



عنوان المقال: دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية.

الأستاذ: ناتش فريد

الجامعة: جامعة الجزائر-2- (ابو القاسم سعد الله)

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية التعرف على ماهية مفتشية العمل، حوادث العمل، الإجراءات الوقائية والعوامل المرتبطة بها واستخدام الإمكانيات والوسائل المتاحة لعمال المؤسسة حتى تضمن صحتهم من خلال منحهم حقوقهم في المنظمة، ودور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية في المؤسسة من اجل الصحة والأمن في العمل ضمن القوانين والتشريعات التي وضعتها الدولة الجزائرية، عن طريق وظائفها الإشرافية، التوجيهية والعلاجية. الكلمات المفتاحية: مفتشية العمل، الوقاية، حوادث العمل، الأخطار المهنية

Abstract:

The present study aims to identify and define, the work inspection and work accident then the prevention procedures and associated factors, based on the means available to the worker's safety. As well as the role of the labor inspectorate in the prevention of work accidents and occupational risks in the institution, according to the compliance of laws and legislation established by the Algerian state.

Keywords Labor inspection, prevention, work accidents, occupational risks.

مقدمة:

تعتبر حوادث العمل من أكبر المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصناعية والاقتصادية في الوقت الحالي، حيث كثيرا ما تقوم المؤسسة بالضغط على العمال وتجبرهم على مواصلة العمل دون انقطاع، وذلك لتلبية متطلبات السوق وتحقيق أرباح هائلة والوقوف أمام المنافسة الخارجية والحفاظ على سمعتها، وبالتالي أهملت في ذلك جانب أساسي في العملية الإنتاجية وهو العامل، مما يؤدي إلى التورط في حوادث عمل كبيرة تخلق آثار سلبية سواء على مستوى العامل، رأس المال والتنظيم، وتكلف المؤسسة بتكاليف معتبرة تؤدي بها إلى الزوال.

يتعرض عمال المؤسسات الصناعية إلى حوادث عمل خطيرة بنسبة معتبرة، وفي هذا المجال يشير معظم الباحثين في الوقت الراهن أن (50%) من العمال هم معرضين لحوادث عمل، وتؤكد في ذلك المكتب الدولي للشغل (BIT) أن في الدول الأوروبية مثلا العامل يموت كل (15) ثانية بسبب مرض مهني أو بعد وقوع حادث أثناء العمل. وهذا ما يعادل (6300) حالة وفاة يوميا و(2.3) مليون وفاة سنويا. وعلاوة على ذلك، فإن أكثر من (313) مليون عامل في السنة قد تعرضوا لحادث عمل وبلغت فيها عدد الإصابات أثناء العمل، ب(860) ألف حالة. وهذا ما يؤدي إلى خسارة أموال باهظة تقدر ب(2800) مليار دولار كل عام لتغطية وقت العمل الضائع، والانقطاع في الإنتاج، تكاليف التجهيز وإعادة تأهيل العامل والتعويض عن الإصابات والأمراض المهنية. (BIT, 2017).

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول النامية التي دخلت مرحلة التصنيع وتأثرها بالتحويلات الاقتصادية والصناعية التي شاهدها الدول المتطورة، لم تسلم هي الأخرى مؤسساتها الصناعية من مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية رغم توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية، فهي كذلك عرفت تزايدا مستمرا في السنوات الأخيرة بالنسبة لحوادث العمل، إذ تشير إحصائيات المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRD) في سنة (2009) أن (50000) حادث عمل يقع سنويا في مختلف القطاعات الصناعية، وقد بلغ متوسط حوادث العمل ما بين (750) إلى (800) حادث عمل مميت سنويا في قطاع البناء بوجه الخصوص، وهذا ما يعادل (12%) من حوادث العمل و(23%) من الأمراض المهنية، وقد يعود ذلك إلى إهمال إجراءات الوقاية، طب العمل وعدم احترام وتطبيق قوانين العمل. (INPRD, 2009, p23)

وإضافة إلى ذلك يؤكد المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية سنة (2018) عن وقوع أكثر من (44.000) حادث أثناء العمل بما في ذلك (506) حوادث مميتة، وترجع هذه الحوادث في معظم الحالات إلى الإهمال لوسائل الوقاية، وأحيانا إلى عدم الامتثال لتوجيهات السلامة والحماية في المؤسسات وأماكن العمل، مما يؤدي إلى تعويضات مالية تقدر بـ(2.4) مليار دينار، ومن بين القطاعات التي تسجل معظم الحوادث في العمل، أولا قطاع الخدمات بنسبة (26.8%)، يليه قطاع البناء والأشغال العامة بنسبة (26.7%) وأخيرا قطاع المعادن بنسبة (10.1%). (Tidjani)

