



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة مقدمة

لنيل شهادة دكتوراه ل. م. د. تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة

الموسومة

دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز العمل الآمن

من إعداد الطالب: بن صالح عادل تحت إشراف الدكتور: بلعبدون عواد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
د. بن عزوز بن صابر	استاذ	جامعة مستغانم	رئيسا
د. بلعبدون عواد	أستاذ	جامعة مستغانم	مشرفا مقرر
د. ماموني فاطمة الزهرة	أستاذة	جامعة مستغانم	ممتحنا
د. حميش يمينة	محاضرة أ	جامعة مستغانم	ممتحنا
د. معمر خالد	محاضر أ	جامعة تيارت	ممتحنا
د. غالي كحالة	محاضرة أ	جامعة وهران 2	ممتحنا

السنة الجامعية 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ  
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ

صدق الله العظيم

سورة التوبة الآية 105

# كلمة شكر وتقدير

رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليا وعلى والديا وأن  
أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين.  
فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وله الحمد على ما أنعم  
وتفضل، وأكرمه به وأجزل.

ثم إن من واجب الشكر وجميل الاعتراف، أتقدم بجزيل الشكر  
والعرفان إلى مدير الأطروحة أستاذي المشرف أ. د. بلعبدون  
عواد على قبوله التأطير وعلى توجيهاته العلمية القيمة.  
كما أشكر أيضا أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على قبول هذا  
العمل للتقييم والتكريم بمناقشته. وتزكية نقائمه بالتوجيهات.  
وبإلى كل من يستحق الشكر والتقدير في هذا الإنجاز العلمي

# أهداء

إلى أولى الناس بالشكر والإهداء والكرام والثناء، إلى من  
رباني صغيرا وعلماي التضحية والصبر والمثابرة في سبيل  
بلوغ الطموح والنجاح، إلى من رافقا دربي بالدعاء والمساندة  
على تخطي الصعاب، إلى أمي وأبي أهدى ثمرات هذا العمل  
مع رجائي المولى أن يحفظهما ويكرمهما بالصحة والعافية  
والفضل.

إلى جميع أفراد عائلتي، والذين منحوني المساعدة  
والدعم، إخوتي وأخواتي حفظهم الله وبلغ كل واحد منهم  
أمانته.



## 1- باللغة العربية

جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	- ج. ر.
جزء.	- ج.
دون تاريخ النشر.	- د. ت. ن.
دون سنة المناقشة.	- د. س. م.
صفحات.	- ص. ص.
صفحة.	- ص.
طبعة.	- ط.
عدد.	- ع.
فقرة.	- ف.
قرار وزاري مشترك.	- ق. و. م.
قانون إجراءات المدنية والإدارية.	- ق. إ. م. إ.
قانون عقوبات.	- ق. ع. ج.
مادة.	- م.

## 2- En langue étrangère

### 2-1 En français

- (I N P R P) : l'institut National de la prévention des risques professionnels.
- Art.: article.
- C.E.: Conseil d'État.
- C.N.A.S.: Caisse nationale des assurances sociales des Travailleurs salarient.
- Cass. : Cassation.
- Cass. Soc. : cour de cassation, chambre sociale.
- D.G.C.E.: Le diplôme de juriste conseil d'entreprise
- éd.: édition.
- Ibid.: même ouvrage .

- L.G.D.J: librairie générale de droit et de jurisprudence.
- N. : numéro.
- Op.cit. : Ouvrage précédemment cité.
- P. : Page.
- P.M.E: petites et moyennes entreprises
- p.p.: pages.
- t.: tome.
- UNDP: Programme des Nations unies pour le développement Programme .
- v.: volume

## **2-2 In English**

- (ACODE): Advocates Coalition for Development and Environment.
- (BIR): Bureau of international Recycling.
- (Eashw): European Agency for Safety and Health at work .
- (EC): European Commission.
- (IFOAM): International Federation of Organic Agriculture Movements .
- (ILSR): Institute for local self.
- ASQC: American Society for Quality Control.
- EOQC European Organization for Quality Control.
- GDP : Gross domestic product.
- ILO.: International Labor Organization/International Labor Office
- ILS.: International Labor Standards
- ISO: International Organization for Standardization.
- ITUC: International Trade Union Confédération.
- OECD: Organization for Economic -operation and Development
- OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series.

حَدِيث

يعد العمل من أهم المقومات التي تقوم عليها الحياة البشرية، فبه يرقى الإنسان، وبه تتقدم الشعوب والأمم، وبالعامل كذلك يحافظ الفرد على كرامته ويصونها من الذل والحاجة والسؤال، كما أن العمل مقدس في ديننا الإسلامي فقد حثنا الله سبحانه وتعالى عليه ووصفه بالعبادة، كما جعل السعي لطلب الرزق من واجب كل فرد ونهانا بالمقابل عن التقاعس والفشل؛ إذ جعل الله الأرض ذلولا للناس حتى يسعوا فيها ويأكلوا مما أنعم به عليهم فيها<sup>1</sup>، أما في السنة فقد أمرنا رسول الله صلى الله عليه وسلم بالعمل من خلال تفضيله لعمل الإنسان إذ يسر صلى الله عليه وسلم من الفرد الذي يأكل من عمل يده<sup>2</sup>، لكن من جهة أخرى، فحتى وإن أمرنا الله تعالى بالعمل لكن حرم عز وجل جلاله في ذات الوقت على عباده الذل والظلم كيف لا وهو الذي خلق عبده معززا مكرما، لذا لا بد أن يقترن هذا العمل بشروط معينة تسمح للفرد بالعمل في جو يسوده الأمن والطمأنينة والسلام، من هنا يظهر لنا مربط الفرس بين عنصر العمل وعنصر الحماية والحفاظ على كرامة الانسان ذلك أنه وبمجرد التحاق العامل بمنصب عمله، تنشأ رابطة عقدية تتولد عنها عدة حقوق والتزامات في ذمة كل من العامل وصاحب العمل<sup>3</sup> غير أنه وإن كان الالتزام الحقيقي والأساسي للعامل هو القيام بعمله بإتقان واحترام جميع التوجيهات المهنية فإنه وبالمقابل تترتب على الهيئة المستخدمة أو على صاحب العمل العديد من الالتزامات أبرزها توفير ظروف عمل مرضية وعادلة من حيث كافة الجوانب مثل دفع الأجور، تقرير فترات الراحة السنوية أو الأسبوعية<sup>4</sup>، إجازات الأعياد والمناسبات وغيرها وكل هذه الأمور طبعا تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة النشاط والنظام الداخلي فيها<sup>5</sup>.

لكن إذا كانت جميع هذه النقاط مهمة في تسيير الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة المستخدمة بشكل منظم وفي إطار احترام حقوق العمال، فإن هذا العنصر البشري اليوم لم يعد يقتصر طلبه فقط على

<sup>1</sup> قال الله تعالى عز وجل جلاله: «هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور»، سورة الملك، الآية 15.

<sup>2</sup> البخاري في صحيحة عن المقدم بن معد يركب الكندي، ص. 2072: عن رسول الله صلى الله عليه وسلم: «ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يده».

<sup>3</sup> ابراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط. 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988 ص. 21.

<sup>4</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012-2013، ص. 43.

<sup>5</sup> أحمد عبد التواب محمد بهجت، «التزامات العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دراسة مقارنة في كل من القانون المصري والفرنسي»، المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق (جامعة الزقازيق)، مصر، ع. 06، 1994، ص. ص. 185-255.

توفير هذه الأمور بل صار يهدف إلى أبعد من ذلك؛ فالعامل كما هو معروف يعد أحد الركائز المهمة والأساسية التي تبنى عليها أي مؤسسة اقتصادية، بل إن انعدامه هو انعدام لها أيضا، لذا لا بد من الالتفات إلى جميع انشغالاته ضمانا بذلك لراحته أولا وضمانا لسير العمل الحسن والمنتج ثانيا ومن بين هذه الاحتياجات المهمة التي لا بد من مراعاتها في أماكن العمل ما يطلق عليها بالصحة والسلامة المهنية، هو الالتزام المفروض قانونا على جميع الهيئات المستخدمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها وعن القطاع الذي تنتمي إليه في سبيل تحقيق حماية للعامل والوصول إلى بيئة عمل آمنة ومنتجة<sup>1</sup>.

ما يعرف اليوم بالصحة والسلامة المهنية ترجع جذور إلى زمن بعيد وليس بحدث الظهور كما هو شائع، فبالرجوع والتعمق في الخلفية التاريخية لهذا المجال نجد أنه نال اهتماما بالغا منذ العصور القديمة، لكن ليس بهذا التطور الذي نلاحظه اليوم فلقد عرفت منظومة الصحة والسلامة المهنية تقدما كبيرا تزامنا مع التغيرات التي نراها حاليا في بيئة العمل وبمختلف الجوانب الاقتصادية، كما تأثرت بما يعرف بشيخ العولمة الاقتصادية هذه الحداثة التي أسفرت على تبني جملة من الأنشطة المهنية الجديدة بالإضافة إلى ظهور مواد وعتاد أكثر تطورا تعتمد عليها المؤسسات المستخدمة في تجسيد نشاطها، لكن حتى وإن كانت تواكب الجودة والعصرنة إلا أنه صاحبها مع ذلك ظهور بيئة عمل خطيرة تحمل من المخاطر المهنية ما لا يعد ولا يحصى<sup>2</sup>، حيث صار العامل يعيش يوميا وبشكل كبير هواجس انعدام الأمن والصحة والسلامة في أماكن العمل<sup>3</sup> وأصبح عرضة للعديد من التجاوزات المهنية وبمختلف أنواعها من مادية ونفسية واجتماعية، الأمر الذي فرض ضرورة المطالبة بتحسين شروط العمل، وتوفير الوقاية الصحية والأمن وقد كان للمنظمات النقابية العمالية دور كبير في ذلك<sup>4</sup>.

أضحت إذن اليوم مخاطر بيئة العمل موضوعا شائكا، فهي تتفاوت بين تلك الناتجة عن الظروف المهنية المادية من حرارة، برودة، إضاءة وغيرها، وخطر المواد والآلات، مخاطر مرتبطة بالظروف الاجتماعية والتنظيمية والنفسية وغير ذلك من مسبباتها لذلك لا بد من ضبط بيئة العمل وتنظيمها والاهتمام بجمل انشغالات العامل التي تجعله بحالة جيدة على مستوى كل الجوانب خاصة المهنية ما سيجعله يعمل بجد

<sup>1</sup> حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص . 11.

<sup>2</sup> م. يطاغ، "الاحتفال باليوم العالمي للأمن والصحة في العالم"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل،

ع. 71، الجزائر، جوان 2007، ص. 10.

<sup>3</sup> G.H. Camerlynch & Gérard Lyon Caen, Droit du travail, 8ème éd., Dalloz, Paris, 1976, p.269.

<sup>4</sup> Tayeb Belloula, Droit du travail, Dahlab, Alger, 1994, p. 199.

كما تتحسن إنتاجيته وأدائه، وهذا ما سيعود إيجابا على الوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة وبالعكس من ذلك، فانعدام جو مهني مناسب يؤدي إلى الإضرار بالعامل وبالمؤسسة المستخدمة على حد سواء، كما أنه وبالإضافة إلى هذا أيضا، نجد البيئة السيكولوجية بمختلف المخاطر التي تحملها والمؤثرة على نفسية العامل.

كل هذه الظروف وأخرى جعلت مسألة الحماية وتوفير الصحة والسلامة المهنية أمرا حتميا يتطلب حلا سريعا بالنظر للجهود الكبيرة التي تبذلها الطبقة العاملة، وحتى نستدرك التطور الذي تعرفه الدول في هذا المجال، وتجب الإشارة بهذا الخصوص أن مسألة الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل تعد من أهم الدعامات التي تعكس مدى احترام الدول لكرامة الإنسان ولحقه الطبيعي والقانوني في العيش تحت كنف ضمان واحترام أبسط حقوقه وهو حق الكرامة، فنظم الصحة والسلامة المهنية مرتبطة بالدرجة الأولى بالجانب الصحي البشري بصفة عامة قبل أن نلتفت إليه على مستوى المحيط المهني ولعل هذا يعكس العلاقة الوطيدة بين الصحة عموما والصحة المهنية على وجه الخصوص فالرعاية الصحية حق شرعي وقانوني لجميع أفراد المجتمع.

ونجد هذا الحق وارد في التعاليم الدينية قبل القوانين الوضعية إذ للصحة والسلامة المهنية مكانة في الشريعة الإسلامية السمحاء؛ حيث اهتمت بالعناية الصحية اهتماما بالغا لما لها من أثر بليغ في حياة المجتمع وتطوره في شتى مناحي الحياة الدينية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية وأوجب الشرع العناية وتوفير جميع سبل الحماية مصداقا لقوله تعالى: «ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيمًا»<sup>1</sup>، كما يضيف عز وجل جالاه: «وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين»<sup>2</sup>. كما حرم الله الظلم على عباده في قوله تعالى: «ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة»<sup>3</sup>.

أما في إطار القوانين الإنسانية، فتعد مسألة الصحة والسلامة المهنية ذات أهمية بالغة على المستويين الدولي والوطني؛ حيث يبرز الدور التشريعي الدولي بالتكفل بهذه المسألة عبر سن اتفاقيات وبروتوكولات ومواثيق دولية بهذا الخصوص ليتم بعدها إسقاط جل هذه التشريعات الدولية وتبنيها في مختلف النصوص

<sup>1</sup> الآية 29 من سورة النساء.

<sup>2</sup> الآية 105 من سورة التوبة.

<sup>3</sup> الآية 195 من سورة البقرة.

المحلية تجسيدا لحق العامل في الحماية سواء في القطاع العام أو الخاص نظرا لما يشكله ذلك من دعم لمفهوم التنمية والإنتاج<sup>1</sup> ومواكبة بذلك لتلك التطورات الاقتصادية والاجتماعية<sup>2</sup>.

على غرار دول العالم، تعيش الجزائر هذه المسألة الحساسة وبالتالي كان لابد من الالتفات إليها ومعالجتها قصد مسايرة ما يحدث في الحياة الاقتصادية من تغيرات ومن أجل مواكبة التطورات التشريعية الرائدة في هذا المجال؛ فبادر المشرع بهذا الخصوص إلى تبني ترسانة من النصوص القانونية وهذا بعد المصادقة على العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وحاول إسقاط أهم قواعدها وأحكامها ضمن النصوص الداخلية واستطاع بذلك إلى حد ما الوصول إلى تكريس الالتزام بضمان صحة وسلامة العمال المهنية، غير أنه تجدر الإشارة بهذا الخصوص أنه قد مر مجال الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بمراحل معينة فأثناء الاستعمار الفرنسي كان الوضع خاضعا للقوانين الفرنسية ولم تكن هنالك تقريبا أدنى حماية مهنية للعمل، بل يمكن القول أنها منعدمة خاصة بالنسبة للجزائريين الذين كانوا في استغلال دائم بالمجال الزراعي، لتليها بعدها مرحلة الاستقلال في سنوات 1962 علما أنه وفي هذه الفترة، كانت الجزائر تعاني من فراغ تشريعي كبير بكافة المجالات واستمر حينها العمل بالقوانين الفرنسية بموجب القانون رقم 62-157<sup>3</sup> لغاية إصدار الأمر رقم 66-183 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>4</sup> ولقد اعتبر هذا النص بمثابة وضع نقطة نهاية للعمل بالقوانين الفرنسية خاصة مع صدور الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-157<sup>5</sup>.

ثم بعد ذلك بدأت الجزائر بالمصادقة على بعض الاتفاقيات والنصوص الدولية وتبنت أهم أحكامها، وقامت بصيها في إطار النصوص الداخلية<sup>6</sup> والتي على رأسها الدساتير الجزائرية وأولها دستور سنة 1963، والذي أقر بحق الأفراد في حياة لائقة ويلاحظ أن الدستور خاطب بهذا الحق جميع أفراد المجتمع بصفة

<sup>1</sup> محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص. 21.

<sup>2</sup> Marion Délos, l'activité salariée Aujourd'hui et demain, Ellipses, Paris, 1998, p. 27.

<sup>3</sup> القانون رقم 62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالنصوص القانونية الفرنسية غداة الاستقلال، ج. ر.، ع. 02 سنة 1962.

<sup>4</sup> الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج. ر.، ع. 55 لسنة 1966.

<sup>5</sup> الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-157، ج. ر.، ع. 45 لسنة 1973.

<sup>6</sup> Mohammed Nasr-Eddine Koriche, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat), t. 2, Office des publications universitaires, Algérie, 2009, p. 09.

عامة بما فيهم العمال<sup>1</sup>، بعدها جاء دستور سنة 1976<sup>2</sup> الذي ندد بالحماية الاجتماعية في الوسط المهني وضرورة الحفاظ على حقوق العمال وكرامتهم<sup>3</sup> كما جعل عنصر الحماية والأمن الوقاية الصحية من مسؤولية الدولة<sup>4</sup>، ليليه دستور 1989 الذي حافظ على هذا المبدأ<sup>5</sup> وعزز ونص عليه أيضا بصريح العبارة واعترف لجميع المواطنين بالحق في العمل والحق في الحماية والأمن والنظافة والراحة<sup>6</sup>، وأكد على ذلك أيضا دستور سنة 1996 المعدل والمتمم<sup>7</sup> غير أنه ما يميز هذا الدستور هو مجيئه ببعض الأحكام الجديدة كمنعه للعنف بجميع أشكاله، بالإضافة إلى تأكيده على ضرورة الحفاظ على كرامة الإنسان<sup>8</sup>، وصولا إلى التعديل الأخير الذي اعترف من جديد أنه كل مواطن من حقه العيش في بيئة سليمة وتعمل الدولة على تحقيق ذلك ليطم بعدها تكريس هذه القواعد الدستورية ضمن القوانين الخاصة والفاعلة في مجال قانون العمل والشغل والتي من أبرزها الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص<sup>9</sup>، القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي للعامل<sup>10</sup>، القانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>11</sup>، القانون رقم

<sup>1</sup> م. 16 دستور سنة 1963 منشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، ج. ر. ع. 64 لسنة 1963، ملغى والتي تنص: «من حق كل الأفراد في حياة لائقة».

<sup>2</sup> الأمر رقم 97-76 المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976 الصادر في 22 نوفمبر 1976، ج. ر. ع. 94 لسنة 1976.

<sup>3</sup> م. 33 ف. 01، 02 و03 من نفس الدستور.

<sup>4</sup> م. 62 من نفس الدستور التي تنص: «تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية».

<sup>5</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18-89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج. ر. ع. 09 لسنة 1989 الملغى.

<sup>6</sup> م. 55 من نفس الدستور.

<sup>7</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438-96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج. ر. ع. 28 لسنة 1996 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020، ج. ر. ع. 82 لسنة 2020.

<sup>8</sup> م. 33، 34 و35 من نفس الدستور.

<sup>9</sup> م. 241 إلى م. 302 من الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج. ر. ع. 39 لسنة 1975.

<sup>10</sup> القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج. ر. ع. 12 لسنة 1978.

<sup>11</sup> القانون رقم 11-83 المؤرخ في 05 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر. ع. 12 لسنة 1983.



83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup> بالإضافة إلى العديد من النصوص القانونية الأخرى كالقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحي والأمن وطب العمل<sup>2</sup> وهو ما تمت الإشارة إليه في إطار المشروع التمهيدي لقانون العمل والذي ينص فيه على أن المستخدم يسهر على اتخاذ تدابير الوقاية التي من شأنها أن تجنب العمال تعرضهم لكل المخاطر ومسبباتها ومصادرها، الاعتماد على طرق ووسائل أقل خطورة، اتباع استراتيجية التقييم واستنتاج الأخطار المتوقعة، الأخذ بعين الاعتبار مسألة التصميم، بيئة العمل، مكان العمل، أماكن وضع الآلات والتجهيزات<sup>3</sup>، كما قام المشرع بتأكيد جميع هذه النقاط الضرورية بصدد المرسوم التنفيذي رقم 91-05<sup>4</sup> إلى جانب الاعتراف بحق العامل في الكرامة وفي الصحة والسلامة البدنية والمعنوية ضمن أحكام القانون 90-11<sup>5</sup> بالإضافة إلى العديد من النصوص القانونية المساهمة في إرساء قواعد الصحة والسلامة المهنية فضلا عن دعم المشرع لهذه النصوص بتبنيه واعتماده لهيئات وطنية تعمل على تطبيق مختلف تلك الأحكام والقواعد المقررة في هذا المجال مراعيًا كل مسألة تساهم في تحقيق أمن وصحة وسلامة العامل كمبدأ تكييف العامل مع المنصب، مراقبة الأجهزة، تهيئة الظروف المادية من تهوية، الإضاءة، تحسين الظروف الاجتماعية، دقة التنظيم<sup>6</sup>، فمصطلح الصحة والسلامة المهنية اليوم إذن يحمل عدة معانٍ في طياته حيث تلزم صاحب العمل بالعديد من الالتزامات بهذا الخصوص كتوفير النظافة في أماكن العمل، تطهيرها، توفير التجهيزات اللازمة، تهيئة ظروف مناسبة باختلاف أبعادها حسب طبيعة النشاط ومكان ممارسته، احترام قواعد الأشغال المرتبطة بالشحن، التفرغ،

<sup>1</sup> القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983.

<sup>2</sup> القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 1988.

<sup>3</sup> م. 568 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري والتي تنص: «المستخدم ملزم بضمان الوقاية الصحية والأمن وحماية العمال الذين يستخدمه داخل أماكن العمل ضد حوادث العمل والأمراض المهنية».

<sup>4</sup> م. 01 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 1991.

<sup>5</sup> م. 06 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المنظم لعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17 لسنة 1990.

<sup>6</sup> Rudolph Hidalgo, Guillaume Saloman, Pratique Morvan, Entreprise et responsabilité pénale, L.G.D.J., Paris, 1994, p. p. 144 et 115.

الطيب بلولة، جمال، ج. بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة إلى العربية، محمد بن بوزة، انقطاع علاقة العمل، برتي، (Berti)، الجزائر، 2007، ص. 52.

