

الاسم : بن قو اللقب : أمال

تاريخ ومكان الميلاد: ١٩٨١/٥/٣٠ بوهران .

الدرجة العلمية : .أستاذة محاضرة أ

التخصص:قانون العمل و الضمان الاجتماعي

مقر الوظيفة :.جامعة عبد الحميد بن باديس كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة مستغانم ،الجزائر

العنوان البريدي : ٥٤ حي بوياقور بوتليليس وهران

البريد الإلكتروني: Benkouamel @yahoo.com

رقم الهاتف النقال :.٠٦-٦٢-٧٧-٠٧-٨٨.

نوع المشاركة :تقديم مداخلة +الرغبة في نشر المقال محل المداخلة

عنوان المداخلة :

حماية الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل على ضوء التشريعات الدولية و العربية

المحور الثاني

الملخص: إن هذا موضوع تبرز أهميته من خلال الدور الهام للسلامة و الصحة المهنية في تطبيق مفاهيم و مبادئ التنمية المستدامة و العمل اللائق، و صيانة و تطوير مواقع العمل و الإنتاج، و حماية البيئة العامة و الحفاظ على الموارد البشرية ، و حفظ و تعزيز صحة العاملين و العائلات و سلامتهم و أدائهم المهني، لذا فإن أهدافه تجلت هي توعية الحكومات و المنظمات للممثلة للعمال و أصحاب العمل بالأخطار التي تهدد السلامة الصحية و المهنية للعامل، إذا لم تحترم القواعد الأساسية التي رسمت من خلال تدخل الأمم المتحدة و أجهزتها و منظمة العمل و الدول المشاركة في شكل تشريعات دولية ،عربية ،ومحلية تعكس أوجه الحماية الصحية و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل ،و في ضرورة العمل على تشديد اتخاذ التدابير و الالتزام بمعايير الأمن و السلامة ،و تشجيع الحوار الاجتماعي في هذا المجال ، بما يجعل بيئة العمل لائقة و آمنة ،وتم التوصل إلى أن أغلبية الدول العربية و منها الجزائر لم تصادق على أهم الاتفاقيات الدولية في هذا المجال رغم حاجتها الماسة إليها

،وفي ضوء هذه النتائج، تم التوصل إلى عدد من التوصيات تتمثل في ضرورة تحديث الدول العربية لتشريعات الصحة و السلامة المهنية باحترام المعايير الدولية، و التصديق على اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية المطلوبة لضمان صحة العمال و سلامتهم .

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل - العامل - الصحة -السلامة المهنية - الدول العربية -قواعد الحماية الدولية -قواعد الحماية العربية - التصديق .

Abstract

This is an important issue through the important role of occupational safety and health in the application of the concepts and principles of sustainable development and decent work, maintenance and development of work sites and production, protection of the general environment and preservation of human resources and the preservation and promotion of health workers and Safety and professional performance. Therefore, its objectives are to sensitize Governments and organizations to the representative of workers and employers to threats to the health and occupational safety of workers if they do not respect the basic rules laid down by the intervention of the United Nations and its organs, the labor organization and the States participating in the form of legislation international Arab and local, which reflect the aspects of health protection and occupational safety of workers in the work environment, and the need to work to tighten the measures and abide by the standards of security and safety, and encourage social dialogue in this area to make the work environment decent and secure.

The Arab countries, including Algeria, have not ratified the most important international conventions in this field despite the urgent need for them. In light of these results, a number of recommendations have been reached: the Arab countries should update their occupational health and safety legislation in accordance with international standards and ratify the ILO conventions and recommendations required to ensure the health and safety of workers.

Keywords: Environment - Work - Health - Professional Safety - Arab Countries - International Protection Rules - Arab Protection Rules - Ratification

أسباب الدراسة: فتكمن في أن مفتاح تحقيق التنمية المستدامة ، يكمن في الوصول إلى العمل اللائق الذي يقوم بالأساس على حماية و ضمان الصحة والسلامة للعمال في بيئة العمل ،و التي أصبحت مليئة بالمخاطر في عصرنا الحالي.

ستتم الدراسة بطريقة وصفية تحليلية ،مقارنة،على أساس ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية ، العربية ،و القوانين ذات الصلة وتشريع العمل الجزائري.

الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة مفادها: " ما هو الوضع التشريعي لقواعد و مبادئ الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل؟و هل التشريعات الدولية و العربية كافية في هذا المجال لتكريس الحماية الصحية و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل و تفعيلها للوصول للعمل اللائق كأحد معايير التنمية المستدامة ؟ أم أن الواقع يعكس خلاف ذلك للإجابة على الإشكالية المطروحة سأعالج الجوانب الآتية:

أ/-التشريعات الدولية و العربية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل

1/-التشريعات الدولية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل

أولا :اتفاقية منع حدوث الحوادث الكبرى رقم ١٧٤

ثانيا :اتفاقيتي السلامة والصحة المهنية في البناء رقم١٦٧ و الخدمات الصحة المهنية رقم ١٦١

ثالثا:اتفاقية السلامة و الصحة المهنية رقم ١٥٥ :

رابعا: الاتفاقية رقم ١٨٧حول الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية لعام ٢٠٠٦

٢/-التشريعات العربية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل

أولا :الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١ المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية

ثانيا :الاتفاقية العربية رقم ٦ المتعلقة بمستويات العمل :

ثالثا:الاتفاقية العربية رقم ٧ المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية

رابعا: الاتفاقية العربية رقم ١٣ المتعلقة ببيئة العمل

ب/-التشريعات الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للعمال في بيئة العمل(التشريع الجزائري

١/جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة و الغائبة في التشريعات الجزائرية

أولا: جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة في التشريعات الجزائرية

ثانيا جوانب الصحة و السلامة المهنية الغائبة في التشريعات الجزائرية

٢- أجهزة الرقابة الخاصة بمراقبة تطبيق جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة في التشريعات الجزائرية

أولاً: أجهزة الرقابة الداخلية (دور لجان الوقاية الصحية و الأمن)

ثانياً :أجهزة الرقابة الخارجية (دور مفتش العمل)

الخاتمة: (نتائج وتوصيات تتعلق بموازنة قواعد الصحة والسلامة المهنية للعمال في بيئة العمل مع المعايير الدولية وتفعيلها للوصول إلى التنمية المستدامة على الصعيد العالمي)

المقدمة: إذا كانت الصحة المهنية، تعرف حسب منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية بأنها فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى ¹ الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية و النفسية و الاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل و الاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكانياته الفيزيولوجية و النفسية، و ذلك بتكييف العمل لكي يلاءم العامل و تكيف كل عامل مع عمله، و إذا كان الإنسان يمثل اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فان هذا ما أدى إلى ظهور اهتمام متزايد من قبل الدول و الهيئات الدولية لتوفير السلامة ² للعمال و توفير بيئة عمل آمنة لهم، إذ تسعى منظمة العمل الدولية و مكتب العمل العربي إلى تكريس مبدأ الحق بالعمل اللائق و تأمينه للعمال لكي يكسبوا رزقهم بحرية و كرامة و أمان، وترفض منظمة العمل الدولية المفهوم القائل: أن الأمراض و الإصابات جزء من العمل، وتؤمن المنظمة بان نجاح أهداف العمل الآمن و ³ اللائق و تبني أهداف التنمية المستدامة يعتمد بقوة على تعبئة و تكريس مبادئ الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل فما هو الوضع

¹ سليمان فارس، الصحة و السلامة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ص ٧.

² BP SUSTAINABILITY REPORT 2005

WWW.BP.COM/ SUSTAINABILITY

³ منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ٦.