Hassan Haddam, 2019, p1

وقد توصل (MARTIN 1975) من خلال دراسته أن أسباب حوادث العمل راجعة إلى أخطار كبيرة قدرت بـ(20%) و إلى أخطار صغيرة قدرت بـ(80%)، وهذه الحوادث مرتبطة بالعمل اليدوي، مع العلم أن معدل حوادث العمل مختلف من عمل إلى عمل آخر. في حين تؤكد دراسة (فروا) أن (43%) من حوادث العمل ترجع إلى سوء تكييف العامل مع عمله.

أمام هذه الوضعية الخطيرة لحوادث العمل وما تخلفه من إصابات، تولت منظمة العمل الدولية منذ قيامها وضع اتفاقيات وتوصيات عمل دولية لصالح العمال في مختلف دول العالم، وبلغ عددها (189) اتفاقية و(202) توصية، حيث تعرف بمعايير العمل الدولية والتي تضمن جوانب عديدة في شؤون العمل والعمال، من بينها: تجريم العمل الجبري، الحريات النقابية، شروط الصحة والسلامة المهنية. (علي فيصل علي، 2014، ص73)

ومن هنا يبرز دور مفتشي العمل والمتمثلة في عمليات التفتيش التي يقوم بها المفتش على مستوى المؤسسات الصناعية، ممارسة الرقابة عليها وتوفير الحماية الفعلية حسب القوانين والتشريعات الواردة في قانون العمل الجزائري والسهر على تنفيذها، وذلك من اجل إزالة الأخطار التي تهدد امن وسلامة العمال، ومحاولة تجنب حوادث العمل والأمراض المهنية قدر المستطاع، حيث يتمتع مفتش العمل بصلاحيات كبيرة من خلال ما هو منصوص في المشرع الجزائري، فالسلطة الإدارية التي يمارسها مفتش العمل تعني السلطة في ميدان التنظيم والإدارة يستمدتها الفرد من وظيفته التي يشغلها حيث تخول له الحق في التصرف وإصدار الأوامر. (أحمد زكي بدوي، 1993، ص31) ، إذ يتمتع باستقلالية تامة، وسلطة تقديرية في اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة لإزالة الأخطار التي تهدد امن وسلامة العمال في مكان العمل.

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هو دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية في المؤسسة ؟
 - ما هي القواعد الأساسية للوقاية والحماية الفردية لدى عمال المؤسسة ؟
 - ما هي الواجبات والحقوق الأساسية المتعلقة بالصحة والأمن في العمل في المؤسسة ؟
 - ما هي القوانين والتشريعات اللازمة من اجل الوقاية من الأخطار المهنية ؟
- 2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية مفتشية العمل في كونه موضوعا يتناول الأحكام القانونية والتشريعية والعمل بها من خلال عمليات التفتيش المستمرة من قبل مفتش العمل ومدى تطابقها مع طبيعة العمل الداخلية أو المؤثرات الخارجية في البيئة المادية المحيطة، عن طريق الإعلام والتحسيس اتجاه العمال وممثلهم. و لا شك أن تحقيق مستوى عالٍ من الصحة والأمن وحماية العمال أمر مهم بالنسبة للمنظمة، نظرا لتأثيراته الواضحة على مستوى الطموح والإنتاجية، الأداء، ومعدل الغياب والحوادث وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل وكذلك سلوك الفرد تجاه منظمته وعمله.

3- منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع، وتحديدًا كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها من أجل التعرف على دور مفتشية العمل للوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية في المؤسسة من خلال الدراسات والأبحاث التي اهتمت بهذا الموضوع، القواعد الأساسية للوقاية والحماية الفردية لدى عمال المؤسسة، وواجباتهم والحقوق الأساسية المتعلقة بالصحة والأمن في العمل، ضمن القوانين التشريعية المنصوص عليها في قانون العمل، ومن ثم اقتراح بعض التوصيات والإجراءات المناسبة لحماية العمال حتى يتم العمل في بيئة عمل آمنة وصحية.

