

الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل – بين الإجراءات العامة والتدابير الخاصة*-

سعدون كريمة (1)

(1) أستاذة محاضرة قسم "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميره- بجاية 06000، الجزائر.

البريد الإلكتروني: karima.atma@yahoo.fr

الملخص:

حرص المشرع على ضرورة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة وسلامة العمال في أماكن العمل فقد ألزم رب العمل بأن يوفر وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، بما يكفل الوقاية من مختلف المخاطر التي تؤثر على سلامة العامل وصحته بسبب عوامل الخطر أو الأضرار الطبيعية.

في نفس الاتجاه، وفي ظل انتشار وباء " كورونا"، سعت الدولة نحو السيطرة على الأزمة الصحية واحتوائها بفرض مجموعة من التدابير الاستثنائية في محيط العمل لمواجهة تفشي هذا الوباء، وكذا تجنب نقل العدوى في أماكن العمل، فمراعاة للبعد الإنساني، أكد المشرع على وجوب توفير الحماية الكافية للعمال، حيث ألزم رب العمل بتوفير وسائل لوقاية العمال من خطر الإصابة بفيروس كوفيد 19، حتى يستمر هؤلاء في تأدية عملهم في ظروف آمنة.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل، الوقاية، الأمن، القواعد العامة، وباء كورونا، التدابير الاستثنائية.

* تاريخ إرسال المقال 2022/12/20، تاريخ مراجعة المقال 2022/12/24، تاريخ نشر المقال 2022/12/31.

المؤلف المراسل: karima.atma@yahoo.fr

Prévention et sécurité sanitaire en milieu de travail -Entre règles générales et mesures spéciales-

Résumé :

Le législateur a tenu à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, de cela, il a obligé l'employeur à fournir les moyens de sécurité et de santé au travail et à sécuriser l'environnement de travail de manière à assurer la prévention de divers risques qui affectent la sécurité et la santé du travailleur en raison de facteurs de risque ou de dommages naturels.

Dans ce même sens, et face à la propagation de la pandémie de Corona virus l'état a cherché à contrôler et à contenir la crise sanitaire en imposant une série de mesures exceptionnelles en milieu de travail pour contrer la propagation de la pandémie dans ce le milieu, ainsi que pour éviter de transmettre l'infection.

Tenant compte de la dimension humaine, le législateur a tenu à mettre en place une protection adéquate des travailleurs, puisqu' il obligeait l'employeur à leur fournir les moyens de protection et de prévention contre le risque d'infection par le virus Covid 19, afin qu'ils puissent continuer à travailler dans des conditions sécuritaires.

Mots clés : Environnement de travail -Prévention- sécurité- règles générales- pandémie de covid 19 - mesures exceptionnelles.

Prevention and health safety in the workplace -Between general rules and special measures-

Summary:

The legislator wanted to take all the necessary measures to protect the health and safety of workers in their workplace, from this he required the employer to provide the means of safety and health at work and to secure the environment work, in order to prevent various risks that affect the safety and health of the worker due to risk factors or natural damage. In the same direction, and faced with the spread of the Corona virus pandemic, the state has sought to control and contain the health crisis by imposing a series of exceptional measures in the workplace to counter the spread of the pandemic in this environment, as well as to avoid transmitting the infection. Taking into account the human dimension, the legislator wanted to put in place adequate protection for workers, since he required by the employer to provide them with the means of protection and prevention against the risk of infection by the Covid 19 virus, so that they can continue to work in safe conditions.

Keys words: Work environment - Prevention - safety - general rules - covid 19 pandemic - exceptional measures.

مقدمة:

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فهو يرتب التزامات في ذمة المستخدم وفي ذمة العامل، من أهم التزامات العامل هو أن يؤدي عمله وأن يبذل في ذلك ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة وعناية، وأن يراعي تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم أثناء عمله¹.

إن الوقاية الصحية هي وقاية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم ظروف وآلات ومعدات العمل في مكان العمل، ومن خلال احترام قواعد الوقاية تتوفر للعامل بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى مسببات الحوادث والأمراض المهنية. غير أنه قد تطرأ ظروف استثنائية تجعل من قواعد الوقاية غير كافية أو غير ملائمة للوقاية الصحية والأمن في مكان العمل، وتعدو جائحة كورونا من هذه الظروف التي جعلت بالفعل قدرات الوقاية والرعاية الصحية تمتد إلى ما هو أبعد من حدودها، ووضعت العاملين في الخطوط الأمامية تحت خطر وضغط شديدين.

اعتبر المشرع الجزائري مسألة حماية البيئة داخل أماكن العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل لوقاية العمال من الأمراض المهنية وحوادث العمل، فوضع قواعد تحقق ذلك كما اتخذ تدابير خاصة من أجل ذلك وفي هذا الإطار نسأل عن كيفية معالجة المشرع الجزائري لمسألة الوقاية الصحية للعامل وأمنه؟

تكون الإجابة على الإشكالية ضمن مبحثين حيث سيتم دراسة قواعد الوقاية الصحية والأمن (المبحث الأول) ثم تبين تدابير الوقاية الصحية والأمن في ظل وباء كورونا (المبحث الثاني).

المبحث الأول: قواعد الوقاية الصحية والأمن

يعتبر تبني قواعد الوقاية الصحية والأمن السبيل لتحقيق بيئة عمل آمنة للعامل، خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث والأمراض المهنية والإرهاق وضياح الأموال والحفاظ على مهارات العمال فضلا عن زيادة تنافسية المؤسسة.