WWW.IOL.ORG/CAIRO

التشريعي لقواعد و مبادئ الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل؟ و هل التشريعات الدولية و العربية كافية في هذا المجال لتكريس الحماية الصحية و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل و تفعيلها للوصول للعمل اللائق كأحد معايير التنمية المستدامة ؟ أم أن الواقع يعكس خلاف ذلك ؟ هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال عرض أهم التشريعات الدولية و العربية المتعلقة بحماية الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل، ثم سنعرج على التشريع الجزائري للتعرف على أهم القوانين المتعلقة بالسلامة و الصحة مهنية و تطبيقاتها في هذا المجال، وهذا من خلال ما يلي:

أ/- التشريعات الدولية و العربية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل: لقد

أدى التطور التقني الذي شهده العالم إلى ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على الإنسان تداركها و تجنب الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل المتعددة و المختلفة من ورش و مصانع و مختبرات و معامل تعتبر بيئات عمل تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملون مثل درجات الحرارة العالية و مخاطر الآلات الدوارة و الأجهزة الحساسة، و مخاطر التفاعلات السريعة و مخاطر المواد السامة و الغازات المتصاعدة، وما إلى ذلك من المخاطر، هذا ما جعل الصكوك و التشريعات الدولية و العربية التي اهتمت بمجالي الصحة و السلامة المهنية تركز على حماية العمال و تأمين مصالحهم و معالجة المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، وقد أخذت في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية و العلمية و كذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة، و تتضمن أحكامها التزامات ملزمة و بالغة الأهمية، وهذا ما سنبرزه من خلال عرض أهم التشريعات الدولية و العربية التي سيقف في مجال حفظ الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل، وذلك من خلال ما يلي:

أ/- التشريعات الدولية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل: لقد سعت

منظمة العمل الدولية إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تهتم بمجال الصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل، و ذلك من أجل حمايتهم و تأمين مصالحهم و معالجة المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، كما تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة هؤلاء العمال من مختلف الجوانب^٤ المتعلقة ببيئة و ظروف عملهم، و لكن ما يلاحظ قبل عرض أهم هذه الاتفاقيات، انه لم تصادق أي من البلدان العربية الثمانية عشر على اتفاقيات

^٤ منظمة العمل الدولية. قاعدة بيانات ILOLEX حول معايير العمل الدولية. منظمة العمل الدولية، حزيران/يونيو

منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ و ١٦١ و ١٨٧، باستثناء الجزائر التي صادقت على الاتفاقية رقم ١٥٥ عام ٢٠٠٦:

أولاً: اتفاقية منع حدوث الحوادث الكبرى رقم ١٧٤: إن الأساس الذي بنيت عليه هذه الاتفاقية هو الحد من وقوع هذه الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة و التخفيف من أثارها في حال وقوعها .

تطبق هذه الاتفاقية على جميع منشآت المخاطر⁵ الكبرى باستثناء المنشآت و المصانع النووية التي تجهز مواد مشعة ماعدا أماكن مناولة المواد غير المشعة في هذه المنشآت ،و المنشآت العسكرية و أعمال النقل خارج موقع المنشأة بوسيلة أخرى غير النقل بواسطة الأنابيب ،إلا انه يجوز لأي دولة عضو ، بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و العمال المعنيين و غيرها من الأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر ،أن تستثني من تطبيق الاتفاقية منشآت أو فروع أخرى من النشاط الاقتصادي تتوفر فيها حماية مماثلة .

عند التصديق على لاتفاقية، على الدولة العضو أن تضع سياسة وطنية متسقة بشأن حماية العمال من مخاطر الحوادث الكبرى⁶ و تنفيذها و تراجعها دوريا ،كما عليها أن تنفذ هذه السياسة عن طريق تدابير للوقاية و الحماية من اجل منشآت المخاطر الكبرى، و تشجع أفضل تكنولوجيات السلامة المتاحة .

إن الاتفاقية تحدد مسؤولية أصحاب العمل و السلطات المختصة ،حيث تلزم أصحاب العمل بوضع نظام موثق لمكافحة المخاطر الكبرى في كل منشأة مخاطر كبرى ،و هذا النظام يشتمل على تحديد و تحليل المخاطر ،التدابير التقنية مثل تصميم المنشأة ،بناءها ،اختيار المواد الكيميائية المستعملة ،تشغيلها ،صيانتها و تفتيشها بانتظام ،التدابير التنظيمية و تشمل تدريب و تعليم العاملين و توفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم بما في ذلك العمالة المتعاقدة و المؤقتة ،وضع خطط و إجراءات الطوارئ و التي تشمل الخطط داخل موقع العمل و تقديم المعلومات عن الحوادث الممكنة ، وضع التدابير اللازمة للحد من أثار الحوادث الكبرى ،التشاور مع العمال وممثليهم ،كما تلتزم

^٥ هشام محمد السيد إبراهيم علي، معايير السلامة و الصحة المهنية الدولية، ٢٠١٢

Hechamsafety1@ gmail.com

⁶ منظمة الصحة العالمية ، العمل معا من اجل الصحة ،تقرير الصحة العالمي، ٢٠٠٦،

<http://www.who.int/whr/2006/en>

السلطات المختصة بإعداد خطط و إجراءات للطوارئ لحماية السكان و البيئة خارج موقع كل منشأة، بالإضافة إلى نشر المعلومات عن تدابير السلامة و السلوك السليم الذي ينبغي إتباعه عند وقوع حادث كبير، كما عليها إصدار إنذار بأسرع وقت و وضع ترتيبات للتعاون و التنسيق بين الدول المعنية عند وقوع حادث كبير يحتمل أن تعبر أثاره الحدود، وكذلك التفتيش و إسداء المشورة .

ثانيا :اتفاقيتي السلامة والصحة المهنية في البناء رقم ١٦٧ و الخدمات الصحة المهنية رقم ١٦١:

١٦١:فبالنسبة لاتفاقية السلامة و الصحة المهنية في البناء، نجد أن نطاقها ينطبق على جميع أنشطة البناء أي على أشغال البناء و الهندسة المدنية و ⁷التركيب و الفك، حيث يتضمن ذلك أي نشاط أو عمل أو عملية نقل تجاري في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع مع سماحها ببعض الاستثناءات، كان يجوز أن تستند القوانين و اللوائح المعتمدة إلى معايير تقنية أو مدونات لقواعد السلوك أو إلى طرق أخرى تتفق مع الظروف و الممارسة الوطنية، و تقضي هذه القوانين أو اللوائح الوطنية بأنه من حق العمال و من واجباتهم ان يشاركوا في ظروف عمل مأمونة بالعناية المناسبة لسلامتهم و صحتهم و صحة الآخرين و استخدامهم لأجهزة الوقاية الفردية و إبلاغ المشرف على العمل على الفور بأي وضع يمكن أن ينطوي على خطر لا يستطيعون معالجته بأنفسهم -إن الاتفاقية تؤكد على ضرورة أن يكون هناك تعاون بين أصحاب العمل و العمال، و تلزم أصحاب العمل و العمال لحسابهم الخاص أن يلتزموا بتدابير السلامة و الصحة المقررة في مكان العمل و تدعوا إلى توفير و استعمال معدات الوقاية الشخصية و الألبسة الواقية و تدابير الإسعافات الأولية و الرعاية و التوعية و الإبلاغ عن الحوادث و الأمراض، كما تشير إلى الأخطار و المحاذير الصحية الفيزيائية و الكيميائية كالكهرباء و المتفجرات و الإضاءة و الاحتياطات ضد الحريق، أما اتفاقية الخدمات الصحة المهنية رقم ١٦١، فالأساس الذي بنيت عليه هذه الاتفاقية، هو تعزيز الصحة البدنية و العقلية لجميع العمال بالمحافظة على بيئة عمل مأمونة و صحية ملائمة عن طريق خدمات وقائية .

^٧ مركز هردو لدعم التعبير الرقمي، اليوم العالمي للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، نحو بيئة عمل آمنة، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٥.