المروء، الأماكن العلوية، الحريق والعديد من المعايير التي لا بد من الوقوف عليها في المحيط المهني<sup>1</sup>؛ فنظم الصحة والسلامة المهنية هو ترابط بين مختلف الظروف المادية، النفسية، التنظيمية والاجتماعية على وجه منظم يجعل من العامل في راحة بدنية ونفسية وفي حالة اجتماعية تسمح بانسجامه وتعامله مع غيره من العمال ومع الهيئات الإدارية بالمؤسسة وبالتالي يتحسن أدائه وترتفع إنتاجيته ما ينعكس إيجاباً على المؤسسة الاقتصادية وعلى الاقتصاد الوطني<sup>2</sup>.

وإذا ما تمعنا بهذا الأمر نستخلص أن المشرع الجزائري حريص كل الحرص على ضمان راحة وصحة العمال وأمنهم وحث صاحب العمل على احترام كرامة العامل وتأمينه من المحيط المهني وقرر جزاءات صارمة لمن يخالف هذه الإجراءات أين يتيح لمفتش العمل على سبيل المثال عند المراقبة واكتشافه لمثل هذه التجاوزات القيام بإنذار وتنبية المعني بالأمر وإلا فإنه يتعرض لعقوبات أخرى بالإضافة إلى أنه أقر هذا الأمر كحق من من الحقوق الأساسية للعامل حين نص بصريح العبارة أنه يحق له أن يحظى بالحماية والأمن أي حقه في الصحة والسلامة الجسدية والنفسية من جميع الأخطار المهنية كما يثبت له الحق في الإعلام والتكوين بهذا المجال؛ فالعامل يعد عامل بشري مهم جداً في حياة المؤسسة المستخدمة وإن إدراك أهميته والعناية به وتوفير الظروف المناسبة له، أمر من شأنه أن يجعل من نشاط المؤسسة في رقي وازدهار ما يحقق لها تقدماً سريعاً ومردودية رائعة وبأقل تكلفة<sup>3</sup>.

### إشكالية الدراسة

تعد نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية مسألة حساسة ذات أبعاد متعددة بالنظر لما يحمله برنامجها من إرشادات وتوجيهات وقواعد في سبيل الظفر بما يعرف بالعمل الآمن الذي يصبو من خلاله إلى توفير حماية لكل من العامل والمؤسسة على حد سواء، خاصة وأن هذا الأمر لا يتوقف على جانب مهني واحد فحسب بل إن الانتقال إلى ما يعرف بحياة المؤسسة هو ترابط بين مختلف الظروف المادية، النفسية، التنظيمية والاجتماعية من خلال الوقوف على جل تلك المخاطر المهنية التي تختلج بيئة العمل نظير عدم توافر هذه

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط.01، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص. 247.

<sup>2</sup> Jean-Emmanuel Ray, Des conditions de travail au conditions de vie dans l'entreprise, Revue de droit social, N°. 2, Dalloz, Paris, Février 2015, p. 100.

<sup>3</sup> Pierre-Yves Vierkant, les risques psychosociaux, édition Lamy, France, 2010, p.213, la responsabilité de l'employeur en matière de santé Mentale (quelques éléments tirés de l'histoire récente): «les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner ...».

الظروف على وجه منظم يخلق راحة في العمل والذي يظهر في شكل فردي لدى العامل أو في شكل جماعي من خلال انسجامه في العمل مع غيره من العمال ومع الهيئات الإدارية بالمؤسسة، وبالتالي يتحسن أدائه وترتفع إنتاجيته ما قد ينعكس إيجاباً على المؤسسة الاقتصادية وعلى الاقتصاد الوطني من خلال تحسن المردودية وتوعية المنتج أو الخدمة التي تقدمها المؤسسة.

من هذا المنطلق وبناء على ما تقدم ذكره وبالنظر إلى الأهمية البالغة التي تعود لنظم الصحة والسلامة المهنية وبالوقوف على مختلف الإيجابيات التي تجعلها ذات فعالية كبرى في تحقيق أسس التنمية بمختلف أبعادها خاصة الاجتماعية منها والاقتصادية، ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية المساهمة في تعزيز العمل الآمن والوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة ومنتجة؟

### أهداف الدراسة

ما دفع بنا إلى معالجة هذا الموضوع هو أولاً قلة الدراسات القانونية فيه؛ بل تعد على الأصابع، وهذا ربما يعود لحدائثة الموضوع كما هو شائع أو بالنظر للطبيعة الاقتصادية التي تغلب عليه أكثر من القانونية، ناهيك عن طرحه للعديد من الإشكالات القانونية التي يثيرها سواء بالنسبة للعامل أو حتى للمؤسسات المستخدمة أو حتى للمؤسسات الفاعلة في هذا المجال كمفتشيات العمل وهيئات الضمان الاجتماعي، لذا رأينا أن من الضروري التعريف بنظم الصحة والسلامة المهنية عبر التطرق لمختلف المسائل المرتبطة بها من تحديد للإطار التاريخي والقانوني لها وكذا محاولة رسم أبعادها المختلفة وبالأخص الاجتماعية والاقتصادية منها. كما تم التطرق إلى أبرز هذه النظم ومختلف الهيئات الفاعلة في تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية فضلاً عن الإشارة إلى كيفية مساهمة هذه النظم في تعزيز وإرساء ثقافة العمل الآمن ما يضمن الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة ومستقرة ومنتجة عبر كافة الجوانب من مادية، اجتماعية، تنظيمية ونفسية، ما ينعكس إيجاباً على العامل وعلى مردوديته وعلى مردود المؤسسة بصفة خاصة والاقتصاد الوطني بشكل عام.

### أهمية الموضوع

يحظى موضع نظم الصحة والسلامة المهنية بأهمية كبيرة على الصعيدين الدولي والوطني خاصة في ظل تفاقم مختلف المشاكل والمعوقات التي تشهدها بيئة العمل، والتي أدت إلى ظهور العديد من الأخطار

المهنية الضارة بكل من العامل والمؤسسة المستخدمة، لذا يعود لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية دور لا يمكن الاستهانة به لما يخلقه من تعزيز للعمل الآمن من خلال مساهمته الفعالة في إرساء أسس المحافظة على صحة وسلامة العمال المادية والمعنوية الأمر الذي يزرع فيهم روح معنوية عالية والشعور بالأمان والطمأنينة ناهيك عن خلق فضاء مهني متواصل يتيح للعمال التعاون والاندماج ببعضهم البعض وبين الهيئات الإدارية للمؤسسة المستخدمة، كما سمح نظم الصحة والسلامة المهنية بتمية قدرات عمالية بجودة عالية وبإنتاجية كثيفة والمحافظة على القوى العاملة وانخفاض معدل دوران العمل والتوقف عن العمل لساعات ما سيعود إيجابا على مردودية المؤسسة ناهيك عن تراجع تكاليف العمل عبر القضاء الكلي أو التقليل من نفقات جبر الأضرار الناتجة عن مختلف المخاطر المهنية والتي قد تلحق بالعامل أو بالمؤسسة، وعليه تبرز أهمية الموضوع في العديد من النقاط أهمها:

- الأهمية الكبيرة التي تعود لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على المستوى الدولي والوطني
- الأبعاد العديدة التي يمسه الموضوع خاصة البعد الاجتماعي والاقتصادي
- الدور البالغ لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في دفع عجلة التنمية عبر مختلف مجالاتها من اجتماعية، اقتصادية، بيئية وصولا بذلك الى تنمية مستدامة وشاملة.
- الأهمية القانونية للموضوع حيث كان من الضروري تحديد الإطار القانوني له والتعرض لمختلف المسائل القانونية التي تساهم في دعم وتعزيز وإرساء قواعد الصحة والسلامة المهنية.
- تعد نظم الصحة والسلامة المهنية موضوع يرمى إلى حماية القوى العاملة من جميع مخاطر بيئة العمل، بالإضافة إلى حماية وسائل ومواد الإنتاج من الضرر والتلف.

### منهج الدراسة

تم الاعتماد في معالجة هذه الدراسة بالاستناد على المنهج الوصفي، والذي تبين لنا أنه من أكثر المناهج موافقة مع هذا البحث والذي سمح لنا بالتعريف بالموضوع والإحاطة بكل الجوانب المتصلة به عبر تعريفه وبيان جل المصطلحات والمسائل ذات الصلة به، بالإضافة إلى المنهج التاريخي من خلال التطرق إلى الخلفية التاريخية لنظم الصحة والسلامة المهنية ومعرفة مصدر ومنبع هذا العلم وكيفية وصوله إلى جملة من الأحكام وفق إطار قانوني مم ناهيك عن المنهج التحليلي والذي اعتمدنا عليه في تحليل جل تلك النصوص القانونية المعتمد عليها الفاعلة في هذا الموضوع خاصة وأنه يعد التزام قانوني لابد من التقيد به بالإضافة إلى المنهج القانوني الذي وقفنا من خلاله على بعض النقاط على سبيل المقارنة بين كل من التشريع الجزائري مع بعض الدول الأخرى كالتشريع الفرنسي والمغربي.

## مخطط الدراسة

للإجابة على هذه الإشكالية، قسمنا الدراسة إلى بابين تناولنا في الباب الأول منهما الإطار القانوني لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية؛ حيث تعرضنا في الفصل الأول منه إلى ماهية نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في حين تم التعرّيج في إطار الفصل الثاني إلى تلك النظم والهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية أما الباب الثاني فخصصناه لآثار تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على العمل الآمن وتم التعرض لذلك من خلال فصلين تمحور الفصل الأول حول انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على ظروف العمل بينما ركزنا في سياق الفصل الثاني على انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العامل وإنتاجية المؤسسة.

**المباج الأول**

**الإطار القانوني لنظم إدارة الصحة**

**والسلامة المهنية**

استهلنا هذا الباب الأول من هذه الدراسة تحت عنوان "الإطار القانوني لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية" كبداية تتيح لنا المجال للتعرف بالمقصود بهذه النظم وماهي الأسس التي تستند اليها في وجودها وجل تلك الدوافع التي كانت سببا في تبنيتها فضلا عن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وما تحمله من فوائد تنعكس إيجابا على البيئة المهنية بكل مكوناتها من عمال والمؤسسة المستخدمة وعتادها المهني للوصول الى ما يعرف بالعمل المعزز والأمن.

قسمنا هذا الباب الى فصلين حيث سيتم التركيز في الفصل الأول على بيان "ماهية نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية" عبر التعرّيج إلى تعريف هذه النظم من عدة جوانب بحكم ابعادها المختلفة والمتنوعة وكذا ما تحمله من مزايا لا تعد ولا تحصى والتي نلمسها في كنف برنامجها الذي تقوم عليه من تخطيط وتدريب وتنفيذ وتقييم، كما سوف يتم التعرض إلى بيان نوع تلك العلاقة الموجودة بين كل من البيئة والصحة عامة وبين ما يعرف ببيئة العمل بشكل خاص كمفاهيم لا يمكن فصلها عن بعضها البعض في تكوين بيئة عمل صحية وسليمة من كل الجوانب، وكتكملة لهذا الباب دائما خصصنا الفصل الثاني منه للإشارة إلى "أهم تلك النظم والهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية" وحاولنا من خلاله تسليط الضوء على تلك النظم المتداخلة فيما بينها والمساهمة في تكريس عنصر الوقاية الصحية والأمن والمتمثلة في كل من نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى جانب نظم إدارة البيئة ونظم إدارة الجودة والتي تعمل بشكل متناسق للوصول إلى نظام جديد متكامل يصطلح عليه بنظام الإدارة المتكامل لصحة والبيئة والجودة، وربما هذا ما يعكس تلك العلاقة الوطيدة الموجودة بين كل من البيئة العامة والبيئة المهنية على وجه الخصوص، من جهة أخرى تمت الإشارة كذلك إلى أهم الهيئات الفاعلة في هذا المجال والتي تساهم كلها في الظفر والوصول إلى بيئة عمل آمنة ولائقة.

# الفصل الأول

ماهية نظم إدارة الصحة والسلامة

المهنية



إن موضوع الصحة والسلامة المهنية مجال واسع لا يمكن حصره في لفظ ثابت ولا في معنى واحد وقد وردت العديد من التعاريف والتفسيرات في شأنه، وهذا راجع لاختلاف وجهة النظر التي ينظر من خلالها المفكرون والباحثون للموضوع أولاً، وإلى تشعب الموضوع وتركيبته المعقدة ثانياً؛ إذ يتصل بكثير من العلوم الأخرى، لذا فإن تبيان واستكشاف هذا الموضوع، يتطلب ضبط مفاهيمه وبيان المقصود به بالإضافة إلى الإشارة إلى مراحل طور هذه النظم.

دراسة هذا الفصل الأول ستتم من خلال مبحثين حيث خصصنا الأول لبيان "مفهوم نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية" والذي بدوره فرض علينا التعريف بالموضوع عبر التعرّيج لمختلف المصطلحات التي يحتويها كالصحة، السلامة فضلا عن بيان أهم تلك المحاور التي تحتويها هذه النظم ضمن برنامجها الكثيف بمختلف القواعد والإجراءات التي رسمت لنا ابعاد ما يعرف بنظم الصحة والسلامة المهنية كما وقفنا أيضا على مدى تبني مشرعنا الجزائري لجل هذه الخطوات الصحية المهنية، أما بالمبحث الثاني منه والذي عنوانه "التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين الصحة البيئية العامة" فلقد حاولنا فيه استظهار تلك العلاقة الوطيدة الموجودة بين كل من الصحة بشكل عام وبين الصحة المهنية وكيفية دخول مصطلح الصحة الى بيئة العمل وعن نوع وطبيعة العلاقة التي تجمع بين البيئة المهنية وبين البيئة عامة بحكم تأثير وتأثير كل منهما بالأخرى.

### المبحث الأول: مفهوم نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية

لعل إبراز المقصود بنظم الصحة والسلامة المهنية أمر يفرض علينا تفكيك مختلف مصطلحاته وتفسيرها بغية الوصول إلى مدلولها، وما ترمي إليه، والبرنامج الذي تحمله والذي بواسطته تتحقق العديد من الفوائد التي تعود إيجابا على كل من البيئة المهنية والعامل على حد سواء، ناهيك عن الإشارة إلى أهدافه الأساسية والدوافع التي دفعت إلى تبنيها، والمظاهر التي تقوم عليها كنظام ناجح وفاعل في الوسط الاقتصادي بشكل عام

### المطلب الأول: المقصود بالصحة والسلامة المهنية

حاولنا في هذا المطلب التطرق لتعريف كل من الصحة والسلامة المهنية كمصطلحين لا يمكن الفصل بينهما لما يحملانه من أهداف مشتركة، والتي بفضلها تتحقق منظومة الصحة والسلامة المهنية مع ضرورة الإشارة إلى البرامج والأسس التي تقوم عليها.

## الفرع الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية

يعد كل من الصحة والسلامة المهنية مصطلحين مهين ضمن نظم الصحة والسلامة المهنية بل هما العمود الذي وجدت لأجله هذه النظم لذا من الضروري بيان المقصود بكهلهما وما الأهداف التي تقوم عليها وهذا ما سنجيب عنه في هذا الفرع كآآتي:

## أولاً: الصحة المهنية

من خلال هذه النقطة سوف يتم التعرض إلى التعريف بالصحة المهنية وكذا التعرير لأهم الأهداف التي تتحقق من ورائها.

## 1- تعريف الصحة المهنية

في الحقيقة يصعب علينا تحديد معنى مصطلح الصحة المهني على وجه الدقة لذا يتحتم علينا الأمر بيان ذلك لغة واصطلاحاً ثم قانوناً.

## 1-1 تعريف الصحة المهنية لغة

الصحة في أصلها تعني العافية، ويقصد بها حالة بريئة من الأوبئة والعلل والأعراض، وهي نقيض المرض<sup>1</sup>، أما بالفرنسية فتعني *sécurité*، أي العافية من الأمراض<sup>2</sup> كما تفيد كلمة *la santé* الحالة الفيزيولوجية للإنسان، فيشمل هذا الأمر كل من الراحة الجسدية والنفسية، وحتى الاجتماعية أيضاً. وهكذا يتبين لنا أن مصطلح الصحة لا يقتصر على مجرد عدم الإحساس بالألم أو عدم وجود أي إصابة بدنية أو توتر نفسي<sup>3</sup>.

## 1-2 تعريف الصحة المهنية اصطلاحاً

تباينت تعاريف الصحة المهنية؛ فعلى الصعيد الدولي عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 الصحة المهنية بأنها فرع من فروع الصحة يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل، وكذلك

<sup>1</sup> ابن المنطور، لسان العرب، ج. 06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر العربية، د. ت. ن.، ص. 311.

<sup>2</sup> Craine Girac- mariner, Larousse, dictionnaire de langue français, maxi poche, 2015, paris, p. 1252, santé, N. F. : « lot, sanitas, sanitatis, de sanus, sain », état de quel qu'un dont l'organisme fonctionne bien, elle est pleine de santé, état de l'organisme, bon ou mauvais, entre en parfaite santé, avoir une santé délicate, prendre un congé pour une raison de santé...»

<sup>3</sup> Pierre Goguelin, la prévention des risques professionnels ,1<sup>er</sup> éd., presses universitaire de France, Paris, avril 1996, p. 06.

وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل ووضع العامل والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية والنفسية وبمعنى أدق، هي خلو الفرد من جميع الأمراض الجسمية والنفسية، وتعتبر الصحة المهنية العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة العمل بتوفير وسائل الحماية والوقاية ونشر الوعي والتثقيف الصحي في بيئة العمل حتى يعمل الفرد في بيئة آمنة تحقق له الأمن والرضا عن عمله<sup>1</sup>.

### 3-1 تعريف الصحة المهنية قانونا

تجدر الإشارة بهذا الشأن، أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى تعريف هذا المصطلح بصريح العبارة رغم أننا نجد لفظ الصحة مكررا كثيرا في مختلف القوانين الفاعلة في مجال قانون العمل والتشغيل، إلا أنها تبقى أحكاما تشير إلى ذلك الالتزام الذي يقع على الهيئة المستخدمة حيال العمال وهو نفس ما ذهب إليه التشريع المغربي على سبيل المقارنة فنجد أنه أشار إلى هذا الالتزام وألزم على المستخدم اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية الأجراء والحفاظ على صحتهم وكرامتهم لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إشرافه<sup>2</sup>، وعليه يمكن القول أنه يقصد بالصحة المهنية أنها الحالة التي يحيا فيها الفرد أسعد ما يمكن من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية مع مراعاة الأسس والقواعد المثلى إزاء العمل والإنتاج ويكون ذلك ممكنا بتوافر جملة من المؤهلات أهمها خلو الفرد من جميع الأمراض العقلية والنفسية، وأن يكون متمتعا بحياته إلى أقصى حد ممكن؛ إذ أن القلق والحزن والاضطراب والهم المستمر على سبيل المثال يستنزف جهدا وطاقة أكثر مما يستنفذه الإنسان في الأشغال الشاقة وهذا يمثل خطرا على صحة الفرد، وبالتالي على إنتاجيته وكفاءته وعلى الاقتصاد الوطني

وتحديدا في هذه المسألة، تشير الدراسات إلى وجود ارتباط وثيق بين الاقتصاد الوطني ومستوى صحة الأفراد، فالأمراض العضوية والنفسية تؤثر على الإنتاج وتعيقه، وكل محاولة للقضاء على هذه الأمراض ومكافحتها هي في الواقع رفع لمستوى الإنتاج إذ أن ما يخسر المجتمع بفعل الأمراض جسديا ونفسيا يبلغ آلاف الملايين من ساعات العمل، وقد تم توضيح وتفسير هذه المسألة على أساس أن الفرد المريض يقل إنتاجه أو ينعدم تبعا لحالة المرض من شدة وخفة، ومعنى هذا خسارة مادية في دخله ثم إن الفرد المريض

<sup>1</sup> مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2014، ط. 01، ص. 29.

<sup>2</sup> م. 24 من الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية، ج. ر. ع. 5167 لسنة 2003.

يحتاج إلى علاج وأغذية خاصة ما يجر إلى خسارة مادية أخرى<sup>1</sup>، فخسارة المجتمع للأفراد المرضى هي خسارة مزدوجة أي خسارة ناتجة عن ضعف الإنتاج وقلته أو عدمه وخسارة أخرى نتيجة ما تتكبدته الدولة من نفقات العلاج لهؤلاء المرضى<sup>2</sup>.

## 2- أهداف الصحة المهنية

يمكن إيجاز أهداف الصحة المهنية فيما يلي:

### 1-2 الفحص الطبي قبل الاستخدام

من ضروريات الحفاظ على العامل وعلى إنتاجية المؤسسة على حد سواء وقبل تثبيت أي عامل في منصبه إجراء فحص متقدم والتأكد من قدرته ولباقته البدنية والعقلية التي تتناسب العمل الذي سيقوم به، ويجري هذا الفحص الطبي تحت إشراف طبيب ذو خبرة ومعرفة في مجال الطب المهني وهذا لوضع العامل المناسب في المنصب الملائم لقدراته الجسمية والعقلية، كما يمكن هذا الفحص أيضا المؤسسة المستخدمة من معرفة الأمراض في العامل قبل بداية الأمر الذي يعفي من دفع تعويضات مالية ليست مسؤولة عنها.

### 2-2 الفحص الطبي الدوري

لا يكفي إخضاع العامل لفحص طبي متقدم للوقاية من أي إصابة أو مرض مهني مستقبلا في عمله، لذلك دعت الضرورة إلى استكمال الفحص المتقدم بما يعرف بالفحص الطبي الدوري والمستمر والذي هو أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب؛ لأنه يهدف إلى إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل وإلى الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات المتوقعة على صحته، وتتوقف فترات الفحص الروتيني على نوعية وشروط وظروف العمل والعامل وسن العامل، وتعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية ذات قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطاء صحية مؤثرة تعد من مسببات الأمراض والحوادث في بيئة العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مفتاح عبد السلام الشويهدى، الصحة والسلامة المهنية، إدارة المطبوعات والنشر بنغازي، ليبيا، سنة 2008، ط.01، ص. 25.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 26.

<sup>3</sup> احمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، سنة 2007، ط. 01، ص. 16.