تضمن القانون رقم 07-88 المؤرخ في 16/01/1988²، القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل، وهي تهدف إلى توفير الظروف المادية والنفسية لأداء العمل بإنتاجية عالية، ذلك أن الصحة المهنية تساهم في تشجيع وتحفيز العمال على العمل من خلال معرفتهم بأنهم يعملون في بيئة عمل مصممة بطريقة فنية قياسية، وهذه القواعد التي يجب اتخاذها أو توفيرها في جميع المؤسسات المستخدمة لحماية العمال والمؤسسات من أخطار العمل وأمراض المهنة³

تنفيذا للقانون رقم 07-88، صدرت عدة مراسيم تنفيذية تتعلق بحماية الصحة والأمن في أماكن العمل أهمها المرسوم التنفيذي رقم 05-91 المؤرخ في 19/01/1991⁴، تضمنت المتطلبات القانونية لبيئة عمل آمنة (مطلب أول)، وتعزيزا لهذه المتطلبات أوجب المشرع تأسيس لجان داخلية للوقاية الصحية والأمن (مطلب ثان).

المطلب الأول: المتطلبات القانونية لبيئة عمل آمنة

تضمن القانون رقم 07-88 القواعد العامة للوقاية الصحية والأمن، ثم فصل فيها المرسوم التنفيذي رقم 05-91، وهذه المتطلبات هي مجموعة من الإجراءات التي تحفظ كلا من العامل والمنشأة التي يعمل فيها باعتبارها بيئة عمله، وهي متعددة بعضها يتعلق بالمنشأة والتجهيزات (فرع أول)، والبعض الآخر بالوقاية الشخصية (فرع ثان)، والأخرى تتعلق بالوقاية من الحرائق والانفجارات (فرع ثالث)، ولقد رتب المشرع جزاءات على الاخلال بهذه القواعد الوقائية (فرع رابع).

الفرع الأول: قواعد الوقاية المقترنة بالمنشأة

أشارت عدة دراسات على أهمية المناخ الجيد والصحي المتوفر في مكان العمل ودوره في الرفع من أداء العامل والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية، ولهذا الزم المشرع صاحب العمل على توفير بيئة سليمة وخالية من التلوث.

تحقيقاً لذلك يلتزم المستخدم بما يلي:

- اختيار موقع المنشأة بحث لا يكون هناك ضجيج خارجي مرتفع.

- التصميم الجيد للمباني والورشات، بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة، من أجل الوقاية من الضوضاء المنبعث من الآلات والأدوات الإنتاجية⁵.

- تزويد المنشأة بفتحات التهوية لتجديد الهواء في أماكن وإزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة، وتركيب أجهزة التهوية الميكانيكية في أماكن التي تقع في باطن الأرض او في أماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار⁶.

- توفير الإضاءة المناسبة: تكون مصادر الإضاءة طبيعية بواسطة ضوء النهار الطبيعي، واصطناعية تستمد من المصابيح الكهربائية. يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط، بإضاءة الأماكن ومواقع العمل، وتقتضي الإضاءة المناسبة لبيئة العمل أن تصل في شدتها إلى درجة معينة وأن تتوزع توزيعاً متجانساً على جميع أجزاء بيئة العمل⁷.

الفرع الثاني: توفير وسائل النظافة والوقاية الشخصية

جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه، ويمكن اجمالها في توفير وسائل النظافة الصحية (أولاً)، وتوفير كل ما يلزمه من ملابس وواقيات لضمان حمايته (ثانياً).

أولاً- توفير وسائل النظافة الصحية: يعمل المستخدم باعتباره المسؤول الأول عن المؤسسة من تمكين العمال من ممارسة الرياضة الاستراحة مع وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولا سيما خزانة الملابس ودورات المياه مزودة بمغاسل ذات ماء ساخن وأجهزة تضمن تهويتها الطبيعية، المرشحات، توفير المياه الصالحة للشرب، وكذا النظافة في المطاعم⁸.

تتطلب النظافة الصحية تصريف المياه المستعملة والنفايات، ولهذا يجب تزويد مكان العمل بوسائل افراغ المياه المستعملة والمرسبة ومياه الغسيل وكل النفايات⁹.
ثانيا -توفير وسائل الوقاية الشخصية: يلتزم المستخدم توفير الأجهزة والوسائل لحماية العمال ووقايتهم من أخطار العمل الأمراض المهنية، ولقد أكد على ذلك المشرع الجزائري بمقتضى المادة 6 من القانون رقم 07-88، حيث ألزم الهيئة المستخدمة بتأمين الألبسة الواقية والتجهيزات الفردية المناسبة لظروف ومكان العمل وذات الفعالية المعترف بها لعمالها. تشمل أجهزة الوقاية الشخصية:

معدات حماية الرأس من الأجسام الصلبة كالعقبات، ومعدات حماية الوجه والعينين كالأقنعة البلاستيكية أو المعدنية والنظارات الزجاجية، ومعدات حماية السمع كسدادات وكاتمات الضجة للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضحيج على الجهاز السمعي، ومعدات حماية الجهاز التنفسي مثل الكمامات والاقنعة للوقاية من الملوثات البيئية المتنوعة كالأتربة والغازات السامة والأبخرة ومختلف المواد الكيماوية، ومعدات حماية اليدين كالقفازات بجميع أنواعها الجلدية الخاصة بالبرودة والمرنة المقاومة للحرارة والبلاستيكية العازلة للكهرباء مصنوعة من المطاط الخالي من الكربون، ومعدات حماية القدمين مثل الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المقوى بمقدمة فولاذية، أو الأحذية التي تمنع الانزلاق والسقوط أو الأحذية ذات الساق الطويلة¹⁰.
أما فيما يتعلق بالعمال الذين يمارسون أعمالهم على آلات المتحركة، فيجب توفير لهم ألبسة مظبوطة وغير فضفاضة¹¹

يجب أن يتم اختيار معدات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل المخاطر من الوقاية في فعالة تكون في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل، كما يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة للعامل وسهلة الاستخدام¹².

* يجب أن تكون الآلات والتجهيزات مناسبة للأعمال المطلوب إنجازها وأن تخضع لرقابة وصيانة دورية.