-إن هذه الاتفاقية تنص على ضرورة⁸ وضع أقسام للصحة المهنية لجميع العمال سواء عن طريق التشريع أو الاتفاقيات الجماعية و يكون دورها وقائياً وإرشادياً بصورة رئيسية ،و تتمثل مهام هذه الأقسام في تحديد و تقييم المخاطر الصحية في مواقع العمل عن طريق مراقبة بيئة و أساليب العمل و كذلك صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل ،وتسدي هذه الأقسام نصائح في هذا المجال و تشجع تكييف العمل مع العمال و توعية هؤلاء و تدريبهم و تثقيفهم، و تنظم الإسعافات الأولية و تشارك في تحليل أسباب حوادث العمل و الأمراض المهنية و تساهم في أنشطة إعادة التأهيل المهني و تتعاون هذه الأقسام مع سائر أقسام المؤسسة في تقديم الخدمات الصحية، و ينبغي أن تطلع هذه الأقسام على أي من العوامل المعروفة أو المشتبه فيها التي من شأنها أن تؤثر على صحة العمال

العوائق التي تعرقل عملية التصديق :

اختلفت العوائق التي تعرقل عملية التصديق على الاتفاقية رقم ١٦١ في عدة بلدان، فهي تركز بشكل أساسي على الاعتبارات التشريعية في الكويت والمغرب وقطر وسوريا والسعودية والإمارات العربية، والعجز في الموارد البشرية والمالية في سوريا واليمن، وهي قيد الدرس في لبنان والسودان، أما بالنسبة للجزائر، فقد تأخرت عملية التصديق على الاتفاقية بانتظار صدور قانون عمل جديد وعادل لتسهيل العملية، لكن الاتفاقية رقم ١٦١ تلحظ تطوراً تدريجياً في خدمات الصحة المهنية فتصبح الحجة التشريعية واهية، وهذا ما يستشف من فحوى المادة الثالثة .

ثالثاً:اتفاقية السلامة و الصحة المهنية رقم ١٥٥ :

مضمونها : إن المبدأ الذي تقوم عليه هذه الاتفاقية ،هو وضع سياسة وطنية في مجال سلامة و صحة العمال و بيئة العمل و الاتصال و التعاون⁹ على جميع المستويات في هذا المجال ،وهدف من هذه السياسة هي الوقاية من الحوادث و الإصابات الصحية الناجمة عن العمل بالإقلال إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل و بالقدر المعقول و المستطاع .

^٨ ديمار حبيب ، مكتب العمل الدولي،لمحة عن وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية ،دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية،دمشق،١٨-٢٠ نوفمبر ٢٠٠٧،ص١٧.

Rima.habib@ aub.edu. lb

^٩ منظمة العمل الدولية ،أماكن عمل آمنة و صحية :جعل العمل اللائق واقعا حقيقيا ،مكتب العمل الدولي ،جنيف .٢٠٠٧.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safwork/decent.htm>.

إن نطاق هذه الاتفاقية يمس جميع فروع النشاط الاقتصادي و على جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة ، مع سماحها ببعض الاستثناءات بفروع الملاحة البحرية و صيد الأسماك ، على انه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية و بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل و العمال إلى وضع و تطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة و صحة العمال و بيئة العمل و الى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية .

إن الاتفاقية تحدد مجالات العمل الرئيسية لسياسة من هذا النوع و تضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما ، بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد و تلك التي يجب اتخاذها على صعيد المؤسسة ، وهنا تنص الاتفاقية على ضرورة اتخاذ تدابير تشريعية و تنظيمية وإقامة نظام للتفتيش ، كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات و المواد و غيرها و قبل تداولها .

إن الاتفاقية تنص على ضرورة التعاون بين العمال و ممثليهم في المؤسسة مع أصحاب عملهم في انجاز الواجبات التي تقع عليه ، و على حماية العامل الذي ينسحب من مركز عمل معتقدا لسبب معقول انه يشكل خطرا وشيكا و شديدا على حياته أو صحته و يبلغ عن هذا فورا من أي نتائج لا مبرر لها ، و توضح الاتفاقية انه على أصحاب العمل تقديم الملابس و المعدات الواقية و أن يضمنوا بالقدر المعقول و المستطاع خلو بيئة العمل و الآلات و المعدات و طرائق العمل و المواد ... الخ الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة و صحة العمال .

العوائق التي تعرق عملية التصديق :

هذه الاتفاقية صادقت عليها الجزائر عام ٢٠٠٦ ، و لدى البلدان العربية الأخرى ، أسباب مختلفة لعدم التصديق عليها أي : الاتفاقية رقم ١٥٥ ، لكن السبب الأساسي هو أن الاتفاقية تتعارض مع بعض جوانب التشريعات الوطنية في بعض البلدان ، على غرار الكويت و المغرب و قطر و السعودية و سوريا و الإمارات العربية المتحدة ، و الأسباب الأخرى هي أسباب إدارية ، و من الملاحظ أيضاً أنه في بعض البلدان ، لا يغطي قانون العمل بعض القطاعات الاقتصادية مثل القطاع الحكومي / العام ، و قد يبدو ذلك سبباً يبرر عدم التصديق على الاتفاقية ، لكن الاتفاقية رقم ١٥٥ تلحظ إمكانية استثناء بعض القطاعات الاقتصادية ، أو الفئات الخاصة من العمال ، ما دامت البلدان قد بررت هذه الاستثناءات .

في البحرين ومصر ولبنان وليبيا وعمان والسودان، ما زالت^{١٠} الاتفاقية بانتظار التصديق عليها وهي قيد الدرس حالياً في محاولة للتسوية بين مضمونها ومحتوى التشريعات المحلية، وهي عملية تتطلب وقتاً طويلاً، ولن تصل هذه العملية إلى نهاية في غياب إرادة سياسية للتعامل معها، أي تحديد الأهداف والمهل الزمنية من أجل تكييف التشريعات مع أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية في إطار ثلاثي و قد أشارت بعض الدول، على غرار اليمن وسوريا، إلى افتقارها إلى القدرات المالية والموارد البشرية والأدوات الفنية في مختبرات بيئة العمل مما يؤخر عملية التصديق على الاتفاقية. كما أن نقص الموارد المخصصة للموارد البشرية ووضعها في مجال الصحة والسلامة المهنية يظهر مرة أخرى أن المسألة لا تشكل أولوية مهمة في هذه البلدان.

رابعاً: الاتفاقية رقم ١٨٧ حول الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية لعام ٢٠٠٦: تهدف هذه الاتفاقية إلى تأمين إدارة متماسكة ومنهجية للصحة والسلامة المهنية ودعم الاعتراف بالاتفاقيات الأخرى من أجل منع الحوادث والأمراض والوفيات المهنية، ومن أهدافها : إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية؛ اتخاذ تدابير نشطة ترمي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية على تدريجي النظر، بصورة دورية، في التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل^{١١} الدولية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية؛ تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية، كما تدعو الاتفاقية إلى إجراء استشارات اللجان الثلاثية على ضوء معايير العمل الدولية وتطوير الأدوات التالية: سياسة وطنية لتعزيز بيئة عمل صحية وآمنة، ونظام وطني يشمل آليات عدة على غرار القوانين والأنظمة والأنشطة الثلاثية، والتعليم، والتدريب، والأبحاث، والإحصاءات لضمان تطبيق السياسة وفعاليتها، وبرنامج وطني يشمل آليات عدة على غرار القوانين والأنظمة والأنشطة الثلاثية، والتعليم، والتدريب، والأبحاث، والإحصاءات لضمان تطبيق السياسة وفعاليتها، وبرنامج وطني آخر يشمل الأولويات، والمهل الزمنية، ووسائل العمل، وتقييم التقدم في وضع الصحة والسلامة المهنية، ونجد في هذا السياق التوصية رقم ١٩٧ التي ترافق هذه الاتفاقية و تنص على أنه خلال تعزيز ثقافة وطنية وقائية للصحة والسلامة المهنية، يجب على الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال زيادة التوعية حول الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل والأماكن العامة عبر حملات وطنية، وعبر تعزيز التعليم والتدريب، وتبادل الإحصاءات الصحية، وتسهيل التعاون، وإحياء اللجان

^{١٠} منظمة العمل الدولية، أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً، المرجع السابق، ص ٥.