**2-3 تأمين الرعاية الطبية المستمرة**

كثيرا ما يتعرض العمال لمضاعفات صحية نتيجة حادث أو مرض مهني، وقد تكون خطيرة لدرجة أنها تخلق نوعا من العجز الجزئي أو الكلي عن مباشرة العمل خاصة إذا غفل عنها ولم يلق العناية المطلوبة لأن الرعاية الطبية المستمرة وتوفر الإمكانيات الضرورية للقيام بالإسعافات الأولية عند الإصابات في مكان العمل تلعب دورا مهما في الرعاية، وكذلك الخدمات الطبية الأخرى مثل متابعة العاملين المرضى وتوفير خدمات العيادات الخارجية والتأكد بأن الذين يعودون للعمل بعد المرض لا يكفون بأعمال يستحيل عليهم تحملها.

**2-4 ضرورة وجود سجلات رسمية لحفظ الحالات**

لا سبيل لمتابعة الصحة المهنية إلا بحفظ الحالات عبر سجلات خاصة بهذا الأمر، والتي يسجل فيها كل العاملين الذين يعانون من أمراض غير مهنية مهما كانت نوعيتها وخطورتها ودرجة ظهورها وأعراضها مثل الصرع، مرض السكر، ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، والتنفس وأمراض الكلى وغيرها، بالإضافة إلى ضرورة تسجيل كل إصابات العمل عند حدوثها ومتابعة علاجها ونهاية العلاج والعودة للعمل وتدوين نسب العجز الناتجة عنها بغرض تمكين العامل من التعامل معهم على الفور في حالة الطوارئ والضرورة.

**2-5 محاربة الغياب المرضى**

يمكن القول بشأن ما يعرف بحالة الغياب المرضى، أنها الحالة التي تؤدي إلى الغياب والانقطاع عن العمل مهما قصر أو طال، وهو خسارة مادية ومعنوية واجتماعية والتقليل منها ومحاربتها أمر بالغ الأهمية وهو ما يهدف له مجال الصحة المهنية وخاصة الغياب المتكرر لأسباب مرضية<sup>1</sup>.

**2-6 إعادة التأهيل المهني المناسب للعاملين المصابين**

يعد إرجاع العامل المصاب بحادث أو مرض مهني إلى عمله بعد تماثله للشفاء حقا ومكسبا شرعيا؛ ذلك أن غيابه لأسباب مرضية يؤثر على العمل سلبا من الناحية المهنية المعنوية والمادية، لذا تم تقرير إمكانية إعادة التأهيل إلى العمل كحق يعطي العاملين شعورا بالطمأنينة والثقة والرغبة في العمل والعطاء ويوفر الكثير من التعويضات والنقاقات المادية والرسمية، وبالتالي تكون الصحة المهنية قد حققت أهدافها المنشودة في الحفاظ على صحة العمال، وحققت الإنتاجية العالية التي تبعث روح الجدية والرغبة في العاملين

<sup>1</sup> مفتاح عبد السلام الشهويدي، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 25.

بمزيد من العطاء والإبداع والحفاظ على الآلات والمعدات، ومن ثم على الاقتصاد الوطني والسير بعجلة التنمية<sup>1</sup>.

## 2-7 التثقيف الصحي

من مخططات الصحة المهنية ومن أهم ما يتعين على المؤسسة المستخدمة العمل به وتبنيه ما يعرف بتقنية نشر الثقافة الصحية في الوسط المهني؛ إذ يرجع حدوث الكثير من الحوادث والأمراض المهنية إلى غياب الوعي الصحي لدى العمال وعدم إدراكهم لأساليب الحماية والسلامة، لذا كان من الواجب تعليمهم أساليب الحماية والإسعافات الأولية والقيام بحملات إعلامية منتظمة ودورية وكذلك نشر ملصقات السلامة المعبرة والتي توضع في مناطق تتناسب مع سياقها ولها علاقة بالعمل الجاري في هذا المكان، كما يجب تغيير الملصقات على فترات متعددة حتى لا يصبح ما توحى إليه معروفا بدرجة تصل إلى عدم الالتفات إليه وإهماله، ويجب أن تبرز وتؤكد المنافع الإيجابية وفوائد السلامة والأمان أثناء العمل<sup>2</sup>.

## ثانياً: السلامة المهنية

بدورها السلامة المهنية مصطلح فعال في نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية ولقد تم تعريفها من عدة جوانب بالنظر إلى مختلف تلك الأهداف التي تحملها وهو ما سنبينه كآتي:

### 1- تعريف السلامة المهنية

تم تعريف السلامة المهنية على مستوى عدة زوايا فيقصد بها:

#### 1-1 تعريف السلامة المهنية لغة

يفيد لفظ السلامة معاني الأمن والطمأنينة والثقة، وهي خلو بيئة العمل من العيوب، ولإشارة فإن كلمة السلامة كانت معروفة عند العرب؛ فيقال سلم أي متعاف وهو مشتق من العافية؛ كما يعد لفظاً من ألفاظ

<sup>1</sup> مفتاح عبد السلام الشهودي، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 34.

<sup>2</sup> عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، سنة 2003، ص. 367.

الجلالة<sup>1</sup>، أما بالفرنسية فيقال *sécurité*؛ أي الأمن والطمأنينة والتي يقصد بها حالة خالية من أي خطر محتمل<sup>2</sup>.

## 2-1 تعريف السلامة المهنية اصطلاحاً

يصعب حقيقة إعطاء تعريف دقيق لمفهوم السلامة المهنية، وهذا بالنظر إلى تباين واختلاف التعريفات التي أعطيت له؛ بحيث تم تعريف علم السلامة المهنية بأنه مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل منها، وتوفير الجو المهني المناسب الذي يساعد العمال على العمل، أو بعبارة أخرى هي مجموع الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي التي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع، كما تم النظر إليها من زاوية أخرى على أنها مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة<sup>3</sup>، وعرفت أيضاً بسياسات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات التي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلاحقها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها لما تسببه من فقدان بعض العمال الماهرين المدربين في حوادث العمل، والأمراض المهنية<sup>4</sup>.

كما أنه للسلامة المهنية أبعاد عديدة أهلتها أن تحظى بتعريفات من عدة جوانب؛ فتعرف من الناحية النفسية على أنها استراتيجية وتقنية تهدف من ورائها المؤسسات المستخدمة إلى تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة، وتعرف من ناحية المفهوم الوظيفي أنها السلامة المهنية ومجموع الإجراءات الساعية إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وتحقيق

<sup>1</sup> ابن المنظور، لسان العرب، مرجع سابق الذكر، ص. 380.

<sup>2</sup> Jerwan Sabek, Kanze Al-taleb, Dictionnaire des étudiants, français –arabe, Entreprise nationale du livre, Alger, éd., 1991, p. 520.

<sup>3</sup> العايب رابع، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، سنة 2006، ط. 1، ص. 153.

<sup>4</sup> دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس والاجتماع، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، سنة 2008-2009، ص. 31.

ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الإنتاج من التلف والضياع<sup>1</sup>، إضافة إلى هذا تم النظر أيضا إلى السلامة المهنية وفق المفهوم التنظيمي على أنها تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق أهداف السلامة المهنية؛ أي دور جميع الأطراف المعنية.

### 3-1 تعريف السلامة المهنية قانونا

تجدر الإشارة في أولا إلى أنه لا يوجد تعريف قانوني لمفهوم السلامة المهنية؛ بل أكثر من ذلك لم يتم المشرع لم يتبنى هذا المصطلح بصريح عبارة "السلامة المهنية" بل اكتفى بالإشارة إلى هذا المعنى بشكل عام من خلال إشارته إلى ما اصطلح عليه بالوقاية الصحية والأمن في العديد من النصوص القانونية، والتي من أبرزها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذا القانون رقم 88-07 المتعلق بمصلحة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والذي يعد بمثابة الشريعة العامة في هذا المجال.

وبشكل عام وكخلاصة للتعريفات السابقة، يمكن تعريف السلامة المهنية بأنها مجموعة الإجراءات الوقائية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري؛ حيث يكون وضع هذه الإجراءات بمشاركة العاملين لتحفزهم وترفع من روحهم المعنوية، وبالتالي تطبيق هذه الإجراءات التي ساهموا في وضعها وبذلك تحقق المنظمة السلامة المهنية للعمال التي تحقق أهداف شاملة برفع الإنتاج وجودة عالية.

### 2- أهداف السلامة المهنية

تتعدد وتتنوع أهداف السلامة المهنية من هدف إلى آخر، لكن يمكن إيجازها بأنها علم يرمى إلى حماية القوى العاملة من جميع مخاطر بيئة العمل، بالإضافة إلى حماية وسائل ومواد الإنتاج من الضرر والتلف، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية والفنية والتقنية الضرورية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة، لذا فالسلامة المهنية تعد مصدرا لحماية كل من العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف بيئة العمل، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها<sup>2</sup> كما ترمي إلى تحسين وتطوير الوعي الوقائي وخلق الشعور بالإحساس بأهمية السلامة

<sup>1</sup> خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2010، ط. 01، ص. 09.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 09 إلى 17.



بين العاملين، وكذا التأكيد على التشغيل الآمن والتعامل والتداول مع الأدوات والمعدات والمواد بالتطبيق اللازم للطرق الصحيحة والأمنة في هذا المجال<sup>1</sup>.

وتهدف أيضا إلى تخفيض كلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف العلاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف أو الدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله والنفقات التي ترتب على ذلك من تأخير في مواعيد العمل والتسليم<sup>2</sup> كما تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة مراعية في ذلك مبدأ تكييف العمل للإنسان لاسيما في تصميم محطات العمل واختيار المعدات وأساليب العمل والإنتاج<sup>3</sup>.

وبهذا الصدد تظهر القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها التي تفرض قانونيا توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية للعاملين وعلى كافة منظمات الأعمال العاملة أن تلتزم بهذه القوانين والأنظمة، وهذا تحت طائلة مسؤوليتها القانونية من جراء الإخلال بهذا الالتزام، كما أن أغلب المنظمات العاملة تقع تحت ضغوطات واسعة من الاتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائما نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها من خلال الاتصال المباشر مع الإدارة واستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة العمل المناسبة.

### ثالثا: إدارة الصحة والسلامة المهنية

فصلنا في هذا العنصر وفق نقطتين حيث سيتم التركيز على تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية أولا ثم التعرّيج الى بيان أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية ثانيا.

<sup>1</sup> معن يحيى الحمداني، الأمن والسلامة المهنية، الإسعافات الأولية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2009، ط. 01، ص. 25 و 26.

<sup>2</sup> خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب خرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2013، ط. 01، ص. 226 و 227.

<sup>3</sup> Jean-Pierre, La santé et la sécurité de travail, Chair en gestion de la santé et la sécurité du travail, Afnour, France, 2003, p. 18.

**1- تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية**

لا يمكن الحديث عن الصحة والسلامة المهنية دون التعرض إلى ما يعرف بجهاز إدارة الصحة والسلامة المهنية، هذا الأخير الذي يعرف بأنه تلك الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والصحة والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع الصحة والسلامة المهنية للوصول إلى الجودة في هذا المجال<sup>1</sup>، كما ثمة من يعرفها بأنها توفير بيئة عمل آمنة وصحية من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل وشروطه وظروفه أو معالجة العوامل التقنية والبيئية والشخصية المؤدية إلى مختلف مخاطر بيئة العمل بهدف الحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية<sup>2</sup>، لذا فإنها إحدى المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي استراتيجية لأي مؤسسة سواء أكانت صناعية أو زراعية أو علمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتية بأشكالها المختلفة<sup>3</sup>، وهذا من خلال تبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.

**2- أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية**

تجسد أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في كونها جهاز يسهر على تنظيم وتطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية بالشكل الصحيح الشيء الذي يضمن الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة من خلال تقليل تكاليف العمل؛ حيث أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تكلف المنظمة الكثير من التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطيل العمل بالإضافة إلى توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر وذلك باختيار المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، غير أن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمة الصناعية كما تعمل على خلق نظام العمل

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، ط. 03، سنة 2011، ص. 306 و307.

<sup>2</sup> أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، سنة 2001، ص. 66.

<sup>3</sup> م. 03 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر التي تنص: «...تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الاقتصادي الذي تنتمي إليه».

المناسب واستخدام الأجهزة والمعدات الوقائية والسجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض مهنية، كل هذا بدوره يؤدي إلى تحقيق بيئة سيكولوجية سليمة إذ أن المخاطر المهنية لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة، وكذلك الزبائن المتعاملين معها، فضلا عن تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام من قبل الإدارة يشعروهم بأهميتهم ويبين جسور التعاون بينهم وبين الإدارة.

تخلق الإدارة الجيدة للصحة والسلامة المهنية كذلك السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين ما ينتج عنه استقطاب الأفراد والاحتفاظ بأفضل الكفاءات<sup>1</sup>، كما تعمل على التدريب والتثقيف الصحي وتوعية العاملين بالمخاطر المهنية وكيفية الحد منها ومن أضرارها عن طريق الندوات والملصقات والدورات التدريبية، وفي هذا الصدد تقوم بإعداد ملف طبي لكل عامل يشمل الكشف الطبي الابتدائي ونتائج الكشف الطبي الدوري وما تم بعد ذلك من كشوف طبية والأمراض والإصابات التي تعرض لها، كما تسمح الإدارة الناجحة بتفعيل سبل المشاركة في عمليات تخطيط وإقامة المنشآت، وذلك بوضع قواعد أساسية بالاشتراطات الواجب توافرها<sup>2</sup>.

وعليه يلاحظ جليا أن مسؤولية كبيرة تقع على إدارة الصحة والسلامة المهنية حيال المؤسسة وحيال العمال؛ لذا فإنه تعود لها جملة من المهام الجد حساسة في إطار السهر على تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية فتراها بذلك تبذل كل الجهد المطلوب لتدعيم النشاط الوقائي والتوعية بمصادر الأخطار بهدف تبصير العاملين بالأضرار الصحية والمادية التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم وإثارة اهتمامهم دائما وحثهم على إتباع برامج السلامة والصحة المهنية، كما تعقد دورات تدريبية وتثقيفية لليد العاملة والقائمة على أجهزة السلامة والصحة المهنية ناهيك عن إجراء الدراسات والبحوث المستثمرة في تحديد أفضل طرق الأداء المهن وأكثرها أمانا للعاملين والتأكد على أن السلامة والصحة المهنية هي هدف كبير من شأنه أن يساعد في زيادة الإنتاج وأن المسؤولية في ذلك تمتد لتشمل جميع العاملين بالمنشأة بدء بالقيادات العليا وصولا إلى العمال الأدنى مستوى مهني<sup>3</sup> يمكن إدراجها في المقدمة.

<sup>1</sup> خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطاب، السلامة المهنية العامة، مرجع سابق الذكر، ص. 101 .

<sup>2</sup> مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مرجع سابق الذكر، ص. 139 و140.

<sup>3</sup> خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، مرجع سابق الذكر، ص. 101

**رابعاً: دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ومظاهرها**

تبني واعتماد الصحة والسلامة المهنية لم يكن من العيب بل تقف وراءه العديد من الدوافع لابد من البحث فيها حتى يتسنى لنا الخروج وبيان أهم مظاهرها كنظم فاعلة وذات تأثير قوي في بيئة العمل.

**1- دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية**

هنالك عدة دوافع واعتبارات فرضت نفسها في الساحة المهنية وفي البيئة الاقتصادية أسفر عنها بالضرورة الحاجة الى تبني هذا النظام، ومن أهم هذه الدوافع والاعتبارات نجد الاعتبار الإنساني وكذا الاقتصادي وعليه:

**1-1 بالنسبة للاعتبار الإنساني**

لقد كان الاعتبار الإنساني أهم الأسباب التي دعت إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظراً للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له الألم والمعاناة والآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، ولقد ركز هذا الاعتبار على الأثر الجسدي والنفسي والعقلي والاجتماعي<sup>1</sup>.

**1-2 الأثر الجسدي**

قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن، وغيرها من الإصابات التي تصيب العامل بمعاناة كبيرة لا يساويها أي تعويض، لذلك فإننا نلمس ثمار هذا النظام وانعكاساته بخصوص هذا الدافع من خلال برنامجه الذي يحوي خدمات صحية تتمثل خاصة في:

- **الخدمات الصحية الجسمية:** توفر معظم المنظمات وحدات صحية لخدمات الحاجات والمتطلبات الصحية لمنسوبيها، والمهمة الرئيسية لهذه الوحدات تتمثل في تقديم الخدمات الوقائية التي تتضمن الفحوصات الدورية للعاملين للتأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة وتقديم الفحوصات الطبية الوقائية لهم كالتطعيم من بعض الأمراض المعدية، إضافة إلى تقديم الإرشادات الصحية للوقاية من الأمراض وتوجيه الإدارة نحو استخدام الظروف والشروط الصحية المناسبة، كما أن مهمة هذه الوحدات تقديم الخدمات العلاجية ضد الأمراض والحوادث الحاصلة للأفراد العاملين أثناء العمل وغالبا ما تعمل هذه الوحدات جنبا إلى جنب مع مسؤولي الأمن والسلامة المهنية لتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل المناسبة وكيفية تجنب المخاطر

<sup>1</sup> عمر وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، سنة 2005، ص. 575 و576.

فيه، وهذا عبر تحديد السياسات الوقائية والعلاجية والقيام بالفحوصات الدورية للأفراد العاملين بصورة خاصة للذين يتعرضون إلى المخاطر الصحية جراء العمل، تهيئة وتوفير الاستشارات والإرشادات الصحية والعلاجية، ناهيك عن متابعتها شروط الصحة والنظافة والشروط الأمنية في العلاج وتحديد موظف رئيس مسئول عن الشؤون الصحية يكون مرتبطا بشكل مباشر بالإدارة بالإضافة الى تهيئة المعدات واللوازم الضرورية لاستخدامها في الحالات الطارئة وتهيئة الأطباء الأكفاء وهيئة تريض تتمتع بالكفاءة والإخلاص<sup>1</sup>.

- **الخدمات الصحية العقلية والنفسية:** إن برنامج الخدمات النفسية لا بد أن يصمم وفقا لبرنامج الخدمات الإرشادية النفسية الذي يتبنى مهمة الوقاية من الأمراض النفسية بدرجة رئيسية قبل تفاقم الظواهر السلوكية وتأثير المشاكل في حصول الأمراض النفسية لدى الأفراد العاملين، فمن الملاحظ بأن الأفراد العاملين المصابين بالأمراض النفسية تظهر عليهم بعض المؤشرات الدالة والمرتبطة بحالتهم منها انخفاض الإنتاجية وكثرة الغياب وزيادة معدلات دورانهم، وانخفاض روحهم المعنوية وسوء علاقتهم بالآخرين في العمل، إضافة إلى كثرة الشكاوي والتذمر من العمل، ولقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالصحة العقلية والنفسية للأفراد العاملين وخصوصا في المؤسسات الصناعية، حيث أوضحت الكثير من الأبحاث بأن السبب الرئيسي وراء إصابة الأفراد بالأمراض النفسية والعقلية، هو الظروف الاجتماعية الأخرى، وأصبح مرض التوتر العصبي على سبيل المثال شائعا في السنوات الأخيرة بسبب الضغوط التي يتعرض لها العاملين في حياتهم، إلى جانب متطلبات العمل وتعقيداته مثل الالتزام بمواعيد ثابتة، ومن الجدير بالذكر، بأن مرض التوتر قد يصيب الأفراد العاملين من كافة الأعمار ويتسبب بأمراض معروفة مثل السكتة القلبية، المفاجئة، وارتفاع ضغط الدم، مما يعني عدم تناسب قدرة الأفراد للتكيف في بيئة العمل.

أما عن أهداف هذه الخدمات الصحية عامة، فتتمثل في تحقيق السلامة الصحية البدنية والطمأنينة المعنوية النفسية والاجتماعية للعاملين في مختلف المهن التي يزاولونها، ويتأتى هذا من خلال التأكد من ملائمة العمل للعامل؛ أي ملائمة الحالة الجسمانية والعقلية للعامل للعمل المرشح لأدائه وإتباع مبدأ العمل المناسب للعامل المناسب وتوفير الحماية والحفاظ المستمر والمنظم على العامل وعلى صحته من المخاطر والمؤثرات الطبيعية والكيميائية والصناعية والبيولوجية في مكان عمله وعلاج إصابات العمل، ناهيك عن

<sup>1</sup> يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الوارث للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، سنة 2006، ص. 452.

الكشف المبكر والعلاج الفوري المناسب لمختلف الأمراض والعلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله<sup>1</sup>، ففي فرنسا أثبتت أحد الدراسة الإحصائية من خلال سجلات حوادث العمل الموجودة في صندوق الضمان الاجتماعي أن العامل حتى لا يصاب بحدوث عمل، له حظ واحد على خمسة في المعدل وأنه تعرض لخمس حوادث عمل طوال حياة عمله كما بينت دراسة أخرى، ارتفاع عدد الوفيات بسبب الحوادث والأمراض المهنية من 1651 وفاة سنة 1960 إلى 2383 وفاة سنة 1971، أي بزيادة قدرها حوالي 20 % هذا ما يعد دليلاً واضحاً على تقادم أخطار العمل، وضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>.

### 1-3 الأثر الاجتماعي

إن الأضرار الصحية والإعاقات والأمراض المزمنة، الوفيات وغيرها والتي تخلف انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.

### 1-4 الاعتبار الاقتصادي

يعد الاعتبار الاقتصادي أيضاً بدوره أحد الأسباب التي دفعت بجل الدول إلى تبني نظام الصحة والسلامة المهنية؛ نظراً للتطور السريع الذي عرفه هذا القطاع، ولما له من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:

- بالنسبة للمؤسسة: تساهم الصحة والسلامة المهنية في خفض عدد الحوادث المرتبطة بالعمل<sup>3</sup>؛ إذ تترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثاراً عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها، هذه الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً وهلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحيتها<sup>4</sup>، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن، وتجدر الملاحظة في إحدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية لمعرفة الدافع إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث

<sup>1</sup> مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، سنة 2013، ص. 228.

<sup>2</sup> محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، سنة 1984، ص. 195.

<sup>3</sup> جاري ديسلر، ترجمة سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، القاهرة، سنة 2007، ص. 524.

<sup>4</sup> Shimon Dolan et Autres, La gestion des ressources humaines: Tendances, enjeux et pratiques actuelles, 3ème éd., éd. Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995, p. 554.