الفرع الثالث: قواعد الوقاية من وقوع الحرائق والانفجارات

ألزم المشرع المؤسسة وفروعها باتخاذ الاحتياطات اللازمة لتفادي للوقاية من مخاطر الحريق مكافحته بصورة سريعة وناجعة، ولقد فصل فيها ضمن المواد من 46-60 من المرسوم رقم 91-05 ونذكر منها:

- عزل الأماكن والمواد التي من شأنها إحداث حرائق في بنايات منفصلة عن باقي البناية أو بعزلها بحواجز من أصل البناية

- توزيع المنافذ والمخارج بكيفية تسمح بإخلاء سريع للعمال في حالة نشوب حريق مع وضع علامات مرئية ليلا نهارا تشير الى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب مخرج.

- تزويد المنشأة بعدد كاف بالوسائل الأولية لمكافحة الحريق وأن يسهل الوصول إليها، وتوفير أجهزة التنبيه والانداز المبكر للحريق.

- ضمان اجلاء العمال في حالة خطورة وشيكة أو حادث

الفرع الرابع: جزاء الاخلال بقواعد الوقاية الصحية والأمن

بالعودة إلى المادة 38 من القانون رقم 88-07 نستنتج أن المخالفات التي تترتب على الاخلال بقواعد الوقاية الواردة في المواد 3، 5، 6، 7، 11، تتمثل في :

- مخالفة عدم التزام المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

- مخالفة عدم تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها و تواجها بصفة تضمن أمن العمال: وذلك لعدم ضمانها: حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج، وكل الأضرار الأخرى، تجنب الازدحام والاكتظاظ، أمن العمال أثناء تنقلهم، وأثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع، والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع، وكل اللوازم الأخرى، الشروط الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة، وضع العمال في مأمن من الخطر أو ابتعادهم عن الأماكن الخطيرة او فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها، والإجلاء السريع في حالة خطر وشيك أو حادث.

- مخالفة عدم توفير الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.

- مخالفة عدم مراعاة المؤسسة المستخدمة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا، وكذا في تنظيم العمل، وعدم مناسبة التجهيزات والآلات والآليات وكل وسائل العمل للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.
أما بالنسبة للعقوبة المقررة لها فهي تتمثل في عقوبة مالية تتراوح من 500 د.ج إلى 1500 د.ج. وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة (3) أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 د.ج إلى 4000 د.ج أو بإحدى العقوبتين.

المطلب الثاني: لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة

إن الاهتمام بالعامل من الناحية الصحية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، الأمر الذي أدى بالمشروع إلى توكيل مهمة الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن إلى أجهزة داخلية تتكفل بذلك . حيث خوّل لها مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى تطبيقها لإجراءات الوقاية الصحية والأمن، المقررة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية، تتمثل في لجان الرقابة الداخلية، ولها دور فعال في حماية العمال، فهي تقف على حقيقة الوضع داخل المؤسسة المستخدمة، من خلال اتصالها المباشر مع العمال، وهي تتمثل في اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن (فرع أول)، لجان ما بين المؤسسات (فرع ثان)، مصلحة الوقاية والأمن (فرع ثالث).

الفرع الأول: اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

تنفيذا للمادة 23 من القانون رقم 88-07، أوجب المشروع الجزائري بمقتضى المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005¹³، تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تسمى "لجان المؤسسة" على مستوى كل مؤسسة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة. وعندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تسمى "لجنة الوحدة".
حدد المرسوم التنفيذي رقم 05-09 تشكيلة لجان المتساوية الأعضاء (أولاً)، كما حدد صلاحيات كل لجنة (ثانياً).

أولاً: تشكيلة لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

طبقاً للمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05، تتشكل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن من:

على مستوى الوحدة من: عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة-عضوين (2) يمثلان عمال الوحدة .
على مستوى المؤسسة من: ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة.

يتم تعيين هؤلاء الأعضاء لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد ويتم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية والأمن¹⁴.

ثانياً - صلاحيات لجان المتساوية الأعضاء للوقاية والأمن

نتناول تباعاً صلاحيات لجنة المؤسسة (1) وصلاحيات لجنة الوحدة (2)

1- صلاحيات لجنة المؤسسة

تكلف لجنة المؤسسة طبقاً للمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 بما يأتي:

- تنسيق نشاطات لجان الوحدة وتوجيهها،
- المشاركة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن،
- الدراسة و/أو المشاركة في إعداد البرامج السنوية و/أو المتعددة السنوات المسطرة على مستوى الهيئة المستخدمة والخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية ومتابعتها ومراقبتها،
- تنظيم الملتقيات واللقاءات والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة،
- جمع كل المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن ووطب العمل في الوحدات وتدعيمها.

2- صلاحيات لجنة الوحدة

طبقاً للمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05، تشمل صلاحيات لجنة الوحدة ما يلي:

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك، في هذا الصدد، في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمناً واختيار وتكليف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل.

- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها.
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية .

تقوم لجان الوحدة طبقاً للمادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من:

- توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية

- احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى

- الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية

تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية للقيام بمهامها. تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجرى عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني. تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق المذكور في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لا يتجاوز (48) ساعة تشارك لجان الوحدة في إعداد برنامج التكوين وتحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على احترام التعليمات المقررة.

يمكن لجنة المؤسسة أو لجنة الوحدة الاستعانة أثناء قيامها بأعمالها أو عند إجراء التفتيش في أماكن العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن، وذلك على سبيل الاستشارة¹⁵.

الفرع الثاني: لجان ما بين المؤسسات

تطبيقاً لنص المادة 24 من قانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹⁶ نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10¹⁷، على وجوب تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وذلك عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالاً تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز (البناء والأشغال العمومية والري)، سواء في شكل تقديم خدمات

كعمليات المناولة والنقل والتخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة إقليمياً التابعة للوزارة المكلفة بالعمل.