^{١١} ديمار حبيب، المرجع السابق، ص ١٠.

المشتركة للصحة والسلامة المهنية، وتحديد ممثلي العمال حول الصحة والسلامة، ومواجهة مشاكل الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في تطبيق سياسات الصحة و السلامة .

العوائق التي تعرقل عملية التصديق

إن السبب الأساسي وراء عدم تصديق أغلبية الدول على هذه الاتفاقية رقم ١٨٧ هو أنها ما زالت حديثة، فقد اعتمدت عام ٢٠٠٦، لكن وفق البيانات المذكورة التي تم جمعها لهذه الدراسة، هذه الاتفاقية قيد الدرس للتصديق عليها في مصر ولبنان وعمان وقطر والسودان^{١٢} واليمن التي تنظر في أمرها وتخطط للتصديق عليها، أما سبب عدم تصديق الاتفاقية وفق البحرين وعمان فهو أنهم لم يصدقا على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٦١ لكن من الممكن التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٧ لوحدها لأنها "صك ترويجي" يعزز كل اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية، ومن جهة أخرى، ذكرت الجزائر والبحرين والكويت والمغرب وسوريا والإمارات العربية المتحدة أن هناك بعض التناقضات بين أحكام الاتفاقية ١٨٧ وتشريعاتهم المحلية من دون تحديد هذه التناقضات.

٢/- التشريعات العربية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل: إن منظمة العمل

العربية عملا بالمادة الرابعة من ميثاق العمل العربي ، أصدرت العديد من الاتفاقيات تضمنت في بنودها ما يتعلق بالحفاظ على حقوق العاملين^{١٣} و الاهتمام بمسائل السلامة و الحماية من أخطار العمل و الوفاة و أهمها ما يلي :

أولا: الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١ المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية: إن

هذه الاتفاقية صدرت بالدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي باعتبارها هدفا لتحقيق العدالة الاجتماعية و

باعتبار أن التأمينات هي الدعامة الأساسية لتحقيق هذه العدالة، لهذا طورت تشريعات العمل

التأمينات في الدول العربية لبلوغ هذه الأهداف ،حيث نصت على :

-أن التشريع الوطني هو الذي يحدد إصابة العمل و المرض المهني بحيث لا يقل عدد الأمراض

المهنية عن ١٥ ومرضا، و جاء في نهاية الاتفاقية جدول يتضمن ٣٣ مرضا مهنيا(المادة ٨).

-ما يجب أن تقدمه التشريعات للعامل الذي تعرض لإصابة العمل من خدمات طبية حتى يتم

الشفاء أو ثبوت العجز أو الوفاة إضافة إلى الخدمات التأهيلية و الأجهزة التعويضية و المعونات

المالية التي تقدم خلال فترة العجز المؤقت الناتج عن إصابة العمل(المادة ٩) .

^{١٢} سليمان فارس، المرجع السابق، ص ٢٧.

^{١٣} منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، المرجع السابق، ص ٤ .

-يحدد التشريع الوطني إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل و الأمراض المهنية إلى الجهات المسؤولة عن المهنة و يراعى في ذلك تبسيط الإجراءات ،كما يحدد الأسس و القواعد اللازمة التي يقوم عليها تقدير نسبة العجز(المادة ١٠) .

ثانيا :الاتفاقية العربية رقم ٦ المتعلقة بمستويات العمل : إن هذه الاتفاقية صدرت عام ١٩٩٦ و تم تعديلها عام ١٩٧٥ ،حيث نصت على ما يلي :

-يجب أن يتضمن قانون العمل في كل دولة موضوع^{١٤} الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل (المادة ٦)،و ضرورة أن تسعى كل دولة حسب إمكانياتها بتضمين تشريعات العمل التأمينات ما يكفل استفادة مواطنيها من العمال(المادة ٨)،كما يعتبر باطلا كل شرط يرد مخالفا لها ،ولا يسري هذا الشرط إذا كان أكثر فائدة مما ورد في الاتفاقية (المادة ٩)،كما يجب إصدار قانون مستقل للتأمينات الاجتماعية يضم جميع الأحكام المتعلقة مع نصوص ذاتية و قواعده الخاصة(المادة ١٠) ،و تنظيم إجراءات وقائية لحماية صحة العمال و سلامتهم و عدم إرهابهم ،وذلك بتحديد ساعات العمل و الراحة و الإجازات و الاحتياطات المتخذة لحماية العمال من الأضرار الصحية و أخطار العمل و الآلات و إجراءات الكشف الطبي الدوري ،كما نصت المواد من ٥٣ إلى ٥٦ على الأخطار في حالات إصابات العمل ، و نصت المادة ١١٠ على وجوب أن لا تمس هذه الاتفاقية ، التشريع الخاص في كل دولة و المعاهدات و الاتفاقيات الثنائية و الدولية إذا كانت أكثر فائدة للمستفيدين .

ثالثا:الاتفاقية العربية رقم ٧ المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية : إن هذه الاتفاقية صدرت عام ١٩٧٧،وتضمنت أحكاما خاصة بالوقاية من جميع أخطار العمل (المادة ٣)،و أحكاما متعلقة بالوقاية من حوادث و أخطار العمل (المدة ٥)،و أحكاما أخرى تتعلق بتسجيل حوادث العمل و الأمراض المهنية (المادة ١٠) و نصت على ما يلي :

-يجب أن تشمل التشريعات العربية^{١٥} الأحكام الخاصة بالسلامة المهنية و التأمين على العمال من حوادث العمل و الأمراض المهنية (المادة ١)،كما يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال المحليين في تطبيق أحكام الصحة المهنية و التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية (المادة ٢).

^{١٤} المركز الوطني للمعلومات ،السلامة المهنية ،الجمهورية اليمنية ،٢٠١٤،ص٣٩.

رابعاً: الاتفاقية العربية رقم ١٣ المتعلقة ببيئة العمل : إن هذه الاتفاقية صدرت عام ١٩٨١، و أُلزمت كل دولة عربية تصادق على الاتفاقية أن تقوم بحماية و تحسين بيئة العمل و جعل محيطها أكثر إنسانية و ملائمة للقدرات البشرية للعاملين و ذلك وفق الأحكام¹⁶ العامة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، وتضع معايير خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة على بيئة العمل مستعينة في ذلك بالخبرات و الإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل الدولي(المادة ١) ،ونصت على ما يلي :

-يجب أن تتوافر في أماكن العمل الشروط الصحية ،خاصة من حيث النظافة و السلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض ،كالجراثيم ، الحماض الراشحة (الفيروسات) (المادة ٤)، كما ينبغي إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل ،وتشجع التخصص و تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل(المادة ١١)، و إقامة منشآت جديدة التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط و الأسس الضرورية لحماية بيئة العمل (المادة ٣).

إن التشريعات العربية موجودة و تغطي الحماية في مجال الصحة و السلامة المهنية إلا أننا نرى أن معظم البلدان العربية و إن كانت تغطي عدة جوانب من الصحة و السلامة المهنية في تشريعاتها؛ لكن لسوء الحظ، لا يتم ذكر جوانب كثيرة من الصحة و السلامة المهنية بأنماط مختلفة، ففي البلدان على غرار الجزائر و فلسطين، لا تتضمن التشريعات أحكاماً عن مخاطر الأمراض مثل فيروس نقص المناعة المكتسب و السرطان في بيئة العمل، كما أن التشريعات لا تشير إلى التعرض إلى الإشعاعات و أشعة الشمس، كقطر و الأردن، أما الكويت و البحرين و غيرها فيستثنيان القطاع العام و بعض القطاعات غير النظامية، على غرار الزراعة، من التشريعات.