4 - مصطلحات الدراسة:

1-4 مفتشية العمل:

يعرفها "فريدريك فرانسوا وآخرون" بأنها: "مراقبة كل المؤسسات من اجل التقييم الشامل ومدى مطابقتها مع قوانين وتشريعات العمل". (Direction Du Travail, 2017, p17). ويعرفها كذلك "مكتب خبير المحاسبة الفرنسي" بأنها: "هيئة إشرافية متخصصة، مسؤولة عن ضمان التطبيق السليم لقانون العمل في الشركات والتي تتكون من العمال المشرفون على هذه الإدارة من مراقبي ومفتشي العمل". (L'expert Comptable, 2019, p1)

وتعرف إجرائيا: بأنها: "هيئة مختصة من مراقبين تمر على مختلف المؤسسات لوضع تقييم على مدى تطابق أعمال المؤسسة مع قانون العمل".

2-4 حوادث العمل:

يعرفها "عبد الغفار حنفي" بأنها: "كل ما يحدث دون أن يكون متوقعا حدوثه، مما ينجم عنه ضرر للأفراد والوسائل". وهي "ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة، بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة، أو نتيجة عوامل إنسانية غير مأمونة". (عبد الغفار حنفي، 1991، ص440). ويعرفها أيضا (SEKIOU) بأنها: "عبارة عن حوادث عنيفة غير متوقعة متعلقة إما بالمحيط، الآلات أو الأفراد، والتي قد تخلف إما حروق، تقطعات، صدمات كهربائية أو كسور محتمل أن تؤدي إلى الموت". (SEKIOU-L et autres, 2004, p 337)

وتعرف إجرائيا: بأنها: "واقعة فجائية تأتي بالصدفة، تقع أثناء العمل، نتيجة عوامل مادية، تنظيمية أو إنسانية تؤدي إلى التوقف في العملية الإنتاجية تمس بصحة العامل وتلحق تلفا بالآلات، المعدات والمنتجات".

3-4 الوقاية:

يعرفها "حمدي ياسين"، "عسكر على" و"الموسوي حسن" بأنها: "عبارة عن الإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية بتقديم وسائل وقائية وعلاجية". (حمدي ياسين، عسكر على، الموسوي حسن، 1999، ص210). ويعرفها كذلك "محمد فالح صالح" بأنها: "تلك الإجراءات والخدمات التي تقدمها مؤسسة ما بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر والحوادث، وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل". (محمد فالح صالح، 2004، ص66)

وتعرف إجرائيا: بأنها: "مجموعة الإجراءات المتخذة من طرف المؤسسة لإزالة أو التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية في بيئة العمل من جهة، وتحقيق الأمن والمحافظة على الإنتاج وصحة العمال من جهة أخرى، وذلك باستعمال وسائل تنظيمية، تقنية وعلاجية".

5- دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية:

يشكل تحسين ظروف العمل فيما يتعلق بالوقاية الصحية، السلامة المهنية وطب العمل إهتمام السلطات الجزائرية، وفي هذا الصدد نشير إلى تلك الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، والتي تحدد دور مفتشية العمل من أجل التطبيق الفعلي للأحكام القانونية التي تحمي العمال، وهذه مهمة واسعة الأبعاد يمكن تقسيمها وفقا للمعايير الدولية إلى ثلاثة وظائف وهي:

- وظيفة إشرافية: وتنحصر في الرقابة الدائمة لمواقع العمل للتأكد من تنفيذ التشريعات العمالية.

- وظيفة توجيهية ووقائية: وتنحصر في تقديم النصائح والإرشادات والتوعية لأصحاب العمل والعمال.

- وظيفة علاجية: وتنحصر في إبلاغ السلطة المختصة بما يصفر عنه التفتيش.

5-1 أعمال التفتيش:

تتم أعمال التفتيش بهدف تحقيق وتنفيذ قوانين وقرارات السلامة والصحة المهنية وذلك طبقا لما يلي:

5-1-1 اختيار موقع المنشأة وملائمة بيئة العمل:

5-1-1-1 الوقاية من المخاطر الهندسية:

- وتضم الوقاية من المخاطر الميكانيكية، وأن تكون أعمال البناء، الحفر والهدم طبقا للمواصفات الفنية والهندسية.

- الوقاية من مخاطر الأجهزة والآلات.

- الوقاية من مخاطر انتقال العاملين وتداول وتخزين المواد.

- الوقاية من مخاطر الكهرباء الستاتيكية والديناميكية.

5-1-1-2 الوقاية من المخاطر الكيميائية:

الوقاية من التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة والتي تتسرب إلى جو العمل كالغازات، الدخان، الأبخرة، السوائل والمواد الصلبة لا تزيد عن الحدود المأمونة.