يتعين علينا تحديد تشكيلة لجنة ما بين المؤسسات (أولاً) ثم تبين صلاحياتها (ثانياً).

أولاً: تشكيلة لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

تشكل اللجنة طبقاً لمقتضى المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 من ممثلين (2) عن كل المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات المذكورة في المادة 2 أعلاه (البناء والأشغال العمومية والري)، ويجب على كل مؤسسة أن تعين ممثلين (2)، ممثلاً واحداً عن الجهة المستخدمة وممثلاً واحداً عن جهة العمال. ويعين رئيس اللجنة من بين ممثلي أهم المؤسسات التي تنشط في مكان العمل¹⁸.

ثانياً: صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

تتولى اللجنة على الخصوص الصلاحيات الآتية:

تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قواعد الحماية الفردية والجماعية، -التحقق من تطبيق التدابير المتخذة، -انسجام وتوافق ومخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل - .تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن - .تكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال و الأخطار المرتبطة بها- دراسة حالات حوادث العمل واعداد الاحصائيات المرتبطة بشأنها تسيير المنشآت المشتركة¹⁹

الفرع الثالث: مصلحة الوقاية والأمن

تطبيقاً للمادة 26 من القانون رقم 88-07، صدر المرسوم التنفيذي رقم 05 - 2011²⁰، حدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها. قضى المشرع الجزائري بمقتضى المادة 3 من نفس المرسوم التنفيذي بأنه يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في الحالات التالية:

- عندما يفوق عدد العمال المشغلين خمسين (50) عاملاً
- عندما تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كل الفروع مجتمعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

تلحق المصلحة الوقاية الصحية والأمن برئيس المؤسسة او الوحدة، وتوضع تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين الذين لهم تأهيل والخبرة في مجال الوقاية الصحية والأمن، ويجب على الهيئة المستخدمة ان تضع تحت تصرفها الوسائل المادية والبشرية الضرورية لسيرها²¹.

أما عن صلاحياتها: تكلف مصلحة الوقاية الصحية والأمن طبقا لمقتضى المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السالف الذكر، بتنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية والأمن وتسدن لها صلاحيات متعددة وهي على الخصوص:

- إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، في مجال الوقاية الصحية والأمن والسهير على تنفيذها.
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة
- تفتيش أماكن ومناصب العمل، بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن،
- السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل
- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن، بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن فيكل تحقيق حول الحوادث والأمور الطارئة التي قد توجي بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة.
- المساهمة في تربية عمال الهيئة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتعليمهم وتكوينهم.
- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية²².
- مساهمة المؤسسات المختصة المعينة في مجال مكافحة الحرائق من خلال السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتنظيم تعليم فرق التدخل والإنقاذ والإسعاف وتحسين مستواهم، ووضع مخطط للتدخل وفقا للتنظيم المعمول به. -السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتدخل²³.

المبحث الثاني: تدابير الوقاية الصحية والأمن في ظل وباء كورونا

بتاريخ 11 مارس 2020 أعلنت منظمة الصحة العالمية أن تفشي مرض كوفيد-19 الناتج عن فيروس كورونا المستجد قد بلغ مستوى الجائحة. أو الوباء العالمي، ودعت الحكومات إلى اتخاذ خطوات عاجلة وأكثر صرامة لمنع انتشار الفيروس.

تضمن القانون رقم 90-11 مجموعة من القواعد القانونية التي تلزم حماية العامل في حالة الظروف العادية داخل المؤسسة المستخدمة حفاظا على الوقاية الصحية والمهنية له، كما خصّ القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل قواعد لضمان حماية فعلية وفعالة للعامل، لكن مع ظهور كورونا الذي أدى إلى تعطيل النشاط الاقتصادي الاعتيادي والحياة العامة اتخذت الحكومة تدابير صارمة متعلقة بالصحة والسلامة لاحتواء تفشي المرض ولضمان الأداء السليم لنظام الوقاية الصحية والسلامة العامة.

في هذا الصدد صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 07/06/2020 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته²⁴ الذي ألزم أصحاب المؤسسات المستخدمة الناشطة باتخاذ إجراءات وقائية وحمائية من الوباء (مطلب أول). نظرا لخطورة الوباء واستمراره في الوقت قد يلجأ المستخدم إلى اتخاذ تدابير استثنائية من أجل إدارة الازمة حفاظا على سلامة العمال من جهة، وللاستمرارية سير المؤسسة في ظروف صحية ملائمة (مطلب ثان).

المطلب الأول: تدابير الوقاية لحماية العامل أثناء العمل

بينما كانت تستمر جائحة كوفيد-19 في الانتشار في جميع أنحاء العالم، كان تأثيرها على أسواق العمل واسع النطاق، وأثر على معظم الناس بدرجات متفاوتة وفي جميع المجالات كما رتب آثارا وخيمة على الاقتصاد وصحة الانسان عامة والعمال خاصة.

ففي مجال العمل وفي ظل جائحة كورونا، أوضحت قواعد الوقاية الصحية والأمن المطبقة في المؤسسة المستخدمة غير كافية وغير ملائمة لحماية العامل من خطر الإصابة بمرض كورونا، وفي سبيل الحفاظ على بيئة عمله وبالتبعية وقيته وحمائته، صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-145 الذي جاء بإجراءات وقائية جديدة يلتزم صاحب العمل إدراجها ضمن قواعد التنظيم التقني

للعمل، باعتبار فيروس كورونا من شأنه أن يجعل بيئة العمل ضارة وغير سليمة بالنسبة للعامل، ومن ثم يجب الوقاية منه (فرع أول)، مع ضرورة مراعاة التطبيق الصارم للبروتوكولات الصحية (فرع ثان)، وقد رتب المشرع جزاءات على الاخلال بواجب الامتثال للبروتوكول الصحي (فرع ثالث).