ب/- التشريعات الوطنية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل(التشريع

الجزائري): في إطار الدور الهام للسلامة و الصحة المهنية في تطبيق مفاهيم و مبادئ التنمية المستدامة و العمل اللائق، و صيانة و تطوير مواقع العمل و الإنتاج، و حماية البيئة العامة و الحفاظ على الموارد البشرية و حفظ و تعزيز صحة¹⁷ العاملين و العاملات و سلامتهم و أدائهم المهني، عملت الجزائر على غرار الدول العربية على المصادقة على بعض الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية و نتج عنها ، سن مجموعة من التشريعات و القواعد التي تضع في

¹⁶المركز الوطني للمعلومات، المرجع السابق، ص ٤٠.

¹⁷ خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة و الصحة المهنية في الجزائر وفق معايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، العدد ٤، جامعة الجلفة، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٢٠٠.

مقدمتها مبدأ الحفاظ على السلامة والصحة المهنية للعمال في بيئة العمل و وضعت لضمان تطبيق و تفعيل هذه القواعد و التشريعات المتعلقة بالحماية الصحية و السلامة المهنية أجهزة رقابة داخلية و أخرى خارجة عززت بها هذه القواعد و أعطتها الطابع الأمر الذي يعرض مخالفها لعقوبات ردية، فما هي جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة و الغائبة في التشريعات الجزائرية؟، وما هي أجهزة الرقابة المسخرة لتفعيل و تطبيق هذه الجوانب ؟، هذا ما سنتعرف عليه من خلال ما يلي :

١/ جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة و الغائبة في التشريعات الجزائرية : إن هذه الجوانب ترتبط أساسا بمدى مصادقة الجزائر على الاتفاقيات العربية و الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالصحة و السلامة المهنية في بيئة العمل و المكرسة لفائدة العمال ،لان الأمر يحتم عليها إدراج أحكام الصحة و السلامة المهنية في قوانينها الأساسية و قوانينها المتعلقة بالعمل أو الشغل ،و هذا ما يفسر غياب بعض الأحكام في تشريعاتها، حيث نجد أن عدد اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية المصادق عليها و النافذة هي خمس اتفاقيات ،و الجزائر صادقت على الاتفاقية رقم ١٥٥ وجعلت الاتفاقية رقم ١٦١ قيد التصديق ولم تصادق على الاتفاقية رقم ١٨٧ ،وللتوضيح أكثر في هذا الأمر سنتطرق إلى كلا الجانبين من خلال ما يلي :

أولاً: جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة في التشريعات الجزائرية: إن الجزائر على غرار باقي الدول العربية ، حاولت توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر الصناعات المختلفة ، و رفع مستوى كفاءة وسائل الوقاية للحد من الإصابات و الأمراض المهنية و حماية العاملين من الحوادث و هذا ما كرس في شكل مبدأ دستوري ، و تجسد بداية من خلال المادة ٦٢ من دستور ١٩٧٦ ،مرورا بدستور ١٩٨٩ وصولاً إلى المادة ٥٥ من دستور ١٩٩٦ ، عملاً على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية في هذا المجال ،حيث نجد تشريعات محلية حول العمل و الصحة و السلامة المهنية و نجد أيضاً قوانين مرتبطة بالصحة و السلامة^{١٨} المهنية ،فبالنسبة للتشريعات محلية حول العمل و الصحة و السلامة المهنية ، نجد قوانين العمل الأساسية أولاً : قانون ١١/٩٠ المنظم لعلاقات العمل المعدل و المتمم ، إذ اعتبرت المادة ٥/٥ منه أن الوقاية الصحية و الأمن من الحقوق الأساسية للعمال و نصت المادة ٢/٦ منه على انه يحق للعمال في إطار علاقة العمل احترام

^{١٨} بن دوش نضرة ،وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري ،مجلة القانون العدد٧ الصادرة عن المكز الجامعي غليزان ،الجزائر ،٢٠١٦، ص٣٨.

السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم ،و نجد قوانين مرتبطة بالصحة و السلامة المهنية الأساسية التي تبرز من خلال القانون رقم ٠٧/٨٨ حول الصحة و السلامة و التامين الطبي في أماكن العمل و الذي سمي بالقانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و المرسوم التنفيذي رقم ٠٥/٩٠ حول القواعد العامة لمعايير الحماية الضرورية حول الصحة و السلامة في مكان العمل، أما بالنسبة للقوانين والمراسيم المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية، فنجد القانون رقم ١٣/٨٣ المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالقانون رقم ١٩/٩٦ و المرسوم رقم ٨٦-١٣٢ حول حماية العمال من الأشعة الأيونية و استعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية و الإشعاعية الفاعلية ثم نجد انه في عام ١٩٨٨ صدر القانون رقم ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل الذي ألزم المؤسسة الاقتصادية بضمان الصحية و الأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم ٠٥/٩١ حول¹⁹ أنظمة الحماية العامة حول الصحة و السلامة في بيئة العمل حيث خصص المواد من ٢٥ إلى ٦٦ في هذا المجال، ثم نجد المرسوم رقم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل و المرسوم ٢٠٩/٩٦ حول تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الصحة و السلامة والطب المهني ، واصر المرسوم التنفيذي رقم ٠١-٢٨٥ حول الأماكن العامة حيث يحضر التبغ ووسائل تنفيذ هذا الحضر ، و المرسوم التنفيذي رقم ٣٤١/٠١ حول تشكيل و صلاحيات و عمل اللجنة الوطنية لتوحيد معايير فعالية المنتجات أو أدوات أو آلات الحماية وفي ٢٠٠٢ صدر المرسوم التنفيذي رقم ٤٢٧/٠٢²⁰ حول إرشاد العمال و إبلاغهم و تدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية حيث تضمن شروط تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من المخاطر المهنية تطبيقا للمادة ٢٢ من قانون رقم ٠٧/٨٨، ثم في ٢٠٠٥ صدرت ثلاث مراسيم تنفيذية مرسوم ٠٩/٠٥ يتعلق باللجان المشتركة مع العمال حول الصحة و السلامة و المرسوم ١٠/٠٥ يحدد صلاحيات و تشكيل و تنظيم و إجراءات لجان الصحة و السلامة في الشركات ، و المرسوم رقم ١١/٠٥ حول شروط إنشاء خدمات الصحة و السلامة و تنظيمها و تشغيلها، فهذه هي مجمل النصوص

¹⁹ بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري ، مجلة العمل و التشغيل ، العدد الثاني ، جامعة مستغانم ، الجزائر ، ٢٠١٦، ص ٥

²⁰ المرسوم التنفيذي رقم ٤٢٧/٠٢ المؤرخ في ٠٧ ديسمبر ٢٠٠٢ المتعلق بإرشاد العمال و إبلاغهم و تدريبهم في مجال ، ج ر العدد ٨٢ لسنة ٢٠٠٢.