والأمراض المهنية، أنه يتمثل أساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها؛ حيث أجاب 98% من الذين شملهم الاستقصاء أن دوافع الإدارة العليا في تأييد برامج الوقاية، يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل<sup>1</sup> إلى جانب خلق سمعة جيدة للمؤسسة تجاه المنافسين، كما يؤدي إلى تحسين علاقاتها العامة، مما يجعلها تتمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات والقدرة على استقطابها سواء أمام جمهورها الداخلي من العاملين فيها أو جمهورها الخارجي من أفراد المجتمع الذي تعيش فيه<sup>2</sup>، كما أن تخفيض معدل دوران العمل وتخفيض معدلات الغياب، هو ما فصل فيه من خلال الجزء الثاني من هذه الدراسة.

- بالنسبة للاقتصاد الوطني: إن انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع، زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على اقتصاد أي بلد؛ فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار، ضرورة في نمو وتقدم أي بلد، وعلى سبيل المثال عام 1947 سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل وقتل 17.000 في مجال الصناعة، أما الخسائر من جراء ذلك؛ فقدرت ب 5000 مليون دولار كما قدرت تكاليف الحوادث والأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984 ب 1200 مليون جنيه إسترليني، أي ما يعادل 7,8% من إجمالي الناتج القومي<sup>3</sup>.

## 2- مظاهر الصحة والسلامة المهنية

تتباين مظاهر الصحة والسلامة المهنية من مظهر إلى آخر، ويمكن أن نوجزها خاصة في:

### 2-1 المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية

تتفاوت المخاطر المهنية المهددة لصحة وسلامة العامل من وسط مهني إلى آخر، وهذا طبعا بحسب طبيعة نشاط كل مؤسسة، وهنا يتبين المظهر الفني لنظام الصحة والسلامة المهنية ليساعد وينير الطريق للعامل وللمؤسسة المستخدمة بإرشادهم إلى كيفية دراسة جميع مصادر هذه المخاطر ليتمكنوا وفي الوقت المناسب الأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم عنها، وبسبب أيضا تعدد وسائل

<sup>1</sup> سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لوس انجلس، ط. 01 سنة 2007، ص. 195.

<sup>2</sup> محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، سنة 2004، ص. 186.

<sup>3</sup> وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، ع. 82، سنة 1994، ص. 48.

الإنتاج المستخدمة في الصناعات المختلفة وتنوعها، فإنه من الصعب تحديد جميع أنواع المخاطر التي قد تتجم عنها، ولكن ومع هذا فإن المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية يشمل الحماية الرئيسية لكل من الماكينات والآلات، ووسائل النقل الداخلية والخارجية، التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية، المخاطر التي قد تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها، مخاطر الحريق والانفجار، تلوث جو العمل، الأجهزة والتمديدات الكهربائية، مصادر الطاقة المختلفة، الأمور المتعلقة في المبنى ذاته بالإضافة الى التحكم في الأضرار الفيزيائية كالضجيج والاهتزازات وغيرها من الظروف المهنية المادية التي سيتم التعرّيج إليها أدناه.

## 2-2 المظهر الطبي للصحة والسلامة المهنية

يعد طب العمل أمراً ضرورياً، بل هو التزام يقع على عاتق المستخدم أين يساهم الإطار الطبي في الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم والذي أصبح يعرف بطب العمل<sup>1</sup>، ويتميز طب العمل بالاستفادة من جميع العلوم المختصة الأخرى التي تهتم بدراسة التأثير الضار للمواد على جسم الإنسان مثل: الكيمياء الحيوية، الفيزياء، علم الوظائف (الفسولوجي)، علم التقنية (التكنولوجيا)، علم السموم، علم النفس، علم الاجتماع، الإحصاء، الطب النفسي وإلى غير ذلك من العلوم، ويعمل طب العمل على الربط بين ما توصلت إليه هذه العلوم، ويقدمها على أكمل وجه لتخدم أهدافه في الكشف عن المخاطر التي تهدد صحة وحياة العاملين وحمايتهم من الأمراض المهنية المختلفة، وتتخلص مهام طب العمل خاصة في التعرف بالعوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل أو الموجودة في محيطه ومدى تأثير هذه العوامل على صحة الإنسان وكذلك احتمالات الإصابة في حالة التعرض وتقييم وتقدير كمية هذه العوامل في حال وجودها والتعرف عليها وذلك عن طرق أخذ العينات وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود المسموح بها والمتعارف عليها محليا أو دوليا مع اقتراح الطرق قصد السيطرة والتحكم بهذه العوامل والمؤثرات لإزالة ضررها وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.

## 2-3 المظهر النفسي للصحة والسلامة المهنية

لا سبيل للوصول إلى تحقيق مستوى مهني معين بشكل فعال إلا بعد المرور بما يعرف بمرحلة الانتقاء حتى يتحقق بعض من التوازن في أماكن العمل، وحتى يتم وضع العامل المناسب في المكان المناسب حسب الإمكانيات والمؤهلات، وعليه لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي

<sup>1</sup> أمل بكري، ريتا حمارنه، زين بدران، الصحة والسلامة العامة، دار الفكر، عمان، الأردن، ط. 05، سنة 2009، ص.



تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية، تجرى لهم الاختبارات الأولية مثل اختبارات الذكاء والإدراك والاختبارات الحسية والعصبية، واختبارات الشخصية وما شابه ذلك، ثم إن علم النفس الحديث يولي مزيداً من الاهتمام للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سبباً في وقوع حوادث العمل، فمن العوامل الشخصية التي تؤدي إلى وقوع المخاطر المهنية نجد نقص الكفاءة، التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل، نقص الاستيعاب أو نقص الخواص الوظيفية العامة للجهاز العصبي، عدم ملائمة الحالة النفسية العامة<sup>1</sup>.

## 2-4 المظهر الاجتماعي للصحة والسلامة المهنية

يشمل المظهر الاجتماعي للصحة والسلامة المهنية تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل والعلاقات الاجتماعية للعاملين خارج أماكن عملهم؛ أي في إطار مجتمعاتهم التي يعيشون فيها بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل بما تواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه بصورة إلى وقوع الحوادث، ويسمح هذا الأمر ويساعد في فهم جميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية، العلاقات بين العمال أنفسهم، بين العامل والمسئول المباشر، بين العامل وصاحب العمل.. الخ أو العلاقات خارج مكان العمل مكان وظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات وغيرها.

## 2-5 المظهر القانوني للصحة والسلامة المهنية

في الحقيقة وعند الحديث عن المظهر القانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية؛ فإننا نجد أننا نتعرض إلى كيفية تأطير هذا النظام بشكل قانوني يحدد فيه قواعده وكيفية السير فيه بشكل منظم يسمح بنجاحه وضمان فعاليته وسط بيئة العمل؛ فقد كان أول تشريع خاص بالصحة والسلامة المهنية في بريطانيا أين صدر أول قانون في مجال الصحة والسلامة المهنية، وتضمن مواد حماية الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و39 سنة، تلاميذ التدريب الصناعي؛ حيث حدد هذا القانون ساعات العمل للأطفال بـ 36 ساعة يومياً وجاء نتيجة لتدهور أحوال الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقياً وصحياً، ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج بالإضافة إلى تزايد المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات العمل مما أدى إلى تطور قوانين الصحة والسلامة المهنية وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، وبدأت بعدها الدول بسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة وكذلك ظهر نوع من التعاون الدولي في هذا المجال،

<sup>1</sup> أمل بكري، ريتا حمارنه، زين بدران، الصحة والسلامة العامة، مرجع سابق الذكر، ص. 244.

حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس عام 1919<sup>1</sup>م والذي لا يزال ومنذ ذلك الحين له الدور المؤثر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى مستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية ليتطور بعدها هذا المفهوم وتظهر بصدده العديد من النصوص القانونية الدولية والتي تم تفعيلها في مختلف القوانين الوطنية وهذا ما سنراه بالتفصيل أدناه خاصة بالنسبة لبلدنا الجزائر.

## 2-6 المظهر الاقتصادي للصحة والسلامة المهنية

يعد المجال الاقتصادي بدوره أحد المجالات الأكثر ارتباطا بموضوع الصحة والسلامة المهنية؛ إذ تعد التطورات الاقتصادية الراهنة أحد الدوافع التي دفعت إلى تبني هذه النظم من جهة، ومن جهة أخرى، فإنها لا تهدف فقط إلى حماية العمال من مخاطر بيئة العمل بل ترمي من خلال إبعادها إلى أكثر من ذلك فهي أيضا مصدر حماية لجل معدات ومنتجات المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي فإن نجاح أي مؤسسة ماديا

<sup>1</sup> <https://ar.wikipedia.org>. Date de visite du site 28-03-2022 à 20 :13h.

منظمة العمل الدولية بالإنجليزية (ILO) International Labour Organisation: هي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى، وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث سنوات، وتعتمد على أنها ركيزة دستورية أساسية، وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية، حددت منظمة العمل الدولية العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام، وسياسات أخرى تتعلق بالسلامة في مكان العمل، والعلاقات الصناعية السليمة.

وفي عام 1969، تلقت المنظمة جائزة نوبل للسلام لتحسين السلام بين الطبقات، والسعي من قبل العدالة للعاملين، وتوفير المساعدة التقنية للدول النامية الأخرى، كما قامت منظمة العمل الدولية بتسجيل شكاوى ضد الكيانات التي تنتهك وتخالف القواعد الدولية؛ ومع ذلك، فهي لا تفرض عقوبات على الحكومات.

منظمة العمل الدولية هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تتمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع معايير العمل الدولية تأسست في أكتوبر 1919 في إطار عصبة الأمم، وهي أول وأقدم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة. تضم منظمة العمل الدولية 187 دولة عضو: 186 من أصل 193 دولة عضو في الأمم المتحدة بالإضافة إلى جزر كوك. يقع مقرها الرئيسي في جنيف، سويسرا، مع حوالي 40 مكتبًا ميدانيًا حول العالم، ويعمل بها حوالي 2700 موظف من أكثر من 150 دولة، منهم 900 يعملون في برامج ومشاريع التعاون الفني.

تهدف معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية على نطاق واسع إلى ضمان الوصول إلى العمل المنتج والمستدام في جميع أنحاء العالم في ظل ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة. وهي منصوص عليها في 189 اتفاقية ومعاهدة، منها ثمانية مصنفة على أنها أساسية وفقًا لإعلان عام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ تحمي معًا حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على العمل الجبري أو الإجباري، وإلغاء عمالة الأطفال، والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمهن. تعد منظمة العمل الدولية بالتالي مساهمًا رئيسيًا في قانون العمل الدولي.

سيكون أكثر بأضعاف في حال ما إذا اعتمدت هذه النظم، وهذا طبعا ما سينعكس إيجابا على اقتصادها وعلى الاقتصاد الوطني عامة، فمما لاشك فيه أن عدم كفاءة احتياطات إجراءات السلامة داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تنجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

### الفرع الثاني: برنامج نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية ومدى تبنيه في التشريع الجزائري

يتميز نظام الصحة والسلامة المهنية ببرنامج كثيف ومتنوع الخطوات وبإتباع إجراءات متعددة يكون في نتيجتها الوصول إلى برامج سليمة في هذا المجال تحقق فيها نوع من الحماية للأفراد العاملين أثناء تأديتهم لأعمالهم في المنشآت التي يزاولون فيها عملهم وعلى اختلاف طبيعتها وعليه بالإضافة على استناده أيضا على أسس معينة وهو ما سوف نراه في هذا الفرع.

### أولا: برنامج نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

يمكن إيجاز برنامج الصحة والسلامة المهنية في كل من إجراء التخطيط، التدريب، التنفيذ، وأخيرا تقييم برامج السلامة والصحة المهنية.

#### 1- التخطيط

يعد التخطيط أول خطوة تقوم عليها هذه النظم، وهذا من خلال الالتزام بمختلف والإجراءات الواجب إتباعها لتوفير الصحة والسلامة والمهنية للعنصر البشري في المنشآت المختلفة حيث، يمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تضمنتها القوانين والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط لبرامج السلامة والصحة المهنية للعاملين وهي خاصة تتمثل في:

- وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية من أجل توفير السلامة للإنسان والآلة والممتلكات وحماية الاقتصاد حيث، إن للمواصفات دور كبير في التحكم في معظم العوامل المسببة للحوادث وفي البحث عن طريق ازالة المخاطر بشتى الطرق مما يعود بدوره على المنشآت بعائد اقتصادي كبير.

- تنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط العمل السليم جعل بيئة العمل نظيفة خالية من الملوثات المسببة للأمراض المهنية وتحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات الراحة خلال العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الإسلامية غزة، سنة 2006، ص. 32.

- اختيار موقع المصنع إن شروط البناء السليم ومراعاة الاشتراطات التي تحددها المواصفات القياسية عند إنشاء المصانع واختيار الموقع المناسب جميعها عوامل تساهم بخفض التكاليف التي تنجم عن سوء التصميم مستقبلا.

- الرعاية الطبية: تقديم الإسعافات الأولية، الفحوص الدورية والمستمرة والمعالجة الطبية.

- تطبيق نظام دقيق للإحصاء فمرحلة التخطيط لا تقف عند هذا الحد من القواعد والأسس والقوانين، بل يجب على الإدارة أن تقوم بصياغة خطة متكاملة لإعداد برنامج الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>.

لكن ولتبنى كل هذا البرنامج؛ لابد كأول مرحلة وللبث فيه أن يكون هنالك اقتناع إدارة المؤسسة بهذا النظام، إلى جانب التوعية الوقائية فتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالصحة المهنية ووضع التعليمات المنفذة لها لابد وأن تصدر من الإدارة، وتتم عملية اقتناع الإدارة بإعداد البرنامج وتعليمات المتعلقة بتنفيذه عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من النواحي الاقتصادية والإنسانية، وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج التي يمكن أن تتحقق إذا ما تم تطبيقه وتنفيذه بالشكل الصحيح ثم بيان الالتزامات التي تعرضها القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل، إلى ما يعرف بالتوعية الوقائية والتي يقصد بها التحسيس بضرورة وأهمية برنامج الصحة والسلامة المهنية والتعريف بمنافعه وهذا طبعا عبر وسائل متنوعة ونجد هنا:

\* اللوائح والتشريعات والتي تعد من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة بدونها، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ووقاية أعضاء الجسم، ورفع الأشياء ونقلها وتعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجاريات وعمل إشارات التحذير وخدمات مراكز الإسعاف الأولي، كما يجب مراجعة اللوائح والقواعد المختلفة وحذف تلك التي وضعت منذ فترة لتواجه الظروف وقت وضعها، استبعاد اللافتات التي زالت أسباب وجودها مثل اللافتات التي تبين "ممنوع التدخين" بعد زوال سبب منع التدخين، أو "ممنوع المرور من هذا الباب" التي وضعت في فترة إجراءات إصلاحات بالمبنى بعد الانتهاء كما يجب ان لا يتطلب الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية مشقة أو مضايقة غير عادية مما يجعل من غير الممكن إنسانيا الالتزام بها، كمنع استخدام ممر معين إذا كان ذلك يؤدي إلى سير العامل لمدة عشر دقائق إضافية

<sup>1</sup> أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 32.

ويجب بذل كل الجهود بجعل الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية سهلا ومريحا، طبع كتيبات تفصيلية لمواجهة كل الاحتمالات التي تضمنها وتحدد القواعد الأساسية، لذلك يجب حذف كل القواعد التي يمكن الاستغناء عنها وأن تكون القواعد والإجراءات واضحة محددة والبعد عن القواعد العامة غير المحددة التي لا تعطي معنى محددا للأفراد، ومن أمثلة هذه القواعد العامة التي ينص فيها على أن أي سلوك يضر بالعمل أو بزملائه أو بممتلكات المنشأة يعتبر مخالفا للوائح الصحة والسلامة المهنية ويعاقب كل من يقوم به فهذه قاعدة عامة لا تحديد فيها، ولكن القواعد المحددة تكون واضحة وتبين للعاملين ماذا ينبغي عمله وكيف يقوم به العامل وأسباب ضرورة العمل<sup>1</sup>.

\* **طريقة المحاضرات** وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط وافر من المعلومات، ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين.

\* **النشرات المطبوعة** تعتبر أيضا من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين، ولكن المشكلة تنحصر في حفز الأفراد على قراءتها.

\* **الأفلام الإيضاحية** تعتبر إحدى وسائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية؛ فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل: سير العملية وتسلسلها والصلة بين أجزائها.

\* **المسابقات** أين يتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين بأنظمة الصحة والسلامة المهنية، وهذه المسابقات لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة لكن تقام على أساس قلة وزيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة

\* **المناقشة** تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.

\* **الندوة** عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها، ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين لتبادل وجهات النظر على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة.

<sup>1</sup> اميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 33-34.

\* اللجنة عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بهمة التوعية الوقائية، ويعين اللجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وتهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين وتتميز اللجنة بقلّة أعضائها مما يتيح فرصاً أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها.

\* المؤتمر اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة<sup>1</sup>.

\* الإرشادات يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطاره.

## 2 - التدريب

يعد التدريب المهني ثاني إجراء من برنامج الصحة والسلامة المهنية، وهو يقصد به تهيئة العمال على أساس نظريات التعلم أو على تطبيق عملي، فوظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، أما في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض الأخطار المهنية<sup>2</sup>، لذا يجب على المنشأة الصناعية لتحقيق الصحة والسلامة المهنية أن تتبع نظام تدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة آمنة، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف أبرزها خاصة عند استخدام أفراد جدد أو منقولين إلى موقع جديد، مما يتطلب إدخال برنامج التدريب بهدف إطلاعهم على إجراءات العمل الصحيحة، كما تبرز أيضاً عند الحاجة إلى تحسين الإنجاز في الأعمال الحالية وهي مسألة لا يمكن تجاهلها في عملية التطوير والإنتاج ناهيك عن أهمية ذلك عند إعداد المدربين الذين يتولون إعداد وتدريب القوى العاملة وعند تدريب العاملين على العمل بطريقة صحيحة يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالمخاطر المهنية، حيث يمكنهم من التعرف على أماكن الخطر وفهم ما يترتب عليها والغاية من عملية التدريب السماح ب:

<sup>1</sup> دواخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 31.

<sup>2</sup> كامل محمد عويضة، مراجعة محمد رجب البيومي، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، سنة 1996، ص. 24.

## 2-1 تحديد مصدر الخطر وإجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها

بالنسبة لتحديد مصدر الخطر، فيشمل برنامج الصحة والسلامة المهنية أيضا على خطوة جد حساسة إن لم نقل جوهر هذا النظام، وهي تتمثل في الوصول إلى تحديد مصادر الخطر التي بدورها تتنوع وتتعدد من مصدر إلى آخر حسب طبيعة نشاط المؤسسة، وعليه وبمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج الصحة والسلامة المهنية تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر التي يمكن أن يتولد في بيئة العمل المادية وظروفها أو من تصرفات غير سليمة أثناء العمل أو أن يكون مصدرها الفرد، وذلك بسبب قلة خبرته أو ضعفها أو ضعف تدريبه، أو ضعف إلمامه بقواعد الصحة والسلامة المهنية، ومن هنا يظهر من المهم تحديد مصدر الخطر؛ لأنه يساعد كثيرا في تحديد السبل الكفيلة على منع حدوثه أو التخفيف منها، وذلك في استحالة منع الخطر نهائيا<sup>1</sup>.

كما تتيح أيضا تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات الواجب الحصول عليها عند حدوث حادثة أو إصابة أو مرض مهني معين، إذ نجاح مثل هذا البرنامج، يعتمد على سلامة إجراءات التحقيق ودقة البيانات التي يتم جمعها بمجرد وقوع حادث، كما أن وجود مثل هذه البيانات يساعد في تحديد الأسباب الحقيقية للحادث، وتلعب السجلات وتقارير الحوادث أهمية كبيرة؛ فهي تمكن من الحصول على البيانات الخاصة بالحوادث والإصابات والأمراض المهنية، حيث ثمة مجموعة من العناصر التي لا بد من مراعاتها في مرحلة تصميم التقرير كضرورة أن يشمل التقرير كافة البيانات التي تهم كل من شركات التأمين والتي تتولى تغطية هذه الأخطار، الإدارات الحكومية المختصة هيئة التأمينات الاجتماعية، الوزارات المختلفة، الجهاز المركزي للإحصاء.

من جهة أخرى، يجب أن يشتمل التقرير النموذجي للحادث على جملة من البيانات أيضا كمكان وقوع الحادث، التاريخ، يوم وقوعه، الوردية، وساعة وقوعه؛ فغالبا ما تتغير ظروف العمل من يوم إلى آخر، ومن ساعة إلى أخرى، ومن وردية إلى أخرى؛ لأن الوردية الصباحية تبدأ بعد الراحة التامة أثناء الليل، وبعد تناول العامل لإفطاره، وتختلف هذه الظروف عن العمل بالوردية الليلية وهي أفضل بصفة عامة من حيث الإضاءة، حيث نجد أن العامل يصاب بالإجهاد في الجزء الأخير من وردية العمل، هذا له علاقة بتعرض العامل لحوادث العمل؛ لذلك لا بد من تسجيل مكان ووقت وقوع الحادث مع الإشارة إلى طبيعة العمل الذي

<sup>1</sup> دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 32.