الفرع الأول: التزام المستخدم بإدراج تدابير الوقاية من وباء كورونا

ألزم المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-145، صاحب العمل اتخاذ تدابير إضافية وصارمة من تلك المعمول بها في الظروف العادية داخل المؤسسة المستخدمة، حيث نصت المادة 02/04 منه كما يلي: "زيادة على الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يتعين على الهيئات المستخدمة إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا. نستخلص من هذا النص أن إضافة إلى قواعد الوقاية الصحية والأمن المحددة بمقتضى النصوص القانونية يجب على صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا في المؤسسة المستخدمة التي تظل في نشاط مستمر رغم هذه الجائحة، ويتحقق ذلك بعدة طرق نذكر منها: تزويد العمال بتجهيزات الحماية الفردية لا سيما القفازات، الكمامات، وضع الملصقات واللافتات عند مدخل المؤسسة المستخدمة للتذكير بالتدابير الأساسية وقواعد النظافة وتوضيح أهمية ذلك، أو وضع رسوم تبين كيفية مراعاة التطبيق الصارم للنصوص القانونية الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 20-14، واستخدام الملصقات الأرضية لبيان المسافة الآمنة التي يجب احترامها عند تجمع العمال.

الفرع الثاني: الامتثال لبروتوكول الوقاية الصحية

أجبرت جائحة "كوفيد-19" معظم البلدان على فرض قيود تتعلق بالتواصل في أماكن العمل، وأصبحت طرق إدارة العمل عن بُعد وتقليل الأعداد أو تقسيمها وتناوبها من التحديات التي تواجه جميع المؤسسات في ظل تفشي الوباء.

وفي هذا الاتجاه أصبح صاحب العمل ملزم بالتقيد بالبروتوكول الصحي الوقائي لحماية لصحة العمال في المؤسسة المستخدمة التي تظل في نشاط مستمر، وهو يتمثل في التباعد

الجسدي الذي يعتبر من أنجع الوسائل للحد من انتشار كورونا (أولاً)، الارتداء الاجباري للكمامة (ثانياً)، توفير وسائل النظافة والتعقيم في أرجاء المؤسسة (ثالثاً) أولاً- التباعد الاجتماعي: من بين التدابير التي يتخذها صاحب العمل للوقاية من وباء كورونا ابعاد العمال عن بعضهم البعض ضمانا لسلامتهم الصحية ولبقاء بيئة العمل سليمة، ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24/03/2020، بمقتضى المادة 13 منه مسافة التباعد بـ 1 متر واحد(1).

أيضا، استخدام الكشف الحراري وقياس درجة حرارة العمال وعدم السماح لأي شخص تزيد درجة حرارته عن 38 درجة مئوية بالدخول للمؤسسة²⁶.

ثانيا-الارتداء الاجباري للكمامة: جعل المشرع ارتداء القناع الواقي تدبيرا وقائيا ملزما، ويقع على العمال التزاما بإرتدائه في أماكن العمل، تطبيقا للمادة 02/13 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 20-127 التي تنص على أنه: "يجب أن يرتدي جميع الأشخاص، وفي كل الظروف، القناع الواقي في الطرق والأماكن العمومية، وأماكن العمل، وكذا في الفضاءات المفتوحة أو المغلقة التي تستقبل الجمهور، لا سيما المؤسسات والإدارات العمومية، والمرافق العمومية، ومؤسسات تقديم الخدمات، والأماكن التجارية".

طبقا لمقتضى المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145، المؤرخ في 07/06/2020، يتعين على مسؤولي ومسيري المؤسسات، تحت مسؤوليتهم، فرض الامتثال لهذا الالتزام.

لكن نسأل عن الكيفية التي يتم بها فرض الامتثال؟

ثالثا- توفير وسائل النظافة في أماكن العمل: بما أن فيروس كورونا ينتقل بين الأشخاص عن طريق الملامسة بالأيدي، يجب على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف العمال أماكن مخصصة لغسل الأيدي مع الصابون، وتوفير محاليل مائية كحولية، وتركيب معقمات الأيدي عند المدخل وفي مختلف الأماكن وملئها بانتظام، وتوفير صناديق مخصصة للتخلص من الأقنعة الواقية والقفازات والمناديل الطبية المستعملة.

كذلك يجب تنظيف المؤسسة وتطهيرها يوميا، ويشمل ذلك أماكن العمل، الأثاث، المكاتب،

المراحيض والمطاعم²⁹.

الفرع الثالث: جزاء الاخلال بواجب الامتثال للبروتكول الصحي

يلتزم صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية الخاصة من الحماية ضد فيروس كورونا، وكل إخلال بها يعرض صاحبها لعقوبات إدارية، أبرزها غلق ووقف النشاط الاقتصادي دون الاخلال بتطبيق العقوبات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها، تطبيقاً لنص المادة 02/13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145 المتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته.

فإلى جانب الإجراءات الإدارية التي تتخذ في حق كل مخالف لتدابير الوقاية من فيروس كورونا قد يتعرض لعقوبات جزائية تضمنها القانون رقم 20-06 المتضمن تعديل قانون العقوبات 30، حيث تقرر المادة 9 منه على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 د.ج إلى 20.000 د.ج، مع إمكانية تعرضه للحبس لمدة (3) أيام على الأكثر، كل من يخالف المراسيم أو القرارات المتخذة قانوناً من طرف السلطات الإدارية إذا لم تكن الجرائم الواردة بها معاقب عليها بنصوص خاصة.

الملاحظ في هذا المقام أن المشرع لم يحدد الحالات أو الأسباب التي قد تعرض المخالف للحبس الأمر الذي يجعل هذه المسألة تخضع للسلطة التقديرية للقاضي.