3-1-1-5 الوقاية من المخاطر الطبيعية:

وذلك بعدم تجاوز المستويات الآمنة عند التعرض لأخطار بيئة العمل لما فيها من ضوضاء شديدة، وطأة حرارية، شدة الإضاءة، الرطوبة... وغيرها.

4-1-1-5 الوقاية من المخاطر السلبية:

وذلك بوجود أجهزة الإنقاذ والإسعاف بالمنشأة والتدريب على استخدامها.

2-5 التأكد من وجود واستيفاء السجلات الآتية بالمنشأة:

- سجل الكشف الطبي الابتدائي.

- سجل الكشف الطبي الدوري.

- سجل إصابات العمل ويتم مطابقتها بالإحصائيات الصادرة من المنشأة.

- سجل الحوادث الجسمية ويتم مطابقتها بالإحصائيات الصادرة من المنشأة.

- سجل الأمراض العادية والمزمنة ومطابقتها بالإحصائيات الصادرة من المنشأة.

- سجل الأمراض المهنية الجسمية ومطابقتها بالإحصائيات الصادرة من المنشأة.

3-5 القياسات الخاصة بالمخاطر المهنية:

تدون القياسات في تقرير التفتيش في بنود القياسات على ضوء جداول المستويات

المأمونة بالقرار (55) لسنة (1983).

4-5 إجراء التفتيش وإعادة التفتيش:

يدون المفتش ملاحظاته بالاحتياطات الواجب توافرها بتقرير التفتيش، ويقوم بإخطار إدارة المنشأة بها مع تحديد مهلة مناسبة لتنفيذها، ويقوم المفتش كذلك بعد انتهاء المهلة بإعادة التفتيش فإذا تبين وجود بعض الاحتياطات مازالت غير منفذة، فإنه يجوز إمداد المهلة أكثر من مدة ولكن بموافقة مدير المنظمة ثم مدير المديرية وتتخذ بعدها الإجراءات القانونية في حالة عدم إزالة هذه المخالفات.

1-4-5 الإجراءات القانونية:

- يقوم المفتش بتحضير محضر للمخالفات في حالة استمرارها بعد انتهاء مهلة إزالتها أو مهلة امتدادها، ثم ترسل المخاطر إلى أجهزة الشرطة المختصة.
- إذا كان يخشى خطر داهم على الصحة العامة تتخذ الإجراءات القانونية ويغلق المحل بالطريق الإداري، وذلك بتقديم مذكرة بالأسباب التي تستدعي ذلك إلى رئيس المجلس المحلي.
- 5-5 أعمال أخرى خاصة بالتفتيش:**
- 1-5-5 الندوات: يتم وضع ندوات نوعية لطرفي الإنتاج (العمال وأصحاب العمل) ويزودون فيها بالمعلومات والاستشارات التي تساعد المنشأة على تطبيق القوانين تطبيقاً سليماً.
- 2-5-5 الحملات التفتيشية:**
- وفيها يتم اشتراك أكثر من مفتش بالتفتيش على نشاط معين أو منشأة واحدة أو بند أو أكثر من بنود تقرير التفتيش.
- مراجعة الإحصائيات الواردة من المنشأة الخاصة بالإصابات والأمراض المهنية والحوادث الجسمية وإرسالها إلى وزارة القوى العاملة (الإدارة العامة للإحصاء).
- إجراء الدراسات التطبيقية ويراعي فيها مؤشرات الحوادث، الإصابات والمشكلات السائدة بالقطاعات الاقتصادية.
- التفتيش لمعاينة الحوادث الجسمية والأمراض المهنية.
- البحث في الشكاوي المقدمة من الجهات المعينة المختلفة للضرر من عدم توافر احتياطات السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات.
- فحص الرسائل المستوردة لمهمات الوقاية والسلامة المهنية ومنح الشهادات الدالة على تخصيصها للسلامة والصحة المهنية.
- إجراء التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية على المنشآت التي من طبيعتها العمل في غير أوقات العمل الرسمية أو بناء على شكوى، أو تقدم بأعمال موسمية أو وجود خطر داهم ويتعذر ذلك في مواعيد العمل الرسمية.
- 6-5 أعمال خاصة بالطب والصحة:**

5-6-1 الفحوص الطبية: على العاملين بالمؤسسة وذلك عند إجراء التفتيش الدوري أو الإعادة للتحقق من ظروف بيئة العمل، وعند إجراء المعاينة لبحث شكوك أو مكان ظهور مرض مهني يفرض التحقيق من إصابة عمال آخرين.