كان يقوم به العامل أثناء الحادث والقسم الذي يعمل به، وذلك بغرض التعرف على الأخطار التي ينطوي عليها هذا المنصب<sup>1</sup>، نوعية الحادث؛ حيث تبين نوعية الحادث والوسيلة المتسببة في ذلك، وليس من الضروري أن يبين ذلك بالتفصيل فيكتفي في حالة السقوط أن يذكر حادث سقوط على الأرض والسبب المباشر له؛ فلا بد أن نبين هل بسبب العامل الإنساني غير مأمون أو ظروف بيئية غير سالمة حتى يمكن الاستفادة في معرفة ما ينبغي اتخاذه، ناهيك عن ضرورة سرد نتائج الحادث؛ أي أن يشتمل التقرير على البيانات المتعلقة بالآثار الناجمة وكذلك الخسائر المادية وقيمتها، وقد لا يستطيع الشخص تقدير حجم الخسائر وكذلك نوعية الإصابة بالدقة لذلك يتحتم الاستعانة بشخص له خبرة، وكذلك استشارة الطبيب لمعرفة نوعية الإصابة، مدة الخدمة بالعمل التي لها علاقة بالحادث، كما يجب أن يشتمل التقرير على درجات اختبارات اللياقة الفرد وكذلك سماته الشخصية واختبارات الأداء، ولا شك أن مثل هذه المعلومات تقيد في التعرف على العوامل الإنسانية التي أدت إلى وقوع الحادث، كما لا بد من تسجيل كافة المعلومات عن الحوادث مهما اختلفت أنواعها والنتائج المترتبة عليها؛ فلا يجب الاهتمام فقط بالحوادث وتجاهل الأنواع الأخرى من الحوادث؛ فما قد يكون حادثا بسيطا أي يترتب عليه إصابة سطحية اليوم، يصبح حادثا جسيما غدا والذي أيضا قد يؤدي إلى أضرار جسيمة أكثر من تلك التي قد يترتبها في حالة عدم الالتفات ودراسة هذه الحالة قصد التقليل من آثاره.

أخيرا لا بد أن تتضمن مرحلة التخطيط لبرنامج الصحة والسلامة والمهنية إعداد ووضوح قواعد وتعليمات وإرشادات يتوجب على كل عامل إتباعها مع النص على عقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات وتطبيق هذه العقوبات على المخالفين فورا، كما وأن هذه التعليمات يجب أن تطبع وتعلق نسخة منها في لوحة الإعلانات الموجودة في كل قسم، كما يجب إعطاء كل عامل نسخة منها، ثم تناقش معه بواسطة رئيس القسم ويستحسن يكون أن يكون ذلك في اجتماع يضم كافة العاملين دون استثناء خاصة بالنسبة للعمال الذين ينتمون لنفس الوحدة أو نفس القطاع الواحد.

## 2-2 اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي

إن مشاركة العمال في وضع برامج وإجراءات الأمن الصناعي له دور وأهمية كبيرة على نفسية العمال، فهي ترفع من معنوياتهم وتحفزهم وتثير اهتمامهم وتشجعهم على تنفيذ الأمور التي تهتم بحمايتهم ورعايتهم،

<sup>1</sup> دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 33.



وقد أكد بعض الباحثين على أن تشجيع العمال في الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، يجعلهم يقبلونه ويحترمونه وينفذونه؛ لأنه نابع منهم وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة أو الأسلوب الجديد تقديمًا تدريجيًا تجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات، فكون العامل هو الذي يشتغل في بيئة العمل، وهو الذي يتعين عليه استعمال آلة أو مادة معينة تقتضيها مستلزمات الشغل، فهو بذلك أدري وبشكل كبير ببعض أخطارها؛ لذا فإشراكه في وضع هذا البرنامج، أمر لا مفر منه<sup>1</sup>.

### 3- التنفيذ

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط والتدريب لبرامج الصحة والسلامة المهنية، يصبح جاهزًا للتنفيذ؛ بحيث تقوم كل جهة ذات علاقة بالدور المطلوب منها، فهناك جهات متعددة من خارج المنشأة وداخلها تتولى القيام بذلك، ومنهم على رأسهم وزير العمل أو الوزير المختص بالعمل، ويكون مسؤولًا عن تنفيذ أحكام قانون العمل كاملاً كذلك مفتش العمل التابع لوزارة العمل، حيث يقوم بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، إذ يقوم الوزير بتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديمياً ومهنيًا لمتابعة تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، ونجد أيضاً لجنة السلامة العمالية في المنشآت الصناعية والمشكلة بغرض تحقيق الصحة والسلامة المهنية دون الإغفال عن دور صاحب أو المؤسسة المستخدمة ودور العامل نفسه في تنفيذ إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

### 4- تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية

يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة من داخل المنشأة وخارجها، كل ذلك للتأكد من تطبيق تعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم ومن أجل معرفة المخالفات والإبلاغ عنها، وإجراء التحقيق فيها، ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين، وعند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها والعمل على تلافيتها مستقبلاً، كما أن عملية المتابعة والتفتيش المستمرة تساعد على التمسك بقواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية، كما تكشف عن أية عيوب في البرنامج مما يساعد على إعادة النظر فيها وتجاوزها أو تجنبها قدر الإمكان، وبما أن حوادث وإصابات العمل تنشأ إما بسبب أخطاء من العامل نفسه أو بسبب عدم ملائمة ظروف العمل المادية

<sup>1</sup> أحمد أحمد حرز الله، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية)، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، سنة 2010، ص. 269 و 270.

كالضوضاء، الحرارة، الإضاءة وغيرها أو بسبب عيوب في الآلات والأجهزة، فإن اكتشاف هذه الظروف غير الملائمة أو تلك العيوب في الوقت المناسب، أمر في غاية الأهمية لنجاح برامج الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>.

### ثانيا: مدى تبني التشريع الجزائري لبرنامج نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية

رأينا سلفا أن برنامج الصحة والسلامة المهنية يقوم على كل من التخطيط، التدريب، التنفيذ والتقييم، وكل مرحلة من هذه المراحل تنفرع إلى نقاط تعتبر جزء منها وهي كلها خطوات يهدف من ورائها إلى تحقيق وحفظ الصحة والسلامة المهنية، وإذا ما تمعنا جيدا في هذه النقاط وبالمقارنة مع ما تم تبنيه من قبل مشرعنا الجزائري من مختلف النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال، يمكن القول أن التشريع الجزائري كان صائبا في هذه المسألة وكان إيجابيا في توجهه خاصة وأن أغلب المؤسسات المستخدمة الخاصة تتهرب من اقتناء نظام الصحة والسلامة المهنية بحجة أنه مكلف ماديا، وعليه يعد التشريع هنا والذي هو واجب التطبيق في كل المؤسسات المستخدمة وحتى وإن كان يحمل التزامات إلا أنه وفي نفس الوقت يشكل دعامة قوية لهذه المؤسسات التي تتحجج بتكلفة هذا النظام، فنجد ترسانة من الأحكام القانونية تحت على تحقيق الصحة البدنية والذهنية للعمال، وكذا حفظ كرامتهم، وهو التزام قانوني يقع على المؤسسة المستخدمة بالدرجة الأولى<sup>2</sup>، ونلمس خطوات هذا البرنامج في تشريعنا الوطني من خلال تلك الالتزامات العامة للمستخدم في إطار علاقات العمل والتي تحفظ حقوق وكرامة العامل<sup>3</sup>، وهنا يظهر جليا أنه يتعين على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة اتخاذ جميع السبل والوسائل والإجراءات قصد تحقيق وتجسيد هذا الالتزام وهو ما ينعكس خاصة في تحميل عبئ الإبلاغ والتكوين والتعليم والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهي أمور يتعين عليه مباشرتها بحكم سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي خوله القانون إياها قصد تحسين بيئة العمل، والمحافظة على العمال والعتاد، وكذا التحكم في المخاطر<sup>4</sup>؛ إذ يتعين على صاحب العمل رسم خطة محكمة ومضبوطة ودقيقة شاملة ومدروسة لدرجة أنها تكون في المستوى المطلوب لترقية الصحة والسلامة المهنية<sup>5</sup>، وتجدر الإشارة بهذا الخصوص أن الحق في الحماية والأمن والنظافة، هو مبدأ دستوري<sup>6</sup> لنجد بعدها هذا

<sup>1</sup> اميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 38 و39.

<sup>2</sup> Marie Hautefort, Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état, jurisprudence social, Lamy, N°. 402, du 25 janvier 2016, p.p. 21, 22 et 23.

<sup>3</sup> م. 06 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 02 من نفس القانون.

<sup>5</sup> Loic Le Rouge, « Risques psychosociaux en droit social, approche juridique comparée, France, Europe, Canada, Japon », éd., Dalloz, 2014, France, p. 124.

<sup>6</sup> م. 68-09 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم والسابق الذكر.

المبدأ مجزأ ومفصلا في أحكام القانون رقم 90-11، القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بالإضافة إلى العديد من النصوص أيضا.

تعد المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل إذن من بين الهيئات التي تتمتع بأولوية توفير الصحة والسلامة المهنية والسهر على تطبيق كل إجراءات الوقاية في وسط العمل، كما أن هذا الأمر يعد التزاما يقع على عاتقها، وهذا بموجب نصوص قانونية تحت على ذلك، ورغم أن الكثير من التشريعات ترد أو تنسب هذا الالتزام وتجعل سببه العقد الموجود بين العامل والهيئة المستخدمة، إلا أن هناك من يرى أن مرده ليس العقد، لكن ورغم الاختلاف، تبقى النتيجة واحدة<sup>1</sup>، فهذه العلاقة القانونية تلزم على الهيئة المستخدمة احترام صحة وسلامة العامل البدنية والمعنوية وكرامته<sup>2</sup>.

كما وعزز المشرع هذه المسألة وجعلها حقا وواجبا في نفس الوقت؛ فهي واجب يقع على صاحب العمل وهي في ذات الوقت حق مقرر للعامل<sup>3</sup>، هذا الأخير بدوره ملزم أيضا بالاستجابة إلى تطبيق توجيهات المؤسسة المستخدمة بهذا الأمر<sup>4</sup>، إذ في حال مخالفتهم ذلك، يتعرضون للمسؤولية التأديبية<sup>5</sup> أما في حالة مخالفة هذا الالتزام من طرف صاحب العمل، فإنه سوف يتعرض للمسألة المدنية وأحيانا جزائية<sup>6</sup>، وهو من بين الملاحظات المستوحاة والتي نأمل أن يعيد المشرع فيها النظر خاصة وأنه كثيرا ما يكون العامل هو السبب في وقوع الأخطار المهنية ويظهر دور المؤسسة المستخدمة وكيفية تكريسها لالتزام الصحة والسلامة المهنية في إتباع وتبني برنامج الصحة والسلامة المهنية عبر سلسلة من الآليات المخولة لها بهذا الخصوص أبرها:

<sup>1</sup> أحميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج. 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 1998، بن عكنون، الجزائر، ص. 13.

<sup>2</sup> م. 6 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 5 من نفس القانون، م. 03 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر والتي تنص: «يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال»، م. 19 و36 من نفس القانون.

<sup>4</sup> م. 07 من نفس القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: «...ان يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، إضافة إلى مراعاتهم لتدابير الوقائية الطبية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع او التنظيم مع تقبل كافة انواع الرقابة الطبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة».

<sup>5</sup> م. 43 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>6</sup> Christophe Rade, les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat, l'extase hebdo, éd. sociale, N°. 422 du 06 janvier 2011, lexbook revues, p. 02, N. ° l'extase N.° 034, Br. 7

## 1- النظام الداخلي

تقابل كلمة نظام باللغة الفرنسية كلمة *réglement*، وهي مشتقة من مصدر *régler*، كما أنها وثيقة أساسية بالمؤسسة يعمد إليها في تحديد الحقوق والواجبات لكل من الهيئة الإدارية بالمؤسسة المستخدمة، وكذا العمال من جهة أخرى<sup>1</sup>، وهو نفس التعريف الذي تمت الإشارة له في التشريع الفرنسي على سبيل المقارنة<sup>2</sup> ويعرف النظام الداخلي اصطلاحاً بأنه تلك الوثيقة المكتوبة التي تعمد من خلالها المؤسسة المستخدمة إلى التنظيم الداخلي لمختلف الأمور التقنية، التنظيمية والإدارية وغيرها<sup>3</sup>، وإذا تمعنا في تعريف هذا النظام، نجد أن المشرع فعل من نظام الصحة والسلامة وجعله جزء لا يتجزأ من النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، أين يلزم هذا النظام باتخاذ كل التدابير والإجراءات التي من شأنها المحافظة على الصحة والسلامة المهنية من جانب الآلات أو العمال، وبهذا يعد النظام الداخلي أحد أوجه التعبير عن سلطة صاحب العمل ويخضع إلى إعداده أغلب القواعد القانونية السارية المفعول.

أما عن الشروط التي يجب على المؤسسة المستخدمة مراعاتها عند إعدادها لهذا النظام فيظهر جلياً أنه إلزامي في كل مؤسسة تشغل 20 عاملاً أو أكثر<sup>4</sup>، هذا على عكس المشرع المغربي الذي يلزم تبني النظام الداخلي من قبل كل المؤسسات المستخدمة التي لا يقل عدد الاجراء فيعا عن عشرة اشخاص<sup>5</sup>.

كما يتعين أن يكون النظام الداخلي مكتوباً وهذا الشرط هو ما يجسد فعالية وعملية هذا النظام، وهو أيضاً بهذه الخاصية يعتبر ضماناً لعدم التلاعب بأحكامه خاصة وأنه يتم فيه العمل بتفعيل جملة من النصوص القانونية وتفسيرها وتطبيقها بالشكل الذي يتيح له تحقيق الفوائد المرجوة منه، والتي أهمها خاصة

<sup>1</sup> Le dictionnaire électronique au site web : [www.dictionnaire.juridique.com/definition.php](http://www.dictionnaire.juridique.com/definition.php)., Dictionnaire du droit privé de serge BRAUDO «le mot "règlement intérieur" désigne aussi le document par lequel une autorité publique ou privée, par exemple la direction d'une entreprise fixe des règles de gestion ou d'administration ou des prescriptions qui doivent être suivies par les salariés ou une ou une catégorie d'entre eux, Dans ce dernier cas; le règlement doit être pris après accomplissement de diverses formalités définies par les articles 1321-1 du code de travail, le règlement intérieur d'une entreprise peut prévoir une échelle de sanction y compris le licenciement».

<sup>2</sup> La définition du règlement intérieur d'une entreprise : est un document qui précise un certain nombre d'obligation, notamment en matière d'hygiène de sécurité au de sanction, que le salaire et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise, il est obligation à partir d'un certain nombre de salariés, [www.service-public.fr/particuliers/voddroits/f.1905](http://www.service-public.fr/particuliers/voddroits/f.1905).

<sup>3</sup> م. 77 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر والتي تنص: «...وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط».

<sup>4</sup> م. 75 و76 من نفس القانون.

<sup>5</sup> م. 138 من مدونة الشغل المغربية.

التنظيم التقني للعمل وقواعد الوقاية الصحية والأمن، المجال التأديبي علما أن المشرع لم يحصر ولم يحدد اللغة التي يجب أن يكتب بها هذا النظام، عكس المشرع الفرنسي الذي اعتمد اللغة الفرنسية في إعدادة<sup>1</sup>، كما يتعين أيضا وعند الانتهاء من إعداد هذا النظام عرضه على الأجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة تواجدهم لأجل إبداء رأيهم فيه، وربما هذا ما يجسد نقطة المشاركة التي أشار لها برنامج الصحة والسلامة المهنية، ويجب أن يكون هذا النظام الداخلي شاملا بالأخص على القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل مثل الأمور التنظيمية كمواقيت العمل وساعات العمل، فترات الراحة، حالات التناوب<sup>2</sup>، كما لا بد من إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا للمصادقة عليه في ظرف 08 أيام علما أنه يمكن لمفتشية العمل رفض المصادقة عليه إذ لم تراعى فيه شروط تحقق الصحة والسلامة المهنية أو جاء على خلاف ما هو منصوص عليه من التشريعات والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال<sup>3</sup>.

وكخلاصة لهذه الوثيقة الفعالة، يمكن القول أنها أحد المحاور الكبرى التي تلعب دورا كبيرا ومهما في رسم برنامج وسياسة الصحة والسلامة، ولكن تجب الإشارة أنه وإن كان يجسد التزاما قانونيا على الهيئات المستخدمة بالدرجة الأولى؛ فإن للعمال أيضا يد كبيرة فيه؛ إذ الانصياع والخضوع لتعليمات النظام الداخلي، أوجب التعاون والمشاركة بين هؤلاء العمال والهيئة التي يعملون بها، وهو سر نجاح مجال الصحة والسلامة المهنية<sup>4</sup>.

## 2- الاتفاقية الجماعية

من بين النقاط التي تجسد مبدأ المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات المستخدمة، مشاركتهم في رسم سياسة الصحة والسلامة المهنية خاصة من خلال الاتفاقيات الجماعية، والتي تعرف أنها اتفاق يتم تدوينه ويهدف تحقيق مجموعة من الشروط المتعلقة بالعمل والتشغيل وتعالج مسألة معينة أو عدة مسائل وهي مصدر الدفاع عن حقوق العمال المشتركة؛ وهي تعد خلاصة ونتاج ما توصلت إليه إدارة الأفراد المتفاوضة هذا كأصل عام، ومن جهة نظرا للقانون<sup>5</sup> وهو تقريبا نفس ما تمت الإشارة إليه في التشريع المغربي<sup>1</sup>، لكن

<sup>1</sup> Art. 1321-06 du c. t. Fr., Laura Bertrand, De règlement intérieur de l'entreprise, les cahiers Lamy du CE, N. ° 148, mai 2015, p. 15 au 18.

<sup>2</sup> Tayeb Beloula, Droit du travail, collection droit pratique, imprimerie dahleb, Alger, 1994, p. 474.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا ر. 358282 المؤرخ في 07 فيفري 2007، منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 02 لسنة 2007، ص. 222.

<sup>4</sup> Julien Paturle delpine, élaborer le règlement intérieur du comité, une liberté contrôlée, les cahiers Lamy du CE. N. °148, du mais 2015, p. p. 13-16.

<sup>5</sup> م. 114 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

عمليا وميدانيا يلاحظ أن الاتفاقيات الجماعية يتم إعدادها من قبل المستخدم، أين يحضر مسودة ويعرضها بعد ذلك على الممثلين النقابيين العمال والذين إما يوافقون عليها أو يعمد إلى تعديل بعض بنودها، فهي جزء لا يتجزأ من الإطار التنظيمي والإداري والتقني للمؤسسة، كما أن مرونتها جعلت المشرع يمنحها أهمية بالغة واعتبرها مصدرا مهنيا كبقية المصادر الأخرى<sup>2</sup>، وتبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة وإن لم يتم تحديد مدتها تعد غير محدودة لحين إبرام اتفاق جديد، ويجب أن يتم تسجيلها لدى مفتشية العمل ولدى كتابة ضبط المحكمة المختصة<sup>3</sup>، ويتعين على المؤسسة المستخدمة تبليغ هذه الاتفاقية في أوساط المؤسسة المستخدمة وإعلام كل طرف فيها بما فيهم العمال خاصة وفي الأماكن المخصصة للإعلانات داخل الورش وأمكنة العمل<sup>4</sup>.

تعالج هذه الاتفاقية كما سبق الذكر مسألة معينة أو عدة مسائل في إطار قانون العمل والتشغيل، ولأن نظام الصحة والسلامة المهنية من بين احتياجات بيئة العمل، فهو أيضا وسيلة أقرها القانون داخل الهيئة المستخدمة يمكن أن تكون فعالة في إقرار عنصر الوقاية والأمن كون هذه الاتفاقيات الجماعية حلقة وصل بين الإدارة والعمال، ويمكنها المساهمة في معالجة بعض مخاطر بيئة العمل؛ فقد تتضمن جملة من الأمور والتي تبدو لنا في أول الأمر بعيدة عن مجال الصحة والسلامة المهنية لكن الواقع يثبت عكس ذلك؛ فالعمل مثلا بشكل مستمر دون انقطاع قد يخلف ضغطا نفسيا لدى العمال وملا وكرها وبالتالي يكون العامل غير مرتاح نفسيا الأمر الذي يجعله عرضة لارتكاب أخطاء مهنية قد ينجر عنها مخاطر لا تحمد عقباها.

وإلى جانب هذه الاتفاقيات الجماعية، نجد المشرع أيضا قرر ما يعرف بحق مباشرة الدعاوي القضائية لكل من التنظيمات النقابية وكذا الهيئات المستخدمة قصد تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية الموقع عليها<sup>5</sup>، ويجوز لهم في هذا الإطار حق النقض الجزئي أو الكلي لأحكامها في غضون 12 شهر من تاريخ تسجيلها<sup>6</sup>، وينجر عن هذا النقض إعادة التفاوض من جديد حول هذه المسألة التي لم يتم الاتفاق عليها في

<sup>1</sup> م. 104 من مدونة الشغل المغربية.

<sup>2</sup> م. 27، 130 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 126 من نفس القانون.

<sup>4</sup> م. 19 من نفس القانون.

<sup>5</sup> م. 129 من نفس القانون، م. 500، 508 و 509 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق. ا.

م. ا، ج. ر.ع. 21 لسنة 2008.

<sup>6</sup> م. 132 و 133 من نفس القانون.

شهر، وهذا تقاديا لأي نزاع جماعي جديد ولأن العمال خاصة هم الأكثر قربا ودراية بهذه المخاطر، كان لزاما إشراكهم والأخذ برأيهم بهذا الخصوص؛ إذ يعد التفاوض الجماعي أيضا آلية فعالة في سبيل رسم خطة الصحة والسلامة المهنية وفي تحديث شروط العمل والظروف المهنية والحد من مخاطر بيئة العمل التي تؤدي إلى مختلف الحوادث والأمراض المهنية<sup>1</sup> ولوظيفة النقابة دور كبير في ذلك فهي تسهر في سبيل الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، ما جعل الاتفاقيات الدولية تحرص على منحها عدد من الوسائل لدعمها في القيام بمهمتها وتتنوع هذه الوسائل، وتتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال و صاحب العمل لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، و هناك وسائل أخرى، قد تكون أكثر ضررا وضغطا على صاحب العمل يصل لغاية الحق في الاضراب<sup>2</sup>.

### 3- الوثائق الصحية

في إطار برنامج الصحة والسلامة المهنية، ذكرنا ما يعرف بالوثائق الصحية ونلمس هذه المسألة في إلزامية المشرع للهيئة المستخدمة اتخاذ مجموعة من الدفاتر والوثائق الصحية التي تسمح بدراسة بعض المخاطر وأسبابها وتحليلها، وبالتالي العمل على تقاديا وعدم الوقوع فيها من جديد، إلى جانب وثائق إدارية أخرى تحمل كل المعلومات المتعلقة بالعمال، وعليه تتحدد هذه الوثائق الصحية في كل من الدفاتر الصحية، السجلات والوثائق الاختيارية الصحية وعليه:

### 3-1 بالنسبة للوثائق الإلزامية

ألزم التشريع المؤسسة المستخدمة بالتقيد بجملة من الوثائق الإلزامية والفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل الوثائق المحددة إجباريا من قبل مصلحة طب العمل والمفروضة بموجب قرار وزاري مشترك والذي ينص على محتوى الوثائق المحددة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها<sup>3</sup>، والذي جاء تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتضمن محتوى الوثائق الإلزامية المعدة من قبل

<sup>1</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 43.