المطلب الثاني: إمكانية اتخاذ تدابير استثنائية أخرى

فرضت ظروف العمل الحديثة التي سببتها جائحة كورونا، اللجوء إلى العمل عن بعد باعتباره إجراء احترازي من أجل منع انتشار هذا الفيروس في أوساط العمال داخل المؤسسة المستخدمة، والتقليل من المخاطر التي قد تصيب العامل أثناء التنقل، لحفاظاً على سلامة العمال، وأيضاً لضمان استمرارية العمل وانجازه في الوقت المحدد (فرع أول)، أيضاً قد يلجأ المستخدم تفادياً لانتشار وباء كورونا وتطبيقاً لتدابير الحجر الصحي الجزئي الذي أدى إلى توقف بعض المؤسسات مؤقتاً إلى تخفيض وقت العمل (فرع ثان).

الفرع الأول: العمل عن بعد آلية للوقاية الصحية

يمكن أن تكون سياسات العمل عن بعد جزءاً أساسياً في خطة الوقاية من الوباء؛ وقد عرف العمل عن بعد على أنه "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل الهواتف الذكية والحواشيب اللوحية والحواشيب المحمولة والحواشيب المكتبية، للعمل الذي ينفذ خارج مقر صاحب العمل"31، أو هو: "إجراء احترازياً يتم اتخاذه للحفاظ على سلامة وأمن الموظف في الحالات الطارئة والاستثنائية والمستقبلية، حيث يساعد "العمل عن بعد" على تقليل المخاطر التي قد تصيب الموظف أثناء التنقل وخاصة مع انتشار الأوبئة والاضطرابات وغيرها32، أو هو: "انجاز العمل من موقع بعيد عن مكان عمل الشركة باستخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة، الحاسب، الانترنت، الهاتف المحمول والفاكس33.

بالعودة إلى القانون رقم 90-11، والنصوص التي صدرت بشأن جائحة كورونا، لم تتضمن تقنية "العمل عن بعد"، غير أن المرسوم التنفيذي رقم 20-69 أشار إليها، حيث نصت المادة 9 منه كما يلي: "يمكن ان تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل اجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها". رغم أن العمل عن بعد يشكّل آلية فعالة تخوّل للعمال التمتع في الآن ذاته بالحماية القصوى من العدوى التي يوفرها الحجر الصحي العام، مع تواصل نشاطهم اليومي، لكن في نفس الوقت هذه التقنية تتطلب التمكن من التكنولوجيا الحديثة، الأمر الذي يفترض تكويننا مسبقاً في هذا المجال وتوفير الوسائل الضرورية أهمها الربط بشبكة الانترنت، هذا الذي قد يتعذر توفره عند الكثير.

في الواقع، تم الاعتماد على تقنية العمل عن بعد، لكن مستوى تطبيقها بقي منخفض. رغم أهمية هذا الأسلوب في العمل، غير أن الممارسين له في ظل الجائحة واجهوا تحديات، نذكر منها:

- إن إغلاق المدارس ودور رعاية الأطفال، جعل ممارسة العمل عن بعد من طرف الأبوين أمراً صعباً ووفقاً لأحدث مسح أجرته (Eurofound) أن 26% من أولئك الذين يعملون من خلال تقنية العمل عن بعد يقيمون في أسر مع أطفال دون سن 12 عاماً، و10% منهم مع أطفال تتراوح

أعمارهم بين 12 و17 عامًا ، وفي ظل هذه الوضعية يجد هؤلاء العمال صعوبة في تحقيق توازن بين مسؤولياتهم المهنية وواجب الرعاية، ويحاولون إيجاد ديناميكيات جديدة في تحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم العائلية³⁴.

- أظهرت الأبحاث في مجال العمل عن بعد أن الذين يعملون عن بعد، يميلون إلى العمل لساعات أطول مما كانوا عليه عندما كانوا يعملون في أماكن عملهم، وأيضًا إلى مزيد من العمل أثناء المساء وعطل نهاية الأسبوع، ويرجع ذلك جزئيًا إلى التغيرات في الجوانب الاعتيادية للعمل، وعدم وضوح الحدود بين العمل والحياة الشخصية³⁵.

- تطلب العمل عن بعد من الذين لديهم أطفال في المنزل إيجاد الوقت الإضافي والمناسب لإنجاز العمل وذلك إما بالبداية فيه في الصباح الباكر، أو القيام به حتى وقت متأخر من المساء، كما أجبرهم على تقسيم يوم العمل إلى أجزاء تتخللها فترات راحة لرعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية وتعليم الأبناء في المنزل وما إلى ذلك³⁶.

- واجه بعض ممارسي تقنية العمل عن بعد صعوبة في تحديد الأولويات في تنفيذ المهام المكلفين بها بسبب افتقارهم إلى خبرة سابقة في العمل عن بعد، أو لديهم خبرة محدودة، بذلك تحوّل العمل لدى العديد من المؤسسات المستخدمة التي لم يسبق لها استعمال تقنية العمل عن بعد بين عشية وضحاها إلى نظام عمل غير مألوف عمليًا³⁷.

الفرع الثاني: تخفيض ساعات العمل

حدد المشرع المدة القانونية للعمل طبقا للمادة 03 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997³⁸، بـ 40 ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية، موزعة على (5) أيام عمل على الأقل إلا أنه أجاز تخفيض هذه المدة استثناء بمقتضى المادة 04 من نفس الأمر، وذلك على النحو التالي:

- تخفيض بقوة القانون وذلك بالنسبة للعمال الذين يقومون بأعمال شاقة وشديدة الإرهاق أو التي تؤثر على صحتهم البدنية أو العصبية، وفي هذا تنص هذه المادة على أنه: "أن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية أو العصبية".

- تخفيض بالإرادة المنفردة للصاحب العمل نتيجة لسبب اقتصادي، حيث نصت المادة 1/70 و2 من القانون رقم 90-11 على ما يلي: "يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين....
- تخفيض ساعات العمل....".