5-6-2 التحكم الطبي: يتم تشكيل لجنة تتكون من طبيب الصحة المهنية التابع لوزارة القوى العاملة، طبيب ممثل للتأمين الصحي وطبيب أخصائي في فرع الطب المراد التحكم فيه، ويتم في اللجنة الفصل في تظلم العامل بسبب الخلاف على انتهاء العلاج من إصابة العمل أو تاريخ العودة للعمل أو عدم ثبوت العجز المتخلف عن الإصابة، أو تقدير نسبته أو عدم ثبوت الإصابة بمرض مهني أو تقدير نسبته.

5-6-3 اللجان الخماسية: وتختص بإثبات عدم قدرة العامل على العمل الحالي الذي يقوم به أو إيجاد عمل آخر له، أو خروجه على المعاش، وتشكيل اللجنة من ممثل لمديرية القوى العاملة وطبيب الصحة المهنية، وممثل صاحب العمل، وممثل عن التنظيم النقابي ومدير المنظمة المختصة بهيئة التأمينات الاجتماعية.

5-6-4 أعمال التأهيل المهني: يشترك طبيب الصحة المهنية بمديريات القوى العاملة في لجان قبول الشهادات وإبداء الرأي في الحالات المعروضة على اللجنة بشأن العجز لدى المعوق، ومدى ملائمتها للتدريب المهني وإيجاد العمل المناسب لحالته.

ومن خلال كل ما سبق فالمعايير الدولية تجعل من التفتيش الأداة التي لا بد منها، ولا بديل عنها لتنفيذ تشريع العمال، وهي توكل إليه دورا لا يستهان به في إعداد وإدخال أي تعديلات على التشريع وتفتيش العمل.

ومن هذا المنطلق فهو يعتبر واحد من أدوات التقدم الاجتماعي لما يتوفر عليه من المعطيات المتعلقة بوضعية العمال داخل المجتمع ومن ثم اقتراح التعديلات الواجب إدخالها على التشريعات أو تلك التي تستلزمها المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

6- القواعد الأساسية للوقاية والحماية الفردية:

تقوم المؤسسات الصناعية والاقتصادية بتوفير وسائل الحماية الفردية، وتقديمها إلى العمال من أجل استعمالها أثناء العمل واستبدالها كلما استدعى الأمر ذلك، وهذا من أجل التقليل من الإصابات والحوادث المختلفة التي قد يتعرض لها العمال في مكان العمل.

1-6 التكيف مع طبيعة المخاطر:

- قبل اختيار وسائل الحماية الفردية يجب التعرف على النقاط الأساسية التالية:
- طبيعة المخاطر التي يجب تجنبها.
 - الخصائص أو العناصر الحقيقية للوسائل المختارة والمواد التي تحتوي عليها.
 - أداء ووظيفة الوسيلة المستعملة.

2-6 فعالية وسائل الحماية:

يتحصل العمال على وسائل الحماية الفردية قصد استعمالها، ويتم استبدالها بوسائل أخرى عندما تكون مستهلكة أو رديئة الاستعمال، لذا من الضروري الاهتمام بتجديد وسائل الحماية والوقاية كلما استدعى الأمر ذلك.

3-6 تكييف الوسائل للعمال:

- إن وسائل العمل الغير ملائمة في ميدان العمل تجعل العمال يعملون بها بغير إرادتهم، لذا من المهم التفكير الجيد في اختيار وسائل الحماية المناسبة وذلك بالأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:
- إن الوسائل المقدمة للعمال لا تعيقهم أثناء أداء العمل.
 - أن تكون الوسائل خفيفة يمكن للعمال نقلها من مكان لآخر.
 - أن تكون خفيفة وسهلة للاستعمال في فترة العمل ويمكن نزعها أثناء الحاجة.

4-6 سهولة تنظيف الوسائل:

وذلك أن تكون وسائل الحماية المستعملة سهلة في عملية التنظيف، ولا تستوجب تكاليف عالية لشراء مواد خاصة لمعالجتها.

7- الواجبات والحقوق الأساسية المتعلقة بالصحة والأمن في العمل:

الوقاية من حوادث العمل والاهتمام بالصحة والأمن في العمل يستدعي التركيز على حذف مصدر الأخطار التي تؤثر على صحة وأمن العمال، وبالتالي تدعيم ميكانيزمات مشاركة العمال وأرباب العمل للتعاون فيما بينهم لتحقيق هذا الهدف.