<sup>2</sup> غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقة العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية-جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011، ص. 103.

<sup>3</sup> ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد المحتوى الوثائق المحددة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2002.



طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها<sup>1</sup> والتي يمكن إيجازها في الملف الطبي الفردي، بطاقة الفحص الطبي الفردي، سجل النشاط اليومي والفحوص الدورية والتلقائية، سجلات الأمراض المهنية، بالإضافة إلى الوثائق الإجبارية الأخرى.

### 3-2 بالنسبة للوثائق الاختيارية

تحدد خاصة في الدفتر الصحي للعامل، وهو يعرف أيضا أو يطلق عليه بجواز سفر الصحة والسلامة المهنية؛ وهو وثيقة تحتوي على عدة فصول وكل فصل يحوي جملة من النقاط أو المسائل؛ فنجد جزء منه مخصصا للتعريف بصاحب الدفتر وحامله أين تدون فيه كل معلوماته الشخصية إن كان عاملا أو شخصا تربطه علاقة بالمؤسسة كالموزعين، الموردين من ذكر الهوية كاملة من اسم ولقب وعنوان، الوظيفة، طبيعة المنصب، الصورة، رقم الهاتف، العنوان<sup>2</sup>، كما نجد فيه كذلك مسائل مرتبطة بأخلاقيات المنصب وحتى السلوك وهذا لضمان التعايش الإيجابي والمحترم بين العمال والمستخدمين، ناهيك عن شمولها أيضا على جملة من المصطلحات والتعاريف والإجراءات والإرشادات بخصوص الصحة والسلامة المهنية، كما قد تتعرض إلى إثبات أو إبراز أو استظهار بعض أوجه المسؤوليات المنجزة عن ذلك، وأيضا ضرورة الخضوع لبعض الإجراءات المتخذة من تكوين، تعليم، تدريب وبيان دور كل شخص في إطار الصحة والسلامة داخل الهيئة المستخدمة<sup>3</sup>، وتجدر الإشارة أنه وبمجرد إنشاء هذا الدفتر الصحي وحين تواجهه بالمؤسسة، فإنه يعتبر التزام يتوجب على العمال الأخذ والعمل بتوجيهاته نظرا لما يحمله من إرشادات صحية مهنية، ويتعين بهذا الصدد على المستخدم القيام بإجراءات أخرى من إعلام وتعليم وتوضيح لمحتوى هذا الدفتر قصد تثقيفهم بكيفية مواجهة مخاطر بيئة العمل وذلك عن طريق دورات تكوينية وندوات إعلامية<sup>4</sup>.

من بين تلك الوثائق الصحية كذلك، نجد ما يعرف بالسجلات والوثائق الصحية وهي تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة النشاط الذي تباشره هذه المؤسسة وحسب نظام التسيير والهيكلة التنظيمي

<sup>1</sup> م. 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتضمن محتوى الوثائق الإجبارية المعدة من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993.

<sup>2</sup> جهل محمد، بيئة العمل والالتزام والسلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران -02-، السنة الجامعية 2017-2018، ص. 41.

<sup>3</sup> م. 19، 20، 21 و22 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 22 من نفس القانون، م. 03، 04 المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج. ر.، ع. 28 لسنة 2000.



لها لأنها تدخل في إطار ما يعرف بالتسيير التقني للمؤسسة المستخدمة، ويتم العودة إلى هذه السجلات ليتم فيها تدوين مختلف الأمراض والحوادث المهنية قصد تحليلها والوصول إلى اكتشاف أسبابها وبالتالي اجتنابها قدر الإمكان؛ فهي سجلات تحمل جملة من الارشادات والتدابير والإجراءات الواجب اتخاذها في حالة الخطر الوشيك، وبالتالي الوقاية من المخاطر المهنية والحفاظ على الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>، وفي غالب الأحيان يتم إعداد هذه السجلات والوثائق مع البرنامج السنوي للصحة والسلامة المهنية، أين يتم فيها فصل كل الإجراءات المتخذة في سبيل الوصول إلى تحقيق خطة شاملة في مجال الوقاية الصحية، وكل هذا يتم بإشراك العمال عبر أجهزة المشاركة التي تبدي رأيها بخصوص هذه المسألة<sup>2</sup>.

كخلاصة عرض هذه الوثائق، يمكن القول أنه يكمن الاختلاف بينهما في الدفاتر الصحية التي يتم إعدادها وتحريرها بإدارة المستخدم وبصفة اختيارية تحت تأثير مسؤولية عليه اتجاه البيئة المهنية واتجاه العمال<sup>3</sup>، أما الدفاتر الإجبارية نمسكها من قبل طبيب العمل، أمر إجباري ومفروض قانوناً<sup>4</sup>، ولكن رغم اختلاف المصدر المنشأ لها سواء بصفة اختيارية أو بموجب القانون، يبقى هدفها واحد، وهو الوصول إلى تحقيق برنامج الصحة والسلامة المهنية الفعال والذي يحقق بيئة عمل آمنة وصحية وسليمة للعمال.

#### 4- الإلتزام بالإعلام والتدريب والتقييم

رجوعاً إلى أحكام القانون رقم 88-07، نجد المشرع كان أكثر دقة حين نص على جملة من الإجراءات أو النصوص التي كانت صريحة في تحديد الأشخاص والمسؤوليات التي يقع عليها واجب مباشرة جملة من الإجراءات في هذا المجال<sup>5</sup> والذي تلتزم كل المؤسسات المستخدمة بتطبيقه دون استثناء بغض النظر عن طبيعة النشاط الذي تباشره<sup>6</sup>، وهنا وقصد التحكم في مخاطر بيئة العمل المهتدة للعامل والمؤسسة وعلى حد سواء، يقتضي الأمر دراسة وتحليل هذه المخاطر وتقييمها بشكل دوري قصد تحديد المعارف وتجديدها

<sup>1</sup> Thomas Coutros, Le lien positif évaluation et santé au travail, semaine social, Lamy, N°. 1662 du 2 février 2015, p. 4 et 5.

<sup>2</sup> م. 94 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> Michel Capron et françoise Quattrel, Lanoizelle, La responsabilité sociale d'entreprise, collection repères gestion, hibr, éd., la découvre, Paris, 2007-2010, p. 12 et 13.

<sup>4</sup> م. 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993.

<sup>5</sup> م. 01 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>6</sup> Leila Hamden Borsali, Droit du travail, manuel pédagogique, collections droit pratique, la définition de l'organisation employeur, paragraphe, N°. 105, éd. BERTI, ALGER, 2014, p. 52.

والإعلام، التدريب، التكوين<sup>1</sup>، ويعد التزام الهيئة المستخدمة في التعليم والإعلام والتكوين والتدريب، ذا طابع خاص؛ حيث يثبت للعامل الذي هو حق له المطالبة به في أمام الجهات القضائية، وإن استحال على المدين تحقيقه أو تنفيذه عينا جاز المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي ألحق به ولمسه جراء إخلال صاحب العمل بالتزامه هذا، وهنا نجد مؤسسات الضمان الاجتماعي التي تلعب دور بارزا في إجراءات التعويض عن مخاطر بيئة العمل، والتي قد تفسر إلى حوادث وأمراض مهنية.<sup>2</sup>

كما يلاحظ أيضا أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا الإلتزام بأحكام القانون رقم 88-07 فحسب، بل دعم وعزز هذا المجال بالعديد من النصوص القانونية كما سبق الذكر كأحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل الذي صدر أو جاء بعد القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وجاء هذا المرسوم في خمسة أبواب والتي قسمت إلى عدة أقسام نجد على سبيل المثال الباب الأول يتمحور حول حفظ الصحة العامة في أماكن وملحقاتها، هذا الباب بدوره نجد فيه عدة أقسام أو عدة مسائل كالنظافة الوقاية من الأمراض<sup>3</sup>، تهوية أماكن العمل وتطهيرها<sup>4</sup>، البيئة وعناصر الراحة<sup>5</sup>، وأخيرا قسم مرافق الصحة<sup>6</sup>، ودون التعمق في جميع تفاصيل هذه الإجراءات والتي سوف يتم التطرق إليها من خلال الجزء الثاني من هذه الدراسة، فإننا نكتفي بالقول هنا أنه تعد إجراءات تقنية وميدانية تقع على عاتق المستخدم للحد من مخاطر بيئة العمل وكيفية الوقاية منها، إلى جانب هذا أيضا، نجد فيما يتعلق بكيفية تعليم العمال وإعلامهم وتدريبهم وتكوينهم في مجال الصحة والسلامة المهنية، المشرع أبقى المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بهذه المسألة<sup>7</sup> وعليه:

<sup>1</sup> م. 19 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر. والتي تنص: «يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تستطلع به الهيئة المستخدمة».

<sup>2</sup> م. 70 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر. ع. 11 لسنة 2008.

<sup>3</sup> م. 02 إلى 05 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 06-12 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 13 إلى 17 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 18 إلى 24 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>7</sup> المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السابق الذكر.

**4-1 بالنسبة لتعليم العمال**

يعد تعليم العمال كما سبقت الإشارة إليه ضمن برنامج نظم الصحة والسلامة المهنية والذي يهدف إلى تلقين العمال وتبنيهم من كافة الأخطار المحيطة بهم في بيئة العمل وتوعيتهم وتحسيسهم بها من جهة، ومن جهة أخرى أيضا يسمح لهم هذا الأمر بتلقي توجيهات وإرشادات وطرق تمكنهم من معرفة تجنب هذه المخاطر وتفاديها.

**4-2 بالنسبة للإعلام**

يعد الإعلام من إجراءات التخطيط، ومن النقاط التي شملتها رزمة برنامج الصحة والسلامة المهنية، فإعلام العمال بالمخاطر التي تحويها بيئة العمل التي ينشطون فيها وعبر مختلف الوسائل كما سبق الذكر من ندوات علمية، وثائق مكتوبة، صور، إشارات، محاضرات، حملات أمنية، ملصقات جدارية، إعلانات، كل هذه الوسائل يعمد إلى إدراجها المستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء وبالتناسق مع باقي الهيئات الأخرى كمصلحة طب العمل أيضا، مصلحة الوقاية الصحة والأمن، هذه العملية تسمح للعامل بأن يكتسب ثقافة الصحة والسلامة المهنية ويعرف بهذا كيف يحمي نفسه من جل المخاطر المهنية المهددة له<sup>1</sup>.

**4-3 تكوين العمال وتدريبهم**

إلى جانب التعليم والإعلام، يعد التكوين والتدريب نقاطا محورية وأساسية فاعلة في حفظ وتحقيق الصحة والسلامة المهنية؛ إذ يسمحان للعامل بمعرفة سبل وإجراءات حمايته من مخاطر بيئة العمل<sup>2</sup> ويعد التكوين والتدريب بمثابة تجديد المعارف وتميئتها لدى العمال، ويتم مباشرة هذا الإجراء من قبل الهيئة المستخدمة بالتنسيق والتعاون مع جل الهيئات المعنية والفاعلة في هذا الإطار كمؤسسات التكوين، مؤسسات الدراسات المختصة، هيئات عمومية وكلها تعمل جاهدة على تحقيق كيفية تعامل العامل مع أي خطر مهني يهدده خاصة المرتبط بمنصب عمله<sup>3</sup>، وترتكز عملية التدريب والتكوين على جانبين، جانب

<sup>1</sup> Vincent Calias, La responsabilité du syndic employeur en Matière de santé du personnel d'immeuble, AJDI pratique, Dalloz, revue, janvier, 2013, p. p. 27 au 33.

<sup>2</sup> م. 03 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 الساق الذكر.

<sup>3</sup> Henri Peschaud, L'obligation nouvelle d'informer le salaire du risque pour sa santé et sa sécurité, petite affiches, Droit social du 25 février 2009, N.° 40, p. 03.

نظري وآخر تطبيقي<sup>1</sup>، وبعد الإنتهاء من التكوين، يحصل المكون على شهادة التكوين تقدمها له المؤسسة المشرفة التي باشرت التكوين كما يحفظ القانون جميع حقوق العامل إن كان تكوينه يصادف أوقات العمل<sup>2</sup>.

لقد تم تحديد الفئات العمالية التي يجب إخضاعها إلى التدريب والتكوين، خاصة العمال الجدد، العمال الذين غيروا مناصب عملهم أو أولئك الذين تم استحداث آلات ومعدات ومواد جديدة في مناصب عملهم<sup>3</sup>، كما تتلقى أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء تكويناً حسب طبيعة المهام التي أسندت إليهم<sup>4</sup>، والهدف من هذه الإجراءات هو تزويد العمال بالمعارف وتجديد تكوينهم بشكل مستمر قصد استيعابهم لمخاطر بيئة العمل من جهة ومن جهة أخرى، تلقينهم تقنيات التصرف معها وتفاديها والوقاية منها، بالإضافة إلى تعليمهم قواعد أو أساسيات الإسعافات الأولية، وطبعاً هذا الأمر يكون عبر برنامج يتم إعداده من قبل الهيئة المستخدمة بالتشاور مع اللجان المتساوية الأعضاء، وكذا طبيب العمل، مصلحة الوقاية الصحية والأمن<sup>5</sup>، وفي هذا الإطار، ينص القانون على أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بشكل سنوي بإعداد برنامج يتضمن كيفية الوقاية من مخاطر بيئة العمل<sup>6</sup>، ومنه تعد هذه البرامج التكوينية والندوات والدورات التعليمية والتحسيسية جزء لا يتجزأ من منظومة الصحة والسلامة المهنية عامة ومن كيان المؤسسة خاصة، غير أن التعليم والتدريب والإعلام المهني في مجال الصحة والسلامة المهنية لا يقع على الهيئة المستخدمة لوحدها؛ فإن كانت هذه الأخيرة المسؤول الأول عن هذا الأمر، فإنه تعود هذه المهمة أيضاً إلى مختلف الهيئات الفاعلة في هذا المجال، والتي يمكن إيجازها في كل من اللجان المتساوية الأعضاء، مصلحة طب العمل، مفتشية العمل، مصالح الضمان الاجتماعي، المعهد الوطني للوقاية الصحية والأمن، المركز الوطني للوقاية من المخاطر المهنية، مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والري والأشغال العمومية.

<sup>1</sup> م. 12 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 17 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 19 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 21 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 04 و 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 08 و 09 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08 جانفي 2015 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.

## 5- بالنسبة لإجراء التقييم

لم يغفل المشرع الجزائري عن هذه النقطة، حيث يلزم المؤسسة المستخدمة بأن تقوم بتنظيم ذوي قصد تهيئة وصيانة الأجهزة والمعدات التي يتم العمل بها، الأمر الذي يجعلها تصل إلى تقييم كلي لمدى نجاح الإجراءات التي اتخذتها في إطار تحقيق الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>، بل أكثر من ذلك، خص المشرع هذا الإجراء بنصوص قانونية صريحة، ونص بذلك على وجوب أن تكون معدات وأجهزة ومواد النشاط وكل ما يدخل في سياق المؤسسة تحت ما يعرف بالمراقبة الدائمة والدورية بهدف الحفاظ على حسن سيرها وضمن الأمن والسلامة داخلها الشيء الذي يحقق أمن العتاد والعمال، وبالتالي تخفيض التكاليف التي قد تتجر عن هذه المخاطر<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى هذا أيضا، ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك، أين نص على ضرورة تشكيل لجنة وطنية تهدف أساسا إلى المصادقة على مقاييس العمل وفق النصوص القانونية والتنظيمات الفاعلة في هذا المجال، فاحترام المؤسسة المستخدمة للمقاييس المعمول بها بخصوص الآلات والأجهزة ومواد الصنع أمر من شأنه الحفاظ على هذه المعدات بالدرجة الأولى ثم صحة وسلامة العامل من الدرجة الثانية، وتعمل هذه اللجنة على تقديم وإعداد دراسات وتقديم رأيها في مدى احترام جوانب الصحة والسلامة المهنية<sup>3</sup>، ويعد تحديد هذه المخاطر خطوة جد مهمة وأساسية يتم إتباعها بالخطوة الموالية المتمثلة في تحليل هذه المخاطر ثم تقديم المقترحات والحلول واتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية منها وتجنبها قدر الإمكان.

## 6- بالنسبة للتنفيذ

التنفيذ مسؤولية تقوم على تضافر الجهود وتكامل جميع الأطراف المعنية بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لذا نجد الهيئة المستخدمة تتخذ جملة من التدابير والالتزامات التي حملها إياها المشرع في نظامها الداخلي، مختلف الوثائق الإدارية والصحية الإلزامية والاختيارية، نصوص الاتفاقيات الجماعية، وإلى جانبها أيضا، نجد دور العمال الذين لا بد أن ينصاعوا ويتمثلوا إلى توجيهات الهيئة المستخدمة ويأخذون بالتوجيهات الخاصة بالنسبة لما يعرف بضرورة ارتداء معدات الحماية الشخصية على سبيل المثال، ليأتي بعدها دور جملة من الأجهزة الأخرى التي هي أيضا مساهمة وفعالة في هذا الإطار، والتي تتمثل في كل من اللجنة

<sup>1</sup> م. 05، 06، 07 و08 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية المصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها، ج. ر.، ع. 64 لسنة 2001.

المتساوية الأعضاء، مصلحة طب العمل، مصلحة الوقاية والأمن ودون التفصيل في هذه الأجهزة وبدورها؛ لأنه سوف يتم التعرض لها أدناه.

### المطلب الثاني: التطور التاريخي والقانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية

بعد أن بدأت الثورة الصناعية بأوروبا انتقل الفلاحون وبكثرة إلى مختلف المدن التي تحوي عديد الصناعات ظانين أنهم قد هربوا من الذل والاستعباد الذي كانوا يواجهون في القطاع الزراعي، لكن فوجئوا بعدها ببيئة عمل أخرى تحمل مخاطر مهنية لا تعد ولا تحصى، حتى بدأ ظهور ما يعرف ببداية التفكير في كيفية مجابهة هذه المخاطر وبدأت تظهر بوادر الأمن الصناعي، والذي يعرف حالياً بالصحة والسلامة المهنية ليتطور شيئاً فشيئاً إلى العالمية، ويتم أيضاً دراسته وضبطه بشكل قانوني من خلال تجسيد أهم أهدافه وأبعاده وإجراءاته.

### الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم الصحة والسلامة المهنية

ظهر نظام الصحة والسلامة المهنية يعود إلى خلفيات تاريخية يفرض علينا الأمر بيانها، ذلك أن نظام الصحة والسلامة المهنية، لم يأت من العدم، بل جاء كحتمية بعد اجتماع ظروف اقتصادية واجتماعية، والتي أسفر عنها تبني هذا النظام؛ حيث أضحت الصحة والسلامة المهنية حقيقة واقعية أملت ظروف وملابسات العملية الصناعية التي تطورت تدريجياً عبر العصور<sup>1</sup>.

### أولاً: الصحة والسلامة المهنية في العصور القديمة

عاش العامل في العصور القديمة أبشع أنواع الظلم والاستبداد؛ حيث لم يكن هناك أي اعتبار لشخصه كإنسان له حقوق طبيعية أهمها حفظ كرامته، وكان العامل خلال هذه العصور مجرد آلة وكان في قبضة الطبقة الحاكمة والطبقات البرجوازية التي تعتبره عبداً، فلم يكن يهمهم سوى الربح المادي والتميز المالي على حساب صحة هؤلاء العمال، ونلمس ذلك خاصة منذ عصور الموغلة في التاريخ الفرعوني علماً أنه آنذاك كان مصطلح الصحة والسلامة المهنية يطلق عليه لفظ الأمن الصناعي، ولقد دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، وكذلك الكتابات على الورق البردي وجدران المعابد والقبور، والتي تناولت بالوصف العديد من المخاطر المهنية، كالربو الشعبي الذي كان يصيب صناع الأسلحة نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات، وإصابات العمود الفقري كذلك للعازفين على

<sup>1</sup> الطاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، سنة 1994، ص. 09 .

الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد، وأيضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي، وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى.

كان الرومان مهتمين بشكل أساسي بالصحة والسلامة المهنية، ويبرز ذلك في بقايا مشاريع البناء الخاصة بهم، وبتطور الحضارة الرومانية ففي عام 1567، أنتجت فيليبوس أوريلوس Aureolus Philippus أطروحة عن الأمراض الرئوية لعمال المناجم وتناول بحثه الذي يحمل عنوان "مرض عمال المناجم وأمراض التعدين الأخرى" أمراض العاملين في المصاهر والمعادن والأمراض المرتبطة بالتعامل مع الزئبق والتعرض له، وفي نفس الوقت تقريبا نشر جيورجيو أغريكولا Agricola Georgius أطروحته "دي ري ميتالিকা Re De" Metallica، أكد فيها على الحاجة إلى التهوية في المناجم وتوضيح العديد من الأجهزة التي يمكن استخدامها لإدخال الهواء النقي إلى المناجم<sup>1</sup>.

عرف الإغريقون والرومان أمراض مهنية، ومنها البصاق الدموي والتشوهات التي يصاب بها العمال، وغيرها من الأمراض المهنية المختلفة، ثم تطورت قضايا الصحة والسلامة المهنية وبدأت تخضع لقواعد وأسس مهنية ساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه، وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للصحة والسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة، إلا أن جذورها انبثقت من الأسس الأولى والقضايا المختلفة، أما عن مفهوم الصحة والسلامة المهنية الحديث، فقد أصبح المصطلح العالمي الجديد وبات يمثل المفهوم الصحيح والأعم لمعنى الأمن الصناعي والذي يضمن عدم وقوع الحوادث والأمراض أو تقاديتها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة<sup>2</sup>؛ بل أكثر من ذلك صار يهتم برفاهية العمال على كافة المستويات.