المجسدة لاهتمام الجزائر بجانب بالصحة و السلامة المهنية للعمال في بيئة العمل،بقي لنا التطرق إلى جوانب الصحة و السلامة المهنية الغائبة في التشريعات الجزائرية :

ثانيا:جوانب الصحة و السلامة المهنية الغائبة في التشريعات الجزائرية: هنا سنلقي الضوء على الثغرات التشريعية المتعلقة بمخاطر مهنية محددة ،وقطاعات اقتصادية معينة ،وفئات خاصة من العمال ،فهناك ارتباط بين المخاطر المرتبطة بالعمل و^{٢١} التي لا تغطيها التشريعات و القطاعات الاقتصادية أو فئات العمال ،أما فيما يخص درجة تغطية مخاطر الصحة و السلامة المهنية في التشريعات ،فلاحظ ان الأولويات تختلف من بلد لآخر ،وبالتالي تستثني البلدان أو تتجاهل بعض جوانب الصحة و السلامة المهنية و منها التشريعات الجزائرية ،حيث نجد أن الجوانب التي غطتها فيما يتعلق بالصحة و السلامة المهنية تتمثل في :تنظيم الصحة و السلامة المهنية و التدريب و المعلومات ،الوقاية من المخاطر الفيزيائية و الميكانيكية و الكهربائية ، الوقاية من المخاطر البيولوجية و الكيماوية ،الطب و الأمراض المهنية ،مسؤوليات و واجبات أصحاب العمل و العمال و دور الطب المهني استعمال التبغ ، المواد و المنتجات و التحضيرات الخطرة ، المخاطر الكهربائية ،المخاطر المرتبطة بالاسبستوس ، المخاطر المرتبطة بالمواد الإشعاعية الفاعلية و المعدات الباعثة للأشعة الأيونية ،الأدوات المستعملة في قطاعات التشييد و الأبنية ،أما بالنسبة للجوانب التي لم تغطيها التشريعات الجزائرية في هذا المجال فنجد بعض الأمراض على غرار التوتر ، الضغط النفسي في بيئة العمل ،وفيروس المناعة المكتسب ،والايدز ،و الأمراض المسببة للسرطان الموجودة في بيئة عمل غير صحية ،وإذا كنا من خلال ما سبق قد بيننا مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية و المهنية ،و كذا مختلف الثغرات الموجودة في مجال الحماية و السلامة الصحية في بيئة العمل ،فان هذه النصوص لا جدوى منها إذا لم يتم احترامها من أصحاب العمل و العمال أنفسهم ،ولهذا اوجد المشرع الجزائري هيئات رقابة داخلية و أخرى خارجية^{٢٢} خاصة بمراقبة تطبيق جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة في التشريعات الجزائرية،و تضمن و تفعل هذه النصوص وفي أماكن أو بيئة العمل وهذا ما سنبرزه من خلال ما يلي :

²¹خالدي محمد ،المرجع السابق ،ص٢١٤ .

^{٢٢} بن ديب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ، مجلة العمل و التشغيل ،العدد الثاني ،جامعة مستغانم ،الجزائر ،٢٠١٦،ص١٣

٢- أجهزة الرقابة الخاصة بمراقبة تطبيق جوانب الصحة و السلامة المهنية الحاضرة في التشريعات

الجزائرية: إن الجزائر كغيرها من البلدان العربية تسعى إلى حماية العمل في بيئة العمل من خلال

تطبيق جوانب الصحة و السلامة المهنية و تفعيلها ،من خلال أجهزة رقابة داخلية تمثلت في لجان الوقاية الصحية و الأمن، هذه اللجان التي تتواجد داخل الهيئة المستخدمة ،وأجهزة رقابة خارجية تجسدت في مفتش العمل باعتباره الجهاز المكلف بمعاينة المخالفات المتعلقة بهذا المجال التي تؤدي إلى آثار قانونية قاسية على المستخدم أو صاحب العمل إذا خالف القواعد الأساسية المتعلقة بضمان و الصحة و السلامة للعمال في بيئة العمل ،وهذا ما سنبينه من خلال ما يلي :

أولاً: أجهزة الرقابة الداخلية (دور لجان الوقاية الصحية و الأمن) : اوجب المشرع تأسيس هذه

اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من ٩ عمال ذوي علاقة العمل غير المحدودة طبق للمادة ٢٣ من قانون ٠٧ /٨٨^{٢٣} وأكد على هذه القاعدة من خلال المرسوم التنفيذي رقم ٠٩/٠٥^{٢٤} المتعلق بهذه اللجان و اسمها بلجنة المؤسسة أما إذا كانت متكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن^{٢٥} تدعى بلجنة الوحدة و تعتبر المديرية بمثابة المقر أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ٩ عمال فاقل يعين مسئولها مندوبا للوقاية الصحية و الأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية و الأمن و هو يتمتع بنفس وسائلها ، أما إذا كانت المؤسسات تحوي أكثر من ٩ عمال من ذوي عقود محددة المدة ،يعين هذا الأخير مندوبا دائما للوقاية الصحية و الأمن يساعده ٢ من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال ،أما عن تشكيلها قد صدر المرسوم رقم ٠٩/٠٥ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن الذي حدد في الباب الثالث تشكيلة اللجنة و كذا المرسوم رقم ١٠/٠٥^{٢٦} الذي حدد تشكيل اللجنة من بين مؤسسات الوقاية الصحية و الأمن و بالرجوع إلى هذين النصين نجد أنها تتشكل من لجان لديها أصوات تداولية و أخرى لديها أصوات استشارية ،أما عن اختصاصاتها فتبرز من خلال ما يلي:

^{٢٣} قانون ٠٧/٨٨ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،ج ر العدد ٤ الصادر في جانفي ١٩٨٨ .

^{٢٤} المرسوم التنفيذي رقم ٠٩/٠٥ المؤرخ في ٨ يناير ٢٠٠٥ ،ج ر العدد المؤرخة في ٩ يناير ٢٠٠٥ ،ص ٢٠ .

^{٢٥} سكيل رقابية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ،مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ،العدد ١١ ،جامعة شلف الجزائر ،٢٠١٤ ،ص ٨٢ .

^{٢٦} المرسوم التنفيذي ١٠/٠٥ المؤرخ في ٨ يناير ٢٠٠٥ ،ج ر العدد المؤرخة في ٩ يناير ٢٠٠٥ ،ص ٢٣ .

اختصاصاتها: تتمثل اختصاصات لجان الوقاية الصحية و الأمن في اختصاصات رقابية و في اختصاصات استشارية، وبالنسبة للاختصاصات الرقابية نجد أنها تكون إما في الحالات العادية أو الخطيرة، بالنسبة للحالات العادية نجد أن المشرع أعطى للجان الوحدة الصلاحية بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة و النظافة الصحية و احترام القواعد التنظيمية و تطبيقها في مجال المراقبة الدورية، ومراجعة الآلات و المعدات و الأجهزة الأخرى، والصيانة الحسنة، كما تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش و نص أيضا انه من صلاحياتها إجراء تحقيق اثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الحماية، أما في الحالات الخطيرة فمن خلال المادة ٣٤ من قانون ٠٧/٨٨، نجد أن المشرع الجزائري أعطى لكل من مندوب الوقاية الصحية و الأمن، طبيب العمل، العمال الصلاحية الإشعار الفوري لمسئول الأمن أو الوحدة في حالة وجود سبب خطير وشيك و يتم تسجيله في سجل خاص، وهنا على المستخدم أن يتخذ الإجراءات الضرورية لوقف الخطر، كما يتعين عليهم إخطار مفتش العمل خلال ٢٤ ساعة في حالة عدم قيام مسئول الوحدة أو ممثله أو نائبه و بالإجراءات الضرورية اللازمة، وبالنسبة للاختصاصات الاستشارية، فنجد أن في مجال التكوين أو في مجالات أخرى، ففي مجال التكوين تسهر لجان الوقاية الصحية و الأمن و تشارك في إعلام المشغلين الجدد و العمال المكلفين بمهام جديدة حول الأخطار²⁷ التي يمكن أن يتعرضوا إليها و وسائل الحماية منها و تقديم التكوين حسب الإخطار كل في نطاق اختصاصها، لجان الوحدة على مستوى الوحدات، لجان المؤسسة على مستوى المؤسسة، ولجان ما بين المؤسسات في المؤسسات المعنية و لا يمكن أن تقل فترة التكوين عن أسبوع أو تتجاوز ثلاثة أسابيع، أما اختصاصها الاستشاري في مجالات أخرى فنجد أن عمل الوحدة يتجسد في تنمية الإحساس بالمرض المهني و الشعور بالأمن لدى العمال و مشاركة لجنة المؤسسة للوقاية و الأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في هذا المجال و جمع المعلومات و الوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الوحدات و تدعيمها و اتخاذ التدابير التي تكون أكثر أمنا، كذا تهيئة منصب العمل و من خلال هذه الصلاحية يضمن مبدأ ملائمة العمل للعامل بالإضافة إلى مشاركة لجان المؤسسة في إعداد البرامج السنوية أو البرامج المتعددة²⁸ السنوات المسطرة على مستوى المؤسسة المتعلقة بالوقاية من الأخطار

^{٢٧} م يطاغن ، أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في تنظيم الوقاية الصحية داخل المؤسسة ، نشرة مفتشية العمل ، العدد ٢٢، الجزائر ، ١٩٩٩، ص ١١.