1-7 حقوق العمال:

على صاحب العمل أن يضمن للعمال ما يلي:

- الحق في توفير ظروف عمل ملائمة تحافظ على صحتهم وأمنهم.
 - الحق في الاستفادة من خدمات الصحة الوقائية.
 - الحق في الاستفادة من التكوين، الإعلام والتوجيهات الضرورية.
 - الحق في رفض أداء عمل أو نشاط خطير ، بمعنى أن العامل له الحق في التوقف عن العمل دون تعرضه لعقوبات في الحالة التي يتبين له أن النشاط الذي يقوم به يشمل خطرا على صحة و أمنه، مثلا رفض العامل متابعة العمل لتضرر أجهزة الوقاية التي جهزت بها الآلة التي يعمل بها، لكن يمكن له متابعة العمل بعد إصلاح الخلل.
 - الحق في رفض العمل في بيئة تتعامل مع مواد خطيرة وسامة يمكن أن تهدد صحة العامل، فالعامل يلجأ إلى الانسحاب الوقائي في الحالة التي يتم فيها اكتشاف مبكر لخطر ما في بيئة العمل ينجر عنه أضرار معينة تؤدي به إلى الهلاك، مثلا التعامل مع مادة الرصاص أو التعرض للإشعاعات المختلفة.
 - الحق في حماية المرأة العاملة في المؤسسة في فترة الحمل، أي يمكن للمرأة الحامل أن تتوقف عن العمل إذا عرفت أن النشاط الذي تقوم به يشكل خطرا على صحتها وجنينها، وخاصة إذا كانت تعمل بنظام العمل الليلي.
 - يمكن للعامل أن يتوقف عن العمل إلى أن تزول فترة الخطر، أو توجيهه إلى عمل آخر لا يشكل أي خطر على صحته وأمنه.
- 2-7 واجبات صاحب العمل واجبات العمال:**
- 1-2-7 واجبات صاحب العمل:** على صاحب العمل أن يضمن للعمال ما يلي:
- تطبيق الإجراءات الضرورية لحماية صحة العمال.
 - تنظيم الأمن في العمل.
 - توفير وسائل الوقاية والحماية الفردية مجانا.
 - إقامة مصالح للتكوين والإعلام في مجال الصحة والأمن في العمل.
 - إعداد برنامج الوقاية. (INSTITUT DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL,2000, p8)
 - الإشارة إلى الحوادث الخطيرة وتقديم المعلومات الضرورية والكافية المتعلقة بالمواد الخطيرة المستعملة في مكان العمل.

2-2-7 واجبات العمال:

تكون صحة وأمن العمال معرضين للخطر أثناء وقوع حادث العمل، لذا نجد معظم الدول المصنعة أقدمت على واجبات وحقوق للعمال في هذا الجانب. (SEKIOU.L, 2004, p586,587)

على العمال أن يتحملوا مسؤولياتهم اتجاه أمنهم في أماكن العمل، وقد وضعت قوانين خاصة وعلى العمال أخذها بعين الاعتبار فيما يخص الوقاية ومنها ما يلي: (JULES ROIREAU,1984)

- تطبيق القوانين والإجراءات الخاصة بالوقاية واحترامها.

- المحافظة على صحتهم وأمنهم في العمل باستعمال وسائل الوقاية والحماية.

- المشاركة في التعرف وتحديد المخاطر المهنية التي تؤدي إلى حوادث العمل والأمراض المهنية في مكان العمل، ونقصد بالمشاركة تعاون العمال لتحقيق الصحة والأمن في العمل، فهو أمر ضروري لا يقتصر فقط على المسؤولين فحسب، إذا وضعت عدة قوانين وتشريعات في الدول المصنعة تنص على تقسيم المسؤوليات بين العمال وأصحاب العمل فيما يخص الصحة والأمن، وقد خصصت عدة تقنيات للتعرف على المخاطر الموجودة في ميدان العمل وكيفية محاربتها، ومثلا عن ذلك إنشاء لجان متكافئة، الحلقات النوعية، اجتماعات خاصة للتعبير الشخصي حول مختلف الظروف السائدة في مكان العمل، وغير ذلك.

- التعاون مع كل المصالح الموجودة داخل أو خارج المؤسسة بهدف تحسين ظروف العمل.