الملاحظ أن النصوص السابقة وردت في القانون رقم 90-11، باعتباره الإطار العام الذي يحكم علاقات العمل في الظروف العادية، لهذا جاء خاليا من إمكانية تخفيض وقت العمل بسبب جائحة كورونا باعتبارها ظرف طارئ لا يمكن توقعه وبالتالي تنظيمه، وعليه فتتضمن هذه الحالة يدخل ضمن السلطة التنظيمية لصاحب العمل، حيث يمكنه أن يبادر إلى تخفيض ساعات العمل تفاديا لانتشار المرض بين العمال، وبالتالي من أجل الوقاية الصحية للعمال وبيئة العمل في نفس الوقت.

الفرع الثالث: الوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر

طبقا لمقتضى المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69³⁹، يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال مدة الحجر المحددة في المادة 2 من نفس المرسوم التنفيذي بـ 14 يوم 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية، وتمنح الأولوية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية ابنائهن الصغار، والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة، والذين يعانون هشاشة صحية. بعد أن حصر المشرع بمقتضى المادة 6 المذكورة أعلاه الوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر في مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، نص في المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70⁴⁰ أنه يمتد تدبير الوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

في هذا الشأن نتساءل عن الأساس أو المعيار الذي يعتمد عليه صاحب العمل في انتقاء 50% من المستخدمين.

أيضا إن هذا التدبير إذا كان يمكن تطبيقه خلال مدة الحجر التي حددت بـ 14 يوما، لكن ما هو الوضع لو تقرر حجر لمدة أطول، وكيف تكون تداعيات ذلك على المؤسسة المستخدمة.

خاتمة:

يهدف قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ونصوصه التنظيمية إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال ممارسة نشاطاتهم في ظروف آمنة، وذلك يتطلب تعيين خبراء متخصصين في بداية المشروع للقيام بالأشغال أو تصميم الورشات بصفة تضمن التهوية والإضاءة الملائمة ومنع الضجيج بالإضافة إلى تصميم أماكن العمل بصورة تضمن التنقل السلس داخل حيز العمل⁴¹.

إن الامتثال لقواعد الوقاية الصحية والأمن والتدابير الخاصة بجائحة كورونا من شأنها ضمان الحق في العمل للعامل والحفاظ على علاقة العمل باعتبار عنصر الديمومة هو الأصل فيها. من أهم الملاحظات التي يمكن أبداءها حول الموضوع هي:

- عزز المشرع موضوع قواعد الوقاية الصحية والأمن بترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية لتوفير بيئة عمل ملائمة، غير أن ورودها في نصوص متفرقة، قد يؤدي إلى عدم الامام بها، وبالتالي إلى جهل البعض منها.

- تميّزت النصوص القانونية المعالجة لقواعد الوقاية الصحية والأمن بالتكرار في الأحكام.

- بالرغم من أهمية قواعد الوقاية الصحية والأمن بالنسبة للعامل والمؤسسة المستخدمة، غير أن العقوبات المالية المقررة في حالة الإخلال بها ضئيلة.

- أثبت الواقع عدم امتثال الكثير من أصحاب المؤسسات لقواعد الوقاية الصحية والأمن.

- يلجأ العديد من أرباب العمل إلى فرض استخدام معدات الوقاية الشخصية لا تستند إلى المواصفات القياسية الوطنية والدولية الملزمة.

- تجربة العمل عن بعد ما زالت في بدايتها، ولعل ذلك يرجع أساسا لعد وجود نصوص قانونية لتطبيق تقنية العمل عن بعد، إضافة إلى عدم توفر الإمكانيات المادية والمعرفية لممارسته، والافتقار إلى المهارات المطلوبة للقيام به.

التوصيات

- ضرورة تحديث القانون رقم 88-07، حيث صدر في مرحلة كانت الجزائر متشعبة بمبادئ الاقتصاد الاشتراكي.

- ضرورة اشراك العمال في وضع برامج الوقاية الصحية والأمن.

- ضرورة التوعية حول قضايا الوقاية الصحية والأمن في مكان العمل.
- ضرورة رفع العقوبات المالية عند الإخلال بقواعد الصحة والأمن بحيث يكون لها أثرا رادعا.
- تفعيل التطبيق السليم لقواعد الوقاية الصحية للوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وسليمة.
- استحداث لجان للوقاية الصحية مختصة في ضمان تطبيق العمال لتدابير البروتوكول الصحي الخاص بالوقاية من فيروس كورونا في أماكن العمل.
- انطلاقا من تصاعد الأهمية العملية لتقنية "العمل عن بعد" خاصة مع تزايد موجات فيروس "كورونا"، وما أثبتته التجارب الدولية من أنه يساهم في النمو الاقتصادي، يجب تشجيع العمال على العمل عن بعد مع ضرورة توفير الإمكانيات اللازمة مساندة مع التطورات التكنولوجية، بدلا من وضعهم في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر التي قد تسبب أزمة مالية للمؤسسة المستخدمة.
- ضرورة عقد دورات تدريبية من طرف إدارة المؤسسة المستخدمة في مجال العمل عن بعد لتعريف العامل بأساليب وخصائص العمل عن بعد، قياسا على حق العامل في التكوين طبقا للمادة 19 من القانون رقم 07-88.

- ضرورة إقرار جزاءات في حق العامل الذي لا يستجيب لتدابير الوقاية الصحية من فيروس كورونا.

وفي الأخير نقول: بأن توفير بيئة عمل ملائمة للعامل وللنشاط يتطلب مساهمة كل المتدخلين في مجال العمل، حقيقة ان المستخدم هو مسؤول عن وضع قواعد الوقاية والأمن، غير أن المسؤولية لا تقع على عاتقه لوحده، بل يجب أن يساهم العمال بجهودهم في حماية أنفسهم وحماية البيئة التي يمارسون فيها عملهم، كما يجب أن تؤدي آليات الوقاية الداخلية والأجهزة الرقابية دورها.