لقد مرت الصحة والسلامة المهنية بثلاث مراحل تتمثل في مرحلة الاهتمام الصناعي، مرحلة السلامة المهنية وصولا إلى المرحلة الثالثة التي ترمي إلى الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة، وعليه بالنسبة للمرحلة الأولى مرحلة "الأمن الصناعي"، ولقد أطلق عليها هذا الاسم لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض للعاملين فيها لحوادث وأمراض، لتأتي بعدها مرحلة

<sup>1</sup> حدادي نور الهدى - مخلفي امينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية -دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد رقم 06، ع. 01 جانفي، 2021، ص. 113 و114.

<sup>2</sup> خالد فتحي ماضي، احمد راغب الخطيب، السلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 97 و98.

الاهتمام بالسلامة المهنية، وهذا طبعا وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تضاعف حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضا، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها؛ فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في جميع أنواع المنظمات، وأخيرا مرحلة تحقيق بيئة عمل آمنة، والتي يمكن القول أن الاهتمام هنا أعم وأشمل، أي تحقيق سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث بغض النظر عن مصادرها<sup>1</sup>.

يبرز أيضا دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال من خلال العديد والتشريعات الإسلامية سواء في القرآن أو السنة وتحديد حقوق العمال أما أبرز ما جاء في الإسلام حول الصحة والسلامة المهنية، تشجيع الإسلام لمبدأ الحفاظ وتوفير السلامة في مكان العمل، وتمثل تعاليم الإسلام الدليل الأول لدعوة الإنسان إلى مراقبة السلامة وإجراءات الأمن والسلامة التي يراعيها الهدف الأساسي لتوفير مكان عمل آمن، من خلال قوله تعالى: " ولا تلقوا بأيديكم الى التهلكة"<sup>2</sup>.

كخلاصة لكل هذا، نستنتج أن ظهور هذه النظم ما كان الا نتيجة حتمية فرضها الواقع المعاش، ومع تتابع التطور السريع من الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي المبني على الصناعات الزراعية ثم إلى الاقتصاد الصناعي، وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصر الإنتاج الحرفي واليدوي، أفرز هذا التحول أثراً ضاراً في الجوانب الإنسانية والأخلاقية انعكست على العاملين وأرباب العمل، فكان لابد من تدخل الدولة لحماية العاملين من مخاطر بيئة العمل، وبدأ بعدم الاهتمام القانوني بهذا المجال عبر مختلف مناطق العالم، ومنه بدأت معالم نظام الصحة والسلامة المهنية ترسم أبعادها القانونية تحقيقاً لحماية شاملة للعامل والمؤسسة التي يشغل بها وهو الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني.

### ثانياً: الصحة والسلامة المهنية في بداية القرن العشرين

بطبيعة الحال وكأي بداية، فإن الأمر يستدعي وقتاً للوصول إلى الإحاطة الشاملة بجميع جوانب هذا النظام؛ لذا كان التدخل التشريعي في بدايته محتشماً، علماً أنه كان التشريع الألماني الصادر في 06 جويلية 1884 نقطة البداية في هذا المجال؛ إذ بصدوره ظهر إلى الوجود أول نظام قانوني يضمن الأفراد ضد الأخطار المهنية، ثم شهدت بداية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين إصدار الكثير من دول أوروبا

<sup>1</sup> سعاد نائف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، مرجع سابق الذكر، ص. 467.

<sup>2</sup> سورة البقرة، الآية 195.



الغربية ومن بينها فرنسا تشريعات تقترب فيها من تلك المبادئ التي أقرها المشرع الألماني عام 1884 م كأساس للنظام القانوني لما يعرف بالصحة والسلامة المهنية في سبيل مواجهة الآثار الضارة التي ترتب المخاطر المهنية.

وفي 09 أبريل 1898 م، صدر في فرنسا قانوناً يعد بداية للتحول الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية طبقاً لأحكام هذا القانون الحق في التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث وقع في مكان العمل أو بسببه، ثم صدر في أكتوبر 1946 م قانوناً آخر في فرنسا خاصاً بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أحدث تحولاً آخر في مفهوم الحماية، والذي من أبرز مظاهره أن التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية، وضعت نواة الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1898 م والتي أصدرت متطلبات الصحة والسلامة المهنية عام 1904، كما أن منظمة السلامة والصحة المهنية تؤكد على ضرورة توفر الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة للعاملين في مناطق العمل، وقد بدأت عملها منذ عام 1934.

وبهذا نستخلص أن نظام الصحة والسلامة المهنية مر بمراحل عديدة وبظروف عاشها العمال ليأتي كنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية، بعدها تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى كتوفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل الوقاية والعناية بالتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية، وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى، بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية، غير أن هذا المسمى لم يظهر إلى حيز الوجود حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت معالمه ثابتة.

### الفرع الثاني: التطور القانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية

تعد مسألة الصحة والسلامة المهنية دولية قبل أن تكون وطنية، كما يمكن القول إنها أحد النقاط التي تلتقي فيها جميع الدول بحثاً فيه عن الوصول إلى ما يعرف ببيئة عمل آمنة، وهذا بالنظر لما قد يخلفه هذا

<sup>1</sup> David C. Shall Cross, 2013, Using concept maps to assess learning of safety case studies The Piper Alpha disaster, Education for Chemical Engineers, Elsevier B.V., p. 01.

الأمر من نتائج إيجابية تمس أبعاد عديدة، خاصة البعد الاقتصادي منه، وعليه وفي إطار رسم الحدود التشريعية لنظام الصحة والسلامة المهنية، فإن الأمر يفرض علينا أولاً القيام بهذا على المستوى الدولي ثم الانتقال إلى الإطار القانوني الوطني لهذا الموضوع.

### أولاً: الصحة والسلامة المهنية في التشريع الدولي

تعد النصوص القانونية الدولية نقطة إلتقاء لجميع دول العالم، أين تجسد توافق إرادة الدول حول نقطة معينة تخدم المجتمعات البشرية سواء على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي، ومصطلح الصحة والسلامة المهنية بعد مسألة ذات أهمية بالغة على الصعيد الدولي قبل الوطني، وهو ما نلمسه من خلال مختلف ما تصدره منظمة العمل الدولية، المعهد العالمي للتقييس، منظمة الصحة العالمية من مختلف الاتفاقيات والمواثيق التي تعد رائدة وفعالة في مجال الصحة والسلامة عامة، وفي الصحة والسلامة المهنية على وجه الخصوص.

#### 1- الصحة والسلامة المهنية في المواثيق والاتفاقيات الدولية الكبرى

بداية يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 من أول الالتماسات الدولية التي تجسد اهتمام الأمم المتحدة بمجال الصحة والسلامة المهنية من خلال نصه على أنه لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عادلة ومريحة<sup>2</sup>، بالإضافة إلى النص بأن العمل حق إنساني من غير أي جبر ولا إهانة مع أجر عادل يتوافق وجهد الفعل المبذول مع حقه في الراحة وتحديد ساعات العمل وضمان حقه في الرفاهية له ولأسرته وتوفير أهم الحقوق من ملابس ومأكل ومشرب وعناية طبية ومختلف الخدمات الاجتماعية وخدمات التأمين<sup>3</sup> وتجدر الإشارة أن جميع هذه الأمور هي ظروف عمل محيطة بالعامل وفي حالة توفيرها، فإن هذا الأمر سوف يحفز ويجعله في قمة رضاه المهني ويتحسن أدائه وأداء المؤسسة، وهو ما يعكس نتائج هذا النظام في بيئة العمل وعلى النقيض من ذلك، فقدان المؤسسة لهذه الأمور يؤدي إلى استياء العامل وتدمره وبالتالي تقل إنتاجيته، الأمر الذي يؤدي إلى تراجع إنتاجية المؤسسة وارتفاع التكاليف

<sup>2</sup> م. 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي صادقت عليه الجزائر بموجب م. 11 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر.، ع. 64 لسنة 1963.

<sup>3</sup> م. 24 و25 من نفس الإعلان والتي تنص: «لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة كما له الحق في تأمين معيش من حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة».

فيها دون أن ننسى أيضا أن عدم توافر هذه المسألة؛ أي صحة وسلامة العامل يجعل من هذا الأخير في حالة قلق وضغط نفسي مستمر أين سيؤدي الأمر إلى فقدان العامل للتركيز ما قد يتسبب في وقوعه في حادث أو مرض مهني يترتب عنه تكاليف إضافية لجبر كل هذه الاضرار وعليه كان للإعلان العالمي لحقوق الانسان تأثير قوي على مختلف الاتفاقيات الدولية التي صدرت بعده.

وعند الحديث عن المنظومة التشريعية الدولية للصحة والسلامة المهنية فإنه يتعين علينا بذلك التطرق لأهم تلك الاتفاقيات الفاعلة في هذا المجال بحيث، سعت منظمة العمل الدولية وعملت جاهدة لإصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت تحقيق صحة وسلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة ببيئة وظروف عملهم وتم بذلك ابرام العديد من الاتفاقيات الدولية حيث بلغت حتما ما يقارب 161 اتفاقية دولية شملت مختلف جوانب العمل، وقد أخذت هذه الصكوك في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة، ولبعض هذه الاتفاقيات والتوصيات التقنية أهمية خاصة بالنسبة للبلدان النامية ومن أبرز واهم هذه الاتفاقيات نجد خاصة:

- الاتفاقية رقم 12 المتعلقة بتعويض الإصابات في العمل الزراعي والتي تم التصديق عليها من قبل 53 دولة وتلزم احكام هذه الاتفاقية التعويض على إصابة العمل إذا كانت بسبب العمل أو أثناء تأديته.

- الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويض إصابات العمل<sup>1</sup>.

- الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن أمراض المهنة<sup>2</sup> أين تقضي هذه الاتفاقية بتعويض المصابين بأمراض المهنة أو ذوي حقوقهم بعد وفاتهم نتيجة حادث عمل على ألا تقل قيمة التعويض تلك التي تم النص عليها بالتشريع الوطني كما حددت الاتفاقية أمراض المهنة الموجبة التعويض بثلاثة أمراض وهي كل

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويض إصابات العمل الصادرة في 1925 والتي تمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1927 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن الامراض المهنية والصادرة سنة 1925 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

من التسمم بالرصاص ومشتقاته ومركباته، التسمم بالزئبق ومشتقاته ومركباته، عدوى الجمرة الخبيثة<sup>1</sup> وتعد هذه الأمراض من أكثر الأمراض التي تشملها عملية التعويض في حالة الإصابة به.

- الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن أمراض المهنة والتي جاءت لتعديل وإتمام الاتفاقية رقم 18 السابقة الذكر، وبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 18 جوان 1962<sup>2</sup>، وقد وافقت عليها 45 دولة تضمن التعديل إضافة بعض الأمراض المهنية مثل التسمم بالرصاص أو سبائكها أو مركباته ومضاعفاته، التسمم بالزئبق ومركباته ومضاعفاته، الجمرة الخبيثة، التسمم الرئوي المصحوب أو غير المصحوب بالدرن الرئوي شريطة أن يكون هو السبب الرئيسي في العجز المؤقت، التسمم بالفوسفور أو مركباته أو مضاعفاته، التسمم بالبنزين ونظائره ومشتقاته النيتروجينية والأحينية، بالإضافة إلى الأعراض المرضية الناتجة عن الراديوم والمواد المشعة الأخرى، وكذا الأشعة السينية كأشعة أكس وسرطان الجلد، ولقد ركزت هذه الاتفاقية على جملة من الصناعات والمهن التي قد تنتج عنها هذه الأمراض، وهي كل من صهر الزنك القديم مع الرصاص وصبهما في سبائك، صناعات الطباعة، صنع مركبات الرصاص، صنع وإصلاح المركبات الكهربائية، تحضير واستعمال الطلاءات المحتوية على الرصاص، جميع عمليات الطلاء التي تستدعي تحضير أو تداول مواد الطلاء أو أنواع المعجون أو الملونات التي تحتوي إصباغ من الرصاص، مناولات خام الزئبق وصنع مركبات الزئبق أو صنع أجهزة القياس والمختبرات إلى جانب العديد من الأمراض المرتبطة بالمواد المذكورة<sup>3</sup>، ويلاحظ أن هذا التعديل قد وسع من دائرة الحماية والتعويض إلى أمراض أخرى لم تكن تتضمنها الاتفاقية رقم 18.

- الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل<sup>4</sup> ما ركزت عليه هذه الاتفاقية على وجه الخصوص هو ضمان المساواة بين العمال من حيث التأمين عن إصابات العمل بغض النظر عن جنسية العامل أن كان محلي أو أجنبي.

<sup>1</sup> م. 02 من الاتفاقية رقم 18 والسابقة الذكر: «تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية بان تعتبر الأمراض وحالات التسمم الناشئة عن المواد المبينة بالجدول المرفق امراضا مهنية، اذ أصيب بهذه الامراض أو حالات التسمم عمال يشتغلون في المهن أو الصناعات الواردة في هذا الجدول ...».

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية المعدلة والمتممة للاتفاقية رقم 18 والتي صدرت في 1934 وتمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1936 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

<sup>3</sup> م. 02 من الاتفاقية رقم 42 السابقة الذكر.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل الصادرة سنة 1925 والتي تمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1926 والتي صادقت عليها الجزائر في 10 أكتوبر 1962.

- الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمستوى الأدنى للضمان الاجتماعي في مجال تأمين إصابة العمل، ولقد صادقت عليها 22 دولة .

- الاتفاقية رقم 105 حول ضرورة إلغاء العمل الجبري<sup>1</sup>.

- الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام والمهنة<sup>2</sup>.

- الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات<sup>3</sup>.

- الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب<sup>4</sup>.

- الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالمزايا في حالة إصابات العمل ولقد نصت هذه الاتفاقية صراحة أن أحكامها تسري على جميع العاملين بما فيهم من يعملون تحت التمرين في القطاع العام والخاص والتعاوني ويجوز تطبيق أحكام الاتفاقية على الملاحين والبحارة بما فيهم صيادو الأسماك، الموظفين العموميين، وذلك إذا كانت هذه الفئات تتمتع بالحماية بمقتضى أنظمة خاصة توفر على الأقل متوسط ما تقدمه هذه الاتفاقية، العاملين في أعمال عرضية لا تدخل بطبيعتها في مهنة صاحب العمل، العاملين في المنازل، أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه ويعملون له ولم تستثن الاتفاقية أيضا العاملين بالزراعة.

أما عن المزايا التي تقررها، فتشمل كل من الحالة المرضية الناتجة عن الإصابة، العجز عن أداء العمل، حالة الوفاة، العجز الكلي المستديم، ومن جهة أخرى تحدد الاتفاقية أمراض المهنة التي ينبغي أن يتضمنها تشريع كل دولة تصادق على الاتفاقية وعددها 15 مرضا، والتي تستلزم الرعاية الطبية التي تقدم في حالة الإصابة، في المعاشات والتعويضات، صرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت والتي تعادل

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري الصادرة في 25 جوان 1957 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-30 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بحضر الترقية في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة في 25 جويلية 1958 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-31 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات الصادرة في 25 جوان 1963 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-42 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 56 لسنة 1969.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب الصادرة في 08 جويلية 1964 من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-43 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 57 لسنة 1969.

60% من الأجر، صرف معاش شهري يعادل 60% من الأجر في حالة العجز الكلي المستديم، صرف معاش شهري يعادل 50% من الأجر في حالة الوفاة.

- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الإستخدام<sup>1</sup>.

- الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالنقل الأصلي للحمولات التي يمكن أن ينقلها العامل لوحده<sup>2</sup>.

- الاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل<sup>3</sup>.

- الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية<sup>4</sup>.

- الاتفاقية رقم 150 الخاصة بإدارة العمل<sup>5</sup>.

- الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهيتين وبيئة العمل<sup>6</sup>، والتي تضمنت أحكاما بالغة ووضعت سياسة دولية ووطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وتعد أحكامها قابلة للتطبيق في جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال كما يجوز لأي دولة صادقت عليها أن تقوم بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل، كما لها استثناء تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على أي فرع ما من فروع

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام الصادرة في 09 جويلية 1964 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الامر رقم 69-49 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 59 لسنة 1969.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بوزن وتقل الحمولة التي من الممكن ان ينقلها العامل لوحده الصادرة في 28 جوان 1968 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الامر رقم 69-45 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 60 لسنة 1969.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل الصادرة في 26 جوان 1973 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر.، ع. 37 لسنة 1983.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التكوين والتوجيه المهني في تنمية الموارد البشرية والصادرة في 23 جوان 1975 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-519 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر.، ع. 37 لسنة 1983.

<sup>5</sup> الاتفاقية رقم 150 الخاصة بإدارة العمل الصادرة في 26 جوان 1978 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 03 ديسمبر 1983، ج. ر.، ع. 50 لسنة 1983.

<sup>6</sup> الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهيتين وبيئة العمل الصادرة في 22 جوان 1981 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2006.

النشاط الاقتصادي<sup>1</sup>، وتضيف أحكام الاتفاقية أنه وفي حالة وجود هذا الاستثناء أي استبعاد نشاط ما من الخضوع إلى أحكام هذه الاتفاقية يتعين على هذه الدولة إعداد تقرير تبين فيه سبب هذا الاستبعاد مع أخذ إجراءات أخرى مناسبة لتوفير حماية تضمن صحة وسلامة هذا النشاط<sup>2</sup>.

ولقد أشارت الاتفاقية صراحة أنه يقصد بعبارة فروع النشاط الاقتصادي كل مؤسسة يستخدم فيها عمال وعلى جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة كما نصت على ضرورة تبني المؤسسة المستخدمة لعمال الاتصال والتعاون على جميع المستويات، وتتمثل خلاصة الأحكام في هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي مع سماحها ببعض الاستثناءات بفروع مثل الملاحة البحرية وصيد الأسماك، على أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد في ضوء ظروفها الوطنية، وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية، والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل والنزول إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، وذلك بالقدر المعقول والمستطاع<sup>3</sup>.

كما تحدد الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية لسياسة من هذا النوع، وتضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد، وتلك التي يجب اتخاذها على صعيد المؤسسة كتصميم العناصر المادية للعمل مثل أماكن العمل، الأدوات والآلات والمعدات، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية وطرق العمل، كل هذا عبر مراحل متنوعة من استبدال، اختبار، اختيار، تركيب واستعمال وصيانة<sup>4</sup>. كما تنص في هذا السياق بصورة عامة على ضرورة تحديد المسؤوليات لكل من السلطات الفاعلة في الدولة، المؤسسات المستخدمة وكذا العمال بشكل متكامل يضمن نجاح العملية<sup>5</sup>، وعلى ضرورة الاستعانة والاعتماد على اتخاذ تدابير استناداً إلى نصوص تشريعية وتنظيمية<sup>6</sup> كالتدريب؛ وعلى إقامة نظام للتفتيش كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات والمواد وغيرها بل

<sup>1</sup> م. 01 من نفس الاتفاقية.

<sup>2</sup> م. 02 من نفس الاتفاقية.

<sup>3</sup> م. 03 من نفس الاتفاقية.

<sup>4</sup> م. 05 من الاتفاقية رقم 155 السابقة الذكر.

<sup>5</sup> م. 06 من نفس الاتفاقية.

<sup>6</sup> م. 10 من نفس الاتفاقية.

وقبل تداولها، وتوضح الاتفاقية أنه على أصحاب العمل تقديم الملابس ومعدات الوقاية، وأن يضمنوا بالقدر المعقول والمستطاع خلو بيئة العمل، والآلات، والمعدات، وطرائق العمل، والمواد الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على صحة وسلامة العمال وتتص أيضاً على أن يتعاون العمال وممثلوهم في المؤسسة مع صاحب عملهم في إنجاز الواجبات التي تقع عليه، وعلى حماية العامل الذي ينسحب من مركز عمل يعتقد لسبب معقول انه يشكل خطراً وشيكاً على حياته أو صحته ويبلغ عن هذا فوراً من أي نتائج لا مبرر لها<sup>1</sup>.

- الاتفاقية رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية جاءت هذه الاتفاقية لتعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال والمحافظة على بيئة عمل آمنة وصحية ملائمة وذلك عن طريق تقديم خدمات وقائية من خلال أقسام الصحة المهنية التي يجب إنشائها في كل مؤسسة<sup>2</sup>.

- الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء<sup>3</sup>.

- الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين وبيئة العمل والتي لم تصادق عليها الجزائر.

أما من حيث المصادقة على هذه الاتفاقيات، فنجد أن الأمر متفاوت من اتفاقية إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى، وهذا راجع إلى جملة من الظروف المختلفة اقتصادية، سياسية، ثقافية، اجتماعية، تشريعية وإدارية ويمكن تقدير ومعرفة العدد الإجمالي لاتفاقيات الصحة والسلامة المهنية المصادق عليها في الدول العربية، نجد مصر والعراق هما البلدان اللذان صادقا على أكبر عدد من الاتفاقيات من بينها الاتفاقيتين 61 و63 اللتان صادقت عليهما على التوالي، بينما صادق لبنان على أكبر عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية وعمان وقطر صادقتا على أقل عدد من اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية ونجد المفاهيم الأساسية للصحة والسلامة المهنية في الاتفاقية رقم 155 واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161، بالإضافة إلى هذا، أنشئت اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنتين رقم 187 عام 2006 كمحاولة لتطوير

<sup>1</sup> م. 11، 12 و13 من نفس الاتفاقية.

<sup>2</sup> الجمهورية اليمنية المركز الوطني للمعلومات الإدارية العامة للتليل والدراسات، السلامة المهنية، ص. 41، 42 و43.

<http://kenanaonline.com>, Date de visite du site le 30 mars 2022 à 15:30.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء الصادرة في 20 جوان 1988 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2006.