8- الجانب القانوني والتشريعي للوقاية من الأخطار المهنية:

على المستوى التشريعي والتنظيمي ينبغي الإشارة إلى أن المواد(06) و(07) من القانون (07-88) المؤرخ في(26 يناير 1988) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا المواد(10) و(12) من المرسوم التنفيذي رقم(05-91) المؤرخ في(19 يناير 1991) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، تمثل الإطار القانوني المرجعي لمكافحة هذه الأخطار بصفة فعالة. (محمد خياط، 2007، ص08)، فعلى مستوى المؤسسة، مصالح النظافة والأمن وكذا لجان النظافة والأمن التي تم إنشائها بموجب المراسيم التنفيذية رقم(09-05) و(05-10) و(11-05) المؤرخة في(08 جانفي 2005) تحدد الإطار التنظيمي المنظم للوقاية الداخلية في

المؤسسة، والتي يجب أن تتكفل فيها الوقاية بالجوانب المرتبطة بالتسيير المتوقع للأخطار المهنية (الكيميائية).

من جهة أخرى، فإن الهيئة المستخدمة ملزمة بتنفيذ الجهاز المرتبط بطلب العمل، كما تلتزم بوضع تحت تصرف العمال المعرضين للأخطار الكيميائية جميع وسائل الحماية الفردية أو الجماعية.

في مجال الرقابة الطبية يجب على الهيئات المستخدمة ضمان متابعة طبية صارم، ومنظم لجميع العمال وعليه بدءا من زيادة التوظيف والفحوصات الطبية الدورية إلى الفحوصات الطبية الإلزامية، أي يجب ضمان لكل عامل إطار تشريعي وتنظيمي يسمح بضمن حماية فعالة.

من جهته، مفتش العمل مكلف طبقا لمهامه القانونية بالسهر على تطبيق الأحكام المذكورة أعلاه، من أجل ذلك يتدخل بواسطة الإعلام والتحسيس اتجاه العمال وممثلهم، وكذا الهيئات المستخدمة للأخذ بعين الاعتبار هذه الأخطار وتسيير عملية الوقاية كما ينبغي.

مفتش العمل مكلف كذلك بالقيام بتسجيل المخالفات في ميدان احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، وإحالة بعض الحالات أمام الجهات القضائية المختصة إذا استدعى الأمر ذلك.

ومن خلال كل ما سبق نحاول أن نعرض بالتفصيل بعض المواد التي نراها مهمة، والتي تتضمن قواعد عامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل الواردة في قانون (07/88) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخة عام (1988) وهي كالتالي: (الجريدة الرسمية رقم 04، 1988، ص 3-4-5)

- المادة(3): يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

- المادة(4): يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التكييف والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

- المادة(5): يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل ملحقاتها وتوابعها، المشار إليها في المادة(4) أعلاه بصفة تضمن أمن العمال. ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية:
- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاكتظاظ.
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل، واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والإنفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.
- وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.
- المادة(6): يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.
- المادة(7): يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا في تنظيم العمل.
- يجب أن تكون التجهيزات والآلات والأليات والأجهزة وأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.
- المادة(12): تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهنته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى:
- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية، وكذا الأضرار اللاحقة بصحتهم.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضرر صحة العمال في أماكن العمل، و مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، وتكييف العمل للإنسان وكل إنسان مع مهمته.
- تخفيض حالات العجز وضمنان تمديد الحياة النشيطة للعامل.
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع الممي.
- المادة(18): يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلعها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة، وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص، يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

- خاتمة:

بما أن العنصر البشري داخل التنظيم يصعب تعويضه بعد فقدانه، فقد أولت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا للاعتناء به، وذلك من خلال عدة إجراءات وتدابير اتخذتها للحد أو التقليل من الأخطار وحوادث العمل التي تواجهه أثناء مزاوته لعمله، خصوصا في المؤسسات الصناعية التي يتعرض فيها للأخطار، فكانت الوقاية وسيلة من الوسائل والتدابير اتخذتها للحفاظ على صحة وسلامة العمال عن طريق التفتيش، التوجيه والعلاج.