²⁸ سكيل رقية، المرجع السابق، ص ٨٦.

المهنية و متابعتها و مراقبتها و إعداد إحصائيات حولها، و إعداد تقرير سنوي عن نشاطه و إرساله إلى الهيئة المستخدمة و تكلف لجنة المؤسسة بتنسيق نشاطات لجان وحدة المؤسسة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و توجيهها، كما تقوم بتنظيم الملتقيات و اللقاءات و التدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة .

ثانيا : أجهزة الرقابة الخارجية (دور مفتش العمل) : يعتبر تفتيش العمل المنظم في الجزائر بموجب القانون ٠٣/٩٠²⁹ أداة لتطبيق المعايير و السياسات و الأنظمة و البرامج ،فالتفتيش مهم لأنه يثبت حدوث الأعمال و المخالفات في أماكن العمل ،ويحدد بعض السبل لحل المشاكل ،ويعمل المفتشون على تنفيذ التطبيقات اللازمة،و يساهم مفتش العمل في جدول أعمال العمل اللائق³⁰ بما انه يمثل مكونا أساسيا في النظام الوطني للصحة و السلامة المهنية ،ويدعم المقاربة الثلاثية في علاقات العمل ،ويتم مراقبة العمال و الشركات لمعرفة الثغرات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية في أماكن العمل و محاولة إيجاد حل لها ،كما يراقب مفتش العمل ظروف العمل القائمة و يسجل الأمراض و الحوادث المهنية و يعزز التوعية لدى العمال و أصحاب العمل حول قضايا الصحة و السلامة المهنية و يتخذ الإجراءات الضرورية في حال الكشف عن مخالفات الصحة و السلامة المهنية ،و هذا ما يبرز من خلال اختصاصات مفتش العمل في هذا المجال

إختصاصاته : إن من مهام مفتش العمل القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل ، هذه الزيارات التي يقوم بها تعتبر أول الخطوات التي تهدف إلى الحماية و ضمان الصحة و السلامة المهنية ،حيث يعاين و يراقب مدى تطبيق قواعد الأمن و السامة من الهيئة المستخدمة³¹ ، هنا يقوم بمعاينة المخالفات ،حيث يقوم مفتش العمل بالزيارات الميدانية إلى المؤسسة و قد تكون هذه الزيارات عادية أو غير عادية أو زيارات خاصة ، عندما يتلقى شكوى من طرف العمل أو اللجان المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن أو طبي العمل أو كل من له علاقة بالمؤسسة ،ويقوم مفتش العمل بهذه الزيارات في أي وقت يراه مناسب حيث يعاين المخالفات عن طريق القيام بفحص السجلات و الوثائق (المادة ٣٤ من قانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل)،القيام برقابة تقنية في أماكن العمل ،استجواب العمال و

²⁹ قانون ٠٣/٩٠ المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في ١٩٩٠/٢/٦ المعدل و المتمم بالأمر ١١/٩٦ المؤرخ في ١٠ يونيو

١٩٩٦، ج ر العدد ٣٦ المؤرخة في ١٢ جوان ١٩٩٦

³⁰ بن ديب محمد ،المرجع السابق ،ص ٢٠.

³¹ عمران فوزي ،عزري وليد، دور مفتشية العمل في حماية العامل من الأخطار المهنية ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال ،جامعة بجاية ،الجزائر ،٢٠١٧، ص ٤٢.

غيرها، وبعد ثبوت المخالفة عند الهيئة المستخدمة يوجه مفتش العمل إنذار لتدارك الأخطاء، حيث نصت المادة ٩ من قانون ٠٣/٩٠ على أنه إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يوجه إلى المستخدم اذار بامتنال التعليمات .

و يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حد لهذا التقصير أو الخرق ووفقا للمادة ٦٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ / ٠٥³² المتعلقة بالقواعد العامة المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل حددت الأجال بين خمسة أيام و شهر على الأقل ووفقا للمادة ٣٩ من المرسوم التنفيذي ١٢٠/٩٣³³ المتعلق بطب العمل ما بين يوم واحد ثلاثة أشهر ،أما بالنسبة لتحرير المحاضر³⁴ و إخطار الجهات المعنية، فنجد أن تلافى النقائص في المؤسسات التجارية و الصناعية طبقا لما أوجبه القانون يستوجب عددا من الزيارات المتتابة لضبط المخالفات و تطبيق العقوبات اللازمة، عندما لا تؤدي النصائح و الاعذارات لأي نتيجة، ولا يحزر مفتش العمل محضرا إلا بعد تنبيه المستخدم بعد انداره خطيا مع تحديد اجل لتلافي المخالفة و بعدها يعد محضرا بالمخالفة، هذا المحضر الذي ليس له حجية قاطعة و يمكن الطعن فيه بأي وسيلة من وسائل الاعتراض ،ويخطر الجهات المختصة لحماية العمل و إزالة الخطر عنهم، أما إذا اكتشف مفتش العمل خطرا داهما و عاجلا يهدد امن و سلامة العمال فانه يضطر للاستغناء عن التدابير التقليدية لعدم جذوتها و يبادر باتخاذ تدابير ردية قاسية و خطيرة أهمها إعلام الجماعات المحلية المتمثلة في الوالي و رئيس البلدية لاتخاذ قرار بغلق المؤسسة جزئيا أو كليا حتى يتم إزالة سبب الخطر ،كما يمكن أن يقوم بتحريك³⁵ الدعوى العمومية باعتباره احد أعوان الضبطية القضائية بحيث يقوم بإحالة محاضر المخالفة للقضاء المختص لمعاقبة المستخدم جزائيا .

³² المرسوم التنفيذي رقم ٩١ / ٠٥ المتعلقة بالقواعد العامة المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن المؤرخ في ١٩ جانفي ١٩٩١، ج ر العدد ٠٤ المؤرخة في ٢٣ جانفي ١٩٩١، ص٧٤.

³³ المرسوم التنفيذي ١٢٠/٩٣ المتعلق بطب العمل ،المؤرخ في ١٥ ماي ١٩٩٣، ج ر العدد ٣٣ الصادرة بتاريخ ١٩ ماي ١٩٩٣

³⁴ قالية فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المسؤولية المهنية ،كلية الحقوق ،جامعة تيزي وزوا ،الجزائر ،٢٠١٢، ص٥٣.

³⁵ درقاوي جمال الدين ، قضاء العمل ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ،تخصص القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق جامعة وهران ،٢٠١٤، ص٣٦.