وسائل نظامية لتطبيق الاتفاقيات، والتوصيات ومدونات الممارسة وهدف كل منها هو تشجيع المساهمة الثلاثية في كل بلد من أجل تصميم سياسات وأنظمة وبرامج استراتيجية أعدت من قبل منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية والهادفة إلى تحقيق بيئة عمل آمنة تضمن الحماية ضد المخاطر المهنية وخصوصاً في القطاعات الاقتصادية وإلى جانب كل هذا، نجد متطلبات هذه البرامج قد تبنتها التوصية رقم 97 التي ترافق الاتفاقية رقم 187، والتي تحت الدول على اعتماد صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة بهذا الخصوص أن البلدان العربية لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 155 و161 و187 كالبحرين ومصر ولبنان وليبيا وعمان والسودان، بالإضافة إلى اليمن وسوريا باستثناء الجزائر<sup>2</sup> التي صادقت على الاتفاقية رقم 155 عام 2006<sup>3</sup>، وهذا راجع إلى أسباب مختلفة لدى البلدان العربية لكن السبب الأساسي هو أن الاتفاقية تتعارض مع بعض جوانب التشريعات الوطنية في بعض من هذه البلدان على غرار الكويت والمغرب وقطر والسعودية وسوريا والإمارات العربية المتحدة والأسباب الأخرى هي أسباب إدارية، ومن الملاحظ أيضاً أنه لا يغطي قانون العمل لبعض هذه الدول بعض القطاعات الاقتصادية مثل القطاع الحكومي العام، وقد يبدو ذلك سبباً يبرر عدم التصديق علماً أن الاتفاقية رقم 155 تلحظ إمكانية استثناء بعض القطاعات الاقتصادية، أو الفئات الخاصة من العمال ما دامت البلدان قد بررت هذه الاستثناءات، وهذا ما يظهر جلياً بأحكام هذه الاتفاقية<sup>4</sup> التي تنص على أن هذه الاتفاقية تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي ويجوز لأي دولة عضواً صادقت عليها بعد التشاور بأسرع ما يمكن مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية أن تستثني من تطبيقها جزئياً أو كلياً فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي والتي قد تنشأ مشاكل خاصة ذات طابع هام مثل الشحن البحرية أو صيد الأسماك، وبهذا يتعين أن تبين كل دولة عضواً المصادقة على هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه، كما

<sup>1</sup> عنيقة حريرية، الصحة والسلامة المهنية من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ع. 17، جوان 2017، ص. 06.

<sup>2</sup> خوان سومافيا، عمل لائق، عمل آمن، برنامج حول الصحة والسلامة في العمل والبيئة العمل الآمن، منظمة العمل الدولية، 2005.

Http ://www.ilo.org. Date de visite du site 30 décembre 2019, à 12 :55h.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، لمحة عن وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، دمشق، في 18، 19 و20 نوفمبر 2007، ص. 16.

<sup>4</sup> م. 01 من الاتفاقية رقم 155 السابقة الذكر.

تبين تلك الفروع التي استثنتها وفقاً للفقرة الثانية من هذه المادة مع بيان أسباب هذا الاستثناء، كما وتوضح التدابير المتخذة لتوفير حماية كافية لعمال الفروع المستثناة وتبين في التقارير اللاحقة أي تقدم محرز صوب توسيع نطاق التطبيق<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للاتفاقية رقم 161، فتختلف العوائق التي تعرقل عملية المصادقة عليها في عدة بلدان، وهي تركز بشكل أساسي على الاعتبارات التشريعية؛ ففي الكويت والمغرب وقطر وسوريا والسعودية والإمارات العربية على سبيل المثال، يلاحظ أن هناك عجزاً في الموارد البشرية والمالية وهي قيد الدرس في لبنان والسودان، في بلدنا الجزائر لأمسنا تأخرت عملية المصادقة على الاتفاقية بانتظار صدور قانون عمل جديد وعادل لتسهيل العملية، وهذا بالنظر والمقارنة مع الاتفاقية رقم 161 التي تلحظ تطوراً في خدمات الصحة والسلامة المهنية.

من أهم النقاط التي نصت عليها هذه الاتفاقية أنها تلزم كل دولة عضو بالتعهد للقيام بعملية التقييم تدريجياً لأقسام الصحة والسلامة المهنية، ولجميع العمال بما فيهم العاملون في القطاع العام وأعضاء التعاونيات الإنتاجية في جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات، وينبغي أن تكون الترتيبات المتخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة المخاطر الخاصة بالمؤسسات، وأن تضع كل دولة عضو خطاً لإقامة أقسام للصحة والسلامة المهنية إن لم يكن في المستطاع إقامة هذه الأقسام فوراً في جميع المؤسسات وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال<sup>2</sup>.

بخصوص الاتفاقية رقم 187، فإن السبب الأساسي وراء عدم المصادقة أو التأخر عن المصادقة عليها كونها لا تزال حديثة، فقد تم اعتمادها عام 2006<sup>3</sup>، لكن وفق البيانات المذكورة التي تم جمعها لهذه الدراسة؛ فهذه الاتفاقية قيد الدرس للتصديق عليها في كل من مصر ولبنان وعمان وقطر والسودان واليمن التي تنتظر في أمرها وتخطط للمصادقة عليها، أما سبب عدم تصديق البحرين وعمان؛ فهو بسبب عدم المصادقة على الاتفاقيتين رقم 155 و162 لكن من الممكن التصديق على الاتفاقية رقم 187 لوحدها والتي جاءت كما قلنا لتعزز كل اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية.

<sup>1</sup> م. 22 من دستور منظمة العمل الدولية لسنة 2012.

<sup>2</sup> م. 03 من الاتفاقية رقم 161 السابقة الذكر.

<sup>3</sup> عتيقة حريرية، الصحة والسلامة المهنية من التشريع إلى التنفيذ، مرجع سابق الذكر، ص. 18.

أما فيما يخص أهداف الاتفاقية رقم 187، فتتمثل في تجسيد وتأمين إدارة متماسكة ومنهجية للصحة والسلامة المهنية ودعم الاعتراف بالاتفاقيات الأخرى من أجل منع أو التقليل من مختلف المخاطر المهنية المهددة للعامل في بيئة العمل، وعليه يمكن إيجاز أهداف هذه الاتفاقية في إجراء التحسينات المستمرة على الصحة والسلامة المهنية للوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية، اتخاذ تدابير ترمي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية، النظر بصورة دورية في التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية، تعزيز ثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية أين تدعو الاتفاقية إلى إجراء استشارات اللجان الثلاثية على ضوء معايير العمل الدولية وتطوير الأدوات أو السياسات الوطنية الفاعلة في الوصول إلى تحقيق ما يعرف بالصحة والسلامة المهنية لتعزيز بيئة عمل صحية وآمنة، بناء نظام وطني يشمل آليات عدة على غرار القوانين والأنظمة والأنشطة الثلاثية، والتعليم والتدريب والأبحاث والإحصاءات لضمان تطبيق السياسة وضمان فعاليته، تحقيق برنامج وطني يشمل الأولويات والمهل الزمنية ووسائل العمل وتقييم التقدم في وضع الصحة والسلامة المهنية.

- كما نجد بهذا الصدد العديد من التوصيات أهمها خاصة التوصية رقم 197 التي تنص خاصة أنه وعند تعزيز ثقافة وطنية وقائية للصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>، 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 المشتركة للصحة والسلامة المهنية، وتحديد ممثلي العمال حول الصحة والسلامة، ومواجهة مشاكل الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في تطبيق سياسات الصحة والسلامة.

## 2- الصحة والسلامة المهنية في الاتفاقيات العربية

عملت جامعة الدول العربية بدورها على إيجاد تنظيم عربي للعمل على غرار منظمة العمل الدولية، إذ تم وضع ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1965 لوزراء العمل العرب، وقد أعلن رسمياً عن قيام منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971، لتعمل بصفة خاصة على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية وتخطيط القوى العاملة، وفي إطار الاهتمام العالمي بالبيئة العامة وبيئة العمل، والذي يعكسه ذلك الرصيد الكبير من الاتفاقيات الدولية والتوصيات الدولية والتي تستهدف حماية الفرد بصفته إنساناً من حقه أن يعيش في بيئة طبيعية

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص. 08.

سليمة ونقية وحمائته بصفته عاملا وتوفر له بيئة عمل آمنة وفي خضم هذا الاهتمام العالمي؛ فقد حظي العامل العربي باهتمام في إطار مؤتمر العمل العربي حتى قبل إنشاء منظمة العمل العربية<sup>1</sup>، إذ أن تأمين وسائل الصحة والسلامة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة كان من أهداف منظمة العمل العربية ويرجع تاريخ إنشاء منظمة العمل العربية إلى 1965 حين انعقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد تم من خلاله عرض مشروع ميثاق عربي للعمل قصد تكوين منظمة ثلاثية التمثيل على غرار منظمة العمل الدولية وبعد عدة مؤتمرات تمت المصادقة على المشروع من قبل عشرة دول عربية من بينها الجزائر وتطبيقا بذلك تم الإعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر المنعقد في القاهرة سنة 1971، واعتبرت منظمة متخصصة لحماية حقوق العمال تابعة لجامعة الدول العربية أما فيما يتعلق بتنظيمها وهيكلتها فهي تضم ممثلين عن حكومة كل دولة وممثل واحد عن النقابة الأكثر تمثيل للعمل في الدولة وممثل واحد عن أصحاب العمل إلى جانب المؤتمر العام نجد مجلس الإدارة الذي يسهر على متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر<sup>2</sup>.

وعندما أنشئت منظمة العمل العربية أولت اهتماما كبيرا بحماية القوى العاملة العربية من المخاطر المهنية، ونص دستورها على أن من أهدافها صيانة هذه القوى والقيام بالدراسات والأبحاث في الموضوعات العمالية المختلفة ومنها مجالات الأمن الصناعي السلامة الصناعية والصحة. ومن أجل ذلك اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية وأوجبت ضرورة توفيرها وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق حماية العامل من أخطار العمل والآلات وحمائته من الأضرار الصحية ووضع الاشتراطات اللازمة لتحسين ظروف ووسائل وبيئة العمل وتوعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها ورتبت الاتفاقية العديد من الالتزامات على عاتق أصحاب العمل، إذ أوجبت عليهم تقديم الإسعافات الأولية مما نص عليه من إجراءات واحتياطات.

وفي عام 1981 إثر انعقاد مؤتمر العمل العربي وإثر التطور العلمي الهائل الذي شهدته البشرية في العقود الأخيرة، وما صاحبه من استخدام تكنولوجية حديثة ومتطورة ومواد كيميائية ومشعة، وما ترتب عليه

<sup>1</sup> مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، مجلة تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، ع. تجريبي

سبتمبر 2011، الجزائر، ص. 11

<sup>2</sup> مكتب العمل العربي وهو عبارة عن هيئة إدارية يرأسه مدير عام أهم اختصاصاته إعداد جدول أعمال المؤتمر وأهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية.

من مخاطر للعامل وبيئة العمل، وإدراكا من المؤتمر بأن تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملائمة للقدرات البشرية يساهم في رفع طاقة العمل الإنتاجية وقدرته على تأدية العمل، لذلك اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة التي انعقدت في بنغازي في مارس 1981 الاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل وتوصيتها رقم 05 وقد أكدت الاتفاقية في ديباجتها أن مفهوم بيئة العمل يشمل شروطها وظروفها الاجتماعية والنفسية، ومن بين ما أتت به التزامات الدول العربية الأطراف في الاتفاقية أن تلتزم كل دولة عربية تصدق على الاتفاقية بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين بوضع مقاييس خاصة للعوامل المؤثرة في بيئة العمل مستعينة في ذلك بالخبرات والإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل العربي، المكافحة والوقاية من أنواع الملوثات ووضعت الاتفاقية على عاتق الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكد من أن العوامل الفيزيائية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها لكل من عامل الحرارة والرطوبة النسبية، النور، اللون، التهوية، الضجيج أو الضوضاء والإشعاعات بأنواعها، الاهتزاز، الضغط الجوي، الغبار بأنواعه<sup>1</sup>.

ونشير بهذا الصدد أن الجزائر اهتمت بمبادرات منظمة العمل العربية، مما أدى إلى رضا هذه الأخيرة عنها حيث، جاء في أحد التقارير الصادرة عن لجنة الخبراء القانونية لمنظمة العمل العربية في دورتها الثامن والعشرين في 22 و 24 أكتوبر 2007 وردا على تقارير الأعضاء المنظمة وبخصوص الاتفاقية العربية رقم 07 لسنة 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية والاتفاقية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل أن تقرير الحكومة الجزائرية أشار بوجه عام إلى وفائها والتزاماتها الناشئة عن التصديق على هاتين الاتفاقيتين بغرض ملاءمة التشريع الوطني والممارسات العملية مع مقتضيات المعايير التي تحملها هاتين الاتفاقيتين<sup>2</sup> وعليه:

- بخصوص الاتفاقية العربية رقم 07 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية تضمنت أحكام الاتفاقية على عشرين مادة وذلك بتحقيق المساواة بين جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فيما يخص

<sup>1</sup> مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق الذكر، ص. 13.

<sup>2</sup> صحيبي محمد الأمين، النظام القانوني للوقاية الصحية والامن المهني في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون الصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، جامعة جيلالي ليايس، سيدس بلعباس، السنة الجامعية 2017-2018، ص. 48.

بالتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup> وتطبيق الأحكام الخاصة بالأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في الوقاية من جميع أخطار العمل والقيام بالتحقيق الصحي والتوعية الوقائية ونصت على طب العمل يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى وأيضاً يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المؤسسة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المؤسسة أو خارجها كقسم مستقل أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال.

- أما بالنسبة للاتفاقية العربية رقم 13 المتعلقة ببيئة العمل والتي صادقت عليها الجزائر، والمعتمدة بينغازي في مارس 1981 فقد تضمنت أحكام هذه الاتفاقية عشرين مادة، وذلك بتحقيق المساواة بين جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين ففيما يخص بالتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية وتطبيق الأحكام الخاصة بالأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في الوقاية من جميع أخطار العمل وتحسين بيئة العمل وجعلها أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين، كما يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض كالجراثيم والفيروسات والفطريات والطفيليات وأيضاً من العوامل الطبيعية، الفيزيائية كالضوضاء، الإشعاعات بأنواعها، الارتجاج الاهتزاز، الضغط الجوي، الغاز بأنواعه، ويعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العاملة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل إلى جانب القيام بالتحقيق الصحي والتوعية الوقائية، ونصت على طب العمل يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، وأيضاً يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل

<sup>1</sup> الاتفاقية العربية رقم 7 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977 وصادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 04 أوت 2005، ج. ر.، ع. 56 لسنة 2005.

المنشأة أو خارجها كقسم مستقل أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال<sup>1</sup>.

- الاتفاقية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين: تضمنت المادة 34 مواضيع مختلفة منها تعريف المعوق، تأهيل المعوق، تشغيل المعوقين، إدماج المعوقين، امتيازات خاصة بالمعوقين وأخيرا التعاون العربي في مجال رسم سياسة موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم وجعلت أيضا قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية بما يؤمن حمايتهم ويسهل أداء عملهم ولقد صادقت الجزائر عليها<sup>2</sup>.

### ثانيا: الصحة والسلامة المهنية في التشريع الوطني

تبنى المشرع الجزائري العديد من النصوص القانونية الناشطة في نظم الصحة والسلامة المهنية، وهذا الشيء في حقيقة الأمر ما هو إلا تكريس لمختلف المبادئ السامية التي تحملها هذه تلك النصوص القانونية الدولية التي صادقت عليها الدولة هذا من جهة، كما يعكس حرص المشرع على مواكبة المستجدات الراهنة في البيئة المهنية خاصة والاقتصادية عامة.

### 1- الصحة والسلامة المهنية في الدساتير الجزائرية

إن دراسة الإطار القانوني الوطني لمنظومة الصحة والسلامة المهنية يستوجب علينا التوقف على مختلف النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال وعليه ومراعاة لترتيب النصوص القانونية حسب قوتها، وبعد أن عرضنا الإطار القانوني الدولي لمفهوم الصحة والسلامة المهنية، فإن رسم حدوده على المستوى الوطني يفرض علينا أن نبدأ بأسمى وثيقة في البلاد والتي هي الدستور، حيث أعطى لموضوع الصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة في جل النصوص الدستورية لتتولى بعدها باقي النصوص الخاصة تكريس هذه المبادئ الدستورية.

وبما أن دستور سنة 1963 كان أول دستور للجمهورية الجزائرية، فإن الانطلاقة سوف تكون منه وعلى الرغم من أن هذا الدستور لا يظهر أنه تعرض لموضوع الصحة والسلامة المهنية بشكل صريح غير

<sup>1</sup> الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة بينغازي في مارس 1981، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-281 المؤرخ في 17 أوت 2005، ج. ر.، ع. 56، سنة 2005.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين في أبريل 1993، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في المؤرخ 14 أوت 2005، ج. ر.، ع. 56 لسنة 2005.



أنه نلمس من ديباجته أنها تجعل من أولوياته هو تعزيز السياسة الاجتماعية وتحسين المستوى المعيشي للعمال وللسكان بصفة عامة، ولقد كان هذا كنتيجة أو كتلبية لمعالجة تلك الحالة المزرية التي انتشرت آنذاك خاصة بعد الاستقلال مباشرة<sup>1</sup>، ثم إن هذا الدستور أشاد صراحة بضرورة عدم المساس بالصحة والسلامة والصحة الجسدية والمعنوية للإنسان<sup>2</sup> ما يفهم وبحكم أن العامل هو إنسان قبل كل شيء، فهو يتمتع بهذا الحق في المجتمع عامة وفي بيئة العمل على وجه الخصوص، كما دعمت أحكام هذا الدستور واعترفت صراحة بحق كل فرد من أفراد المجتمع بأن يعيش حياة لائقة<sup>3</sup>.

هذا عن دستور سنة 1963 بعدها وبعد مدة معينة جاء دستور سنة 1976 هذا الدستور الذي جاء كنقطة نوعية رغبت فيها البلاد تحسين المستوى على جميع الأصعدة أين اعتبرت الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل فرد من أفرادها<sup>4</sup>، وبهذا يظهر جليا أن هذا الدستور كان أشمل حماية وأكثر تكريس لمفهوم حياة لائقة وهذا بالمقارنة بما حمله الدستور السابق، حيث أن دستور 1976 جعل من الأمن والسلام التزاما على عاتق الدولة<sup>5</sup> وبهذا يتبين أن المشرع تبنى منظومة الصحة والسلامة المهنية وبدأت بوادر الاهتمام الداخلي بمفهوم الأمن والسلامة في قطاع العمل وبدأ الاعتراف بالعامل كقوة فاعلة وناجحة في المجتمع مما أدى إلى تعزيز حقوقه وجعلها مكسبا دستوريا لا بد من السير عليه، كما تجب الإشارة بهذا الخصوص أن هذا الدستور هو أول دستور تعرض صراحة إلى تعريف مفهوم العامل على أساس أنه ذلك الشخص الذي يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري<sup>6</sup>، كما يعترف هذا الدستور أيضا بالحق في الرعاية الصحية وبالجمان لجميع أفراد المجتمع ويدخل ضمنه وطبعا العمال كشريحة مكونة له<sup>7</sup> بعدها مر هذا الدستور إلى مرحلة التعديلات، فكان أول تعديل له سنة 1988 إثر استفتاء عام شاركت فيه مختلف شرائح المجتمع وتم تعديله بموجب

<sup>1</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام الصحة والسلامة المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 54.

<sup>2</sup> م. 10 من دستور 1996 المعدل والمتمم والسابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 16 من نفس الدستور التي تنص: "تعترف الجمهورية بحق كل فرد في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل الوطني".

<sup>4</sup> الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976

المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 88-223 المؤرخ في 05 نوفمبر 1988، ج. ر.، ع. 45 لسنة 1988.

<sup>5</sup> م. 62 من دستور 1976 السابق الذكر التي تنص: «تضمن الدولة أثناء العمل في الحماية والأمن والوقاية الصحية».

<sup>6</sup> م. 08 من دستور 1996 المعدل والمتمم والسابق الذكر التي تنص: «يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله

اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته نشاطه المهني».

<sup>7</sup> م. 64 و 67 من دستور 1976 السابق الذكر.



المرسوم الرئاسي رقم 89-18<sup>1</sup> ليتم بعدها تبني دستور سنة 1989 الذي بموجبه قامت الدولة بالتخلي عن النظام الاشتراكي واعتمدت نظام التعددية الحزبية والديمقراطية التشاركية وانتقلت البلاد إلى نظام الاقتصاد الحر<sup>2</sup>، الأمر الذي يجسد بالنتيجة مبدأ الصحة والسلامة المهنية من خلال نصه على أن العمل هو حق قانوني لكل مواطن ويتمتع إثر ذلك بكل الحقوق من حماية وأمن ونظافة<sup>3</sup> هكذا يلاحظ أن هذا الدستور كان أكثر اهتمام بمفهوم الصحة والسلامة المهنية وهذا بالمقارنة مع ما جاء به دستور سنة 1963.

أما عن دستور 1996، فهو الآخر لم يقصر في تكريس حقوق الإنسان علما أن ما يميز هذا الأخير هو تأكيده على منع كل أشكال العنف سواء المادي أو المعنوي وأي شيء من شأنه المساس بكرامة الغير<sup>4</sup>، وصولا إلى التعديل الأخير للدستور الجزائري والذي يمكن القول هنا تحديدا أنه تم الاعتراف وبصريح العبارة بحق المواطن في العيش في بيئة سليمة على أن تعمل الدولة جاهدة لتحقيق هذه المسألة<sup>5</sup>.

## 2- الصحة والسلامة المهنية في النصوص الخاصة

في الوقت الراهن وبالنظر لما تعيشه وتيرة الاقتصاد وبالنظر إلى تطور مختلف الأنظمة الاقتصادية خاصة الصناعية منها وبالمقارنة مع بعض البلدان المجاورة مثل المغرب، نجد أن بلادنا الجزائر لا تزال تعاني قليلا من نقص قانوني في إطار منظومة الصحة والسلامة المهنية خاصة في غياب نص قانوني خاص بهذا المجال وبصريح هذه العبارة بل نلمس هذا النظام من خلال مختلف النصوص القانونية التي اعتمدها تشريعنا الوطني علما أن هذا لا ينفي أن المشرع أبدى اهتماما بالغاً لعلم الصحة والسلامة المهنية وأقر بهذا الحق للعامل وجعله التزام قانوني في عاتق صاحب العمل.

أما عن أبرز وأهم هذه القوانين، فنجد خاصة ما يعرف بالقانون الأساسي الذي كرس فيه المشرع هذا الحق واعتبر أن احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال حق أصلي يتمتع به العمال<sup>6</sup>، وبفهم من

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 الناشر