- الاقتراحات والتوصيات العملية:

يمكن القول أن تحقيق الحماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث، وكذا الأضرار اللاحقة بصحتهم في العمل يستوجب تحديد الإجراءات الملائمة ووضع البرامج المناسبة وقوانين صارمة والمتابعة العلاجية وعمليات التفتيش المستمرة في المؤسسة. ومن خلال ما توصلنا إليه من هذه الدراسة نضع أمام المؤسسة مجموعة من الاقتراحات والتوصيات العملية وهي كالتالي:

- إجراء العديد من الدراسات التي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل والعوامل المختلفة الشخصية أو البيئية المحيطة بغية الحد والتخفيف من إمكانية حدوثها.
- وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع خبراته ومؤهلاته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الأخطار الناجمة عن العمل الذي يقوم به.
- نقل العاملين الذين تعرضوا للإرهاك الشديد وللتعب الصحي من جراء ممارستهم أعمالهم لفترة طويلة من الزمن إلى الأعمال الأقل خطورة بما يتناسب مع إمكانياتهم الحالية وقدراتهم وظروفهم الصحية، ومن الممكن الاستفادة منهم من خلال الإشراف على مجموعات أخرى من العاملين وتوجيههم.
- السعي إلى تحقيق السلامة في المنشأة من خلال التأكد التام من خلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة قد تسبب وفاة العامل أو إصابته.
- توفير الفرص للعامل للتدريب الكامل والتكوين المناسب، والذي يكسبه الخبرة والمعرفة بكيفية القيام بالعمل المكلف بأدائه وتجنب الوقوع في حوادث.
- ضرورة التزام العمال بارتداء وسائل الحماية الشخصية إذا كان العمل يتطلب ذلك، وعدم التهاون في هذا الأمر وفي حال عدم تواجدها المطالبة بها.
- دمج مسألة الأمن والسلامة في مكان العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة واستغلال ذلك في إعادة تصميم الأعمال، وضع برامج الوقاية، تدريب العاملين، وضع حواجز أمنية... وغيرها.
- السهر على تهيئة التصرفات الحرجة من خلال تكليف المشرفين على العمال مسؤولة الرقابة الدائمة على مكان العمل، وتصحيح الأخطاء المرتكبة والحرص على عدم تكررها.
- تزويد العامل بوسائل الحماية الفردية، والتأكيد على ضرورة استعمالها.
- التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال من المخاطر المهنية وتلك التي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه الظروف الخطرة، بما يمكنهم من تفادي الوقوع في الحوادث.
- ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال، وإعطاء النصائح والإرشادات، كما يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق تعليمات الوقاية.

- ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغالاتهم واقتراحاتهم التي يبدوها عن سير العمل.

- قائمة المراجع:

- 1- الجريدة الرسمية (1988): "مجموعة النصوص، التشريعية والتنظيمية للضمان الاجتماعي، والخاصة بقانون رقم (07/88) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، العدد 04.
- 2- أحمد زكي بدوي (1993): "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط 2.
- 3- حمدي ياسين، عسكر على، الموسوي حسن (1999): "علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية والتطبيق"، دار الكتاب الحديث، ط 1.
- 4- عبد الغفار حنفي (1991): " السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد"، بيروت، الدار الجامعة للطباعة والنشر.
- 5- علي فيصل علي (2014): تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل، (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول 12 مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية)، ط 1.
- 6- محمد خياط (2007): المجلة السادسة للمتفشية العامة للعمل، نشرة مفتشية العمل، العدد 18، شهر ديسمبر.
- 7- محمد فالح صالح (2004): "إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل"، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر، والتوزيع، ط 1.
- 8- BIT (bureau international du travail) : rapport d'étude sur les instruments de Sécurité et sante au travail, [https://eurogip.fr/ actu communautaire/15/02/2017](https://eurogip.fr/actu/communautaire/15/02/2017).
- 9- Direction du Travail (2017) : Manuel d'inspection du travail , Renforcement des capacités des services d'inspection du travail, vol N°2, imprimerie Brutus, Haïti.
- 10- INPRP (2009): guide pratique sur la prévention des risques professionnels ,N°6, vol 2 ,éd INPRP.
- 11- INSTITUT DE SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL (2000) :santé et sécurité au travail, revue trimestrielle scientifique et d'information générale N°15, Mois de septembre.
- 12- JULES ROIREAU (1984) : La Santé et la Sécurité dans le Contexte du droit du travail", centre de documentation Montréal.

13- L'EXPERT COMPTABLE (2019). L'inspection du travail.

<https://www.l-expert-comptable.com/a/529881-l-inspection-du-travail.html.03/04/2020>

14- SEKIOU-L et autres (2004): "Gestion des ressources humaines", 2^{eme}, édition de Boeck.

15- TIDJANI HASSAN HADDAM (2019) : [Accidents du travail](#) .

<http://www.elmoudjahid.com/fr/actualites/133988.27-01-2020>