الهوامش:

¹ راجع: المادة 7 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، صادر بتاريخ 25/04/1990، معدل ومتمم.

² - قانون رقم 07-88، مؤرخ في 16/01/1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. عدد 04، صادر في 27/01/1988.

³ - راجع: المادة 3 من القانون رقم 07-88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المرجع نفسه.

⁴ - المواد 25 الى 66 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج. ر. عدد 04، صادر في 13/05/1991.

- ⁵ - وضع مولدات الكهرباء في غرفة خاصة بعيدة عن المنشأة؛ شراء آلات ذات ضجيج منخفض؛ السيطرة على الضوضاء من المصدر؛ بتحديد مصدرها وإصلاح العطل في حال وجوده أو تعديل الآلة راجع: المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، مرجع سابق.
- ⁶ - للمزيد، راجع: المواد من 6 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المرجع نفسه.
- ⁷ - راجع: المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المرجع نفسه.
- ⁸ - للمزيد، راجع: المواد من 18 إلى 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المرجع نفسه.
- ⁹ - راجع: المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، مرجع سابق، والمادة 4 من القانون رقم 07-88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.
- ¹⁰ - محمد بشير الدهشان، أحمد عبد الرحمن عبد ربه، السلامة المهنية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2010، ص.94.
- ¹¹ - راجع: المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المرجع نفسه.
- ¹² - ناصر منصور الروسان، زان إبراهيم أبو صالح، محمد نور الصباح، هاني عبد الخرابشة، عوني فريد بشارات الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط1، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص.132.
- ¹³ - مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 05/01/2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية ج.ر. عدد 4، صادر في 09/01/2005.
- ¹⁴ - راجع: المادة 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية المرجع نفسه.
- ¹⁵ - راجع: المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية مرجع سابق.
- ¹⁶ - التي تنص كما يلي: عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل، على وجه الخصوص، عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة، تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، بعد تحقيق واعتماد من قبل المصالح المختصة إقليميا والتابعة للوزارة المكلفة بالعمل وذلك دون الإخلال بأحكام المادة 23 أعلاه"
- ¹⁷ - مرسوم التنفيذي رقم 10-05، مؤرخ في 08/01/2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وتسييرها، ج.ر. عدد 04، صادر في 09/01/2005.
- ¹⁸ - راجع: المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 10-05، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وتسييرها، المرجع نفسه.
- ¹⁹ - راجع: المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 10-05، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وتسييرها، مرجع سابق.

- ²⁰ - مرسوم التنفيذي رقم 05-11، مؤرخ في 08/01/2005، يحدد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، مرجع سابق.
- ²¹ - راجع المواد 5، 6، 7 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، يحدد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، المرجع نفسه.
- ²² - راجع: المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، يحدد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، مرجع سابق.
- ²³ - راجع: المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، يحدد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، المرجع نفسه.
- ²⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 20-145، مؤرخ في 07/06/2020، يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج.ر. عدد 34، صادر في 07/06/2020.
- ²⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 20-70، مؤرخ في 24/03/2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج.ر. عدد 16، صادر في 24/03/2020.
- ²⁶ - راجع: المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145، يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، مرجع سابق.
- ²⁷ - مرسوم تنفيذي رقم 20-127، مؤرخ في 20/05/2020، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24/03/2020، يحدد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج.ر. عدد 30 صادر في 21/05/2020
- ²⁸ - مرسوم تنفيذي رقم 20-145، مؤرخ في 07/06/2020، يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، المرجع نفسه.
- ²⁹ - راجع: أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-145، يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، مرجع سابق.
- ³⁰ - قانون رقم 20-06، مؤرخ في 28/04/2020، يعدل ويتمم الامر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 والمتضمن قانون العقوبات ج.ر. عدد 25، صادر في 29/04/2020.
- ³¹ - « T/ICTM can be defined as the use of ICT – such as smartphones, tablets, laptops and desktop computers – for the purposes of work outside the employer’s premises, voir : Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva , 2017, p.1, publie sur le site : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf
- *T/ICTM : Telework/ICT-mobile work
- *ICT : Information and communications technologies
- ³² - حسام قرني أحمد، أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، مجلة السياسة والاقتصاد، المجلد 15، عدد 14، كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف، ابريل 2022، ص. 13.
- ³³ - رندا بنت سلامة اليافي، محمد بن سعيد العمري، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد" ، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، عدد 2، 2013، ص. 64.

³⁴ - Living, working and COVID-19, Avril 2020, p. 22. publié sur le site :

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

- Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, op ; cit ; p. p. 24.25.³⁵

³⁶- العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها، دليل عملي، صادر عن منظمة العمل الدولية، الترجمة د. بسام أبو الذهب،

2020، ص9. منشور على الموقع: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf

[beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf)

³⁷ -Almost 90% Of Workers Would Be Willing To Continue Teleworking After The Pandemic,

publié sur le site : <https://www.eurasiareview.com/04052020-almost-90-of-workers-would-be-willing-to-continue-teleworking-after-the-pandemic/>, Eurasia Review, 4 may, 2020.

<https://www.eurasiareview.com/04052020-almost-90-of-workers-would-be-willing-to-continue-teleworking-after-the-pandemic/>, Eurasia Review, 4 may, 2020.

³⁸ - أمر رقم 03-97 مؤرخ في 1997/01/11، يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر. عدد 03، صادر في 1997/01/12.

³⁹- مرسوم تنفيذي رقم 20-69، مؤرخ في 2020/03/21، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19)

ومكافحته، ج.ر عدد 15، صادر في 2020/03/21.

⁴⁰- مرسوم تنفيذي رقم 20-70، مؤرخ في يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا(كوفيد 19) ومكافحته

ج.ر عدد 16 صادر في 2020/03/24.

⁴¹- أمينة رزق، سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة

من العاملين "مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، عدد 04، 2010، ص.721.