الخاتمة: إن الاهتمام بحصة و سلامة العنصر البشري هو احد معايير الوصول للعمل اللائق و الذي بدوره يحقق مبادئ التنمية المستدامة ، فالعنصر البشري (العمال) هو الطرف الأهم دائما التي تحرص عليه كافة الدول في ضمان تطور إنتاجها و تعزيز اقتصادياتها ، ولا شك أن عدم ضمان صحة العمال و سلامتهم النفسية و البدنية و راحتهم في بيئة العمل ، لهو عامل مؤثر بشدة في تدهور منظومة العمل و الإنتاج و النشاط الاقتصادي بالتبعية، و قد أظهرت هذه الدراسة عدة نتائج النتائج الدراسة:

-إن التشريعات الدولية و العربية المكرسة للحق في الصحة و السلامة المهنية هي موجودة و كافية ،ولكن تفعيلها يشكل عدة استقهامات ،جعلت وضع الصحة و السلامة المهنية في البلدان العربية يعاني من عدة ثغرات أهمها :

-تأخير التصديق على معظم اتفاقيات العمل الدولية حول الصحة و السلامة المهنية .

- الافتقار إلى أحكام شاملة و مفصلة عن الصحة و السلامة المهنية

-غياب السياسات و البرامج الوطنية لدى الدول العربية حول الصحة و السلامة المهنية

-عدم اشتراك الهيئات الاستشارية الثلاثية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية في عملية

صنع القرار في المسائل ذات الصلة .

-ضعف إنفاذ الأنظمة المتعلقة بالصحة السلامة المهنية

توصيات الدراسة :

-على الدول العربية أن تسارع في التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة و

السلامة المهنية و أن تضع إطار تشريعي مناسباً في هذا المجال

- تحديث تشريعاتها المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية وفق المعايير الدولية لضمان صحة العمال

و سلامتهم ،و ذلك بوضع السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل على رأس برامج السياسة

الوطنية لهذه الدول .

- تعزيز تطبيق التشريعات السلامة و الصحة المهنية عبر تقوية و تدعيم أجهزة المراقبة الداخلية

كدور لجان الوقاية الصحية داخل المؤسسة أو أجهزة المراقبة الخارجية من خلال جهاز التفقيش

بإعطائه أكثر صلاحيات و مده بالتسهيلات مناسبة و تخصيص له موارد لتحقيق الأهداف المحددة

-نشر التوعية حول أهمية و ضرورة تحقيق الصحة و السلامة المهنية بتعزيز ثقافة السلامة، و ذلك

بإجراء أبحاث و دراسات حول الصحة و السلامة المهنية المحققة للعمل اللائق و لأبعاد التنمية

المستدامة و إدراج موضوعاتها في البرامج التربوية و التدريبية ،وفي المقاييس المدرسة عبر الجامعات العربية .

قائمة المراجع :

١/-الاتفاقيات الدولية والقوانين و المراسيم التنفيذية:

أ/-الاتفاقيات الدولية:

اتفاقية منع حدوث الحوادث الكبرى رقم ١٧٤

اتفاقية السلامة والصحة المهنية في البناء رقم ١٦٧

اتفاقية الخدمات الصحة المهنية رقم ١٦١

اتفاقية السلامة و الصحة المهنية رقم ١٥٥:

اتفاقية رقم ١٨٧ حول الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية لعام ٢٠٠٦

ب/-الاتفاقيات العربية:

الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١ المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية

الاتفاقية العربية رقم ٦ المتعلقة بمستويات العمل :

الاتفاقية العربية رقم ٧ المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية

الاتفاقية العربية رقم ١٣ المتعلقة ببيئة العمل

ج/-القوانين:

قانون ٠٧/٨٨ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،ج ر العدد ٤ الصادرة في جانفي ١٩٨٨ .

قانون ٠٣/٩٠ المتعلق بمفنتشية العمل المؤرخ في ١٩٩٠/٢/٦ المعدل و المتمم بالأمر ١١/٩٦ المؤرخ في ١٠ يونيو ١٩٩٦، ج ر العدد ٣٦ المؤرخة في ١٢ جوان ١٩٩٦

قانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم المؤرخ ٢١ افريل ١٩٩٠، ج ر العدد ١٧ المؤرخة في أفريل ١٩٩٠ .

د/-المراسيم التنفيذية:

المرسوم التنفيذي رقم ٠٩/٠٥ المؤرخ في ٨ يناير ٢٠٠٥، ج ر العدد ٤ المؤرخة في ٩ يناير ٢٠٠٥

المرسوم التنفيذي ١٠/٠٥ المؤرخ في ٨ يناير ٢٠٠٥، ج ر العدد ٤ المؤرخة في ٩ يناير ٢٠٠٥

المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ /٩١ المتعلق بالقواعد العامة المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن المؤرخ في ١٩ جانفي ١٩٩١، ج ر العدد ٠٤ المؤرخة في ٢٣ جانفي ١٩٩١ .

المرسوم التنفيذي ١٢٠/٩٣ المتعلق بطب العمل، المؤرخ في ١٥ ماي ١٩٩٣، ج ر العدد ٣٣ الصادرة بتاريخ ١٩ ماي ١٩٩٣

المرسوم التنفيذي رقم ٤٢٧/٠٢ المؤرخ في ٠٧ ديسمبر ٢٠٠٢ المتعلق بإرشاد العمال و إبلاغهم و تدريبهم في مجال، ج ر العدد ٨٢ لسنة ٢٠٠٢.

٢-المجالات القانونية:

خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة و الصحة المهنية في الجزائر وفق معايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، العدد ٤، جامعة الجلفة، الجزائر، ٢٠١٦.
بن ددوش نضرة، وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون العدد ٧ الصادرة عن المكز الجامعي غليزان، الجزائر، ٢٠١٦.
بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة العمل و التشغيل، العدد الثاني، جامعة مستغانم، الجزائر، ٢٠١٦.

بن ديب محمد، دور مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل، مجلة العمل و التشغيل، العدد الثاني، جامعة مستغانم، الجزائر، ٢٠١٦.

سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد ١١، جامعة شلف الجزائر، ٢٠١٤.
م يطاغن، أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في تنظيم الوقاية الصحية داخل المؤسسة، نشرة مفتشية العمل، العدد ٢٢، الجزائر، ١٩٩٩.

٣-المذكرات

دراوي جمال الدين، قضاء العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، ٢٠١٤.
قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزوا، الجزائر، ٢٠١٢.
عمران فوزي، عزري وليد، دور مفتشية العمل في حماية العامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال، جامعة بجاية، الجزائر، ٢٠١٧.
سليمان فارس، الصحة و السلامة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ص ٧.

مواقع الانترنت:

منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل، الطبعة الأولى، ٢٠١٦.

WWW.IOL.ORG/CAIRO

منظمة العمل الدولية. قاعدة بيانات ILOLEX حول معايير العمل الدولية. منظمة العمل الدولية،
حزيران/يونيو

[http:// www.ilo.org/ilolex/](http://www.ilo.org/ilolex/)

هشام محمد السيد إبراهيم علي، معايير السلامة و الصحة المهنية الدولية، ٢٠١٢
Hechamsafety1@ gmail.com

منظمة الصحة العالمية ، العمل معا من اجل الصحة ،تقرير الصحة العالمي ،٢٠٠٦
[http:// www.who.int/whr/2006/en](http://www.who.int/whr/2006/en)

مركز هردو لدعم التعبير الرقمي ،اليوم العالمي للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل ،نحو بيئة
عمل آمنة ، القاهرة ،٢٠١٧.
www.hrdoegypt.org

ديمار حبيب ، مكتب العمل الدولي،لمحة عن وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية
،دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة
العربية،دمشق،١٨-٢٠ نوفمبر ،٢٠٠٧.
[Rima.habib@ aub.edu. lb](mailto:Rima.habib@aub.edu.lb)

منظمة العمل الدولية ،أماكن عمل آمنة و صحية :جعل العمل اللائق واقعا حقيقيا ،مكتب العمل الدولي
،جنيف ،٢٠٠٧.

[http:// www.ilo.org/public/english/protection/safwork/decent.htm.](http://www.ilo.org/public/english/protection/safwork/decent.htm)

المركز الوطني للمعلومات ،السلامة المهنية ،الجمهورية اليمنية ،٢٠١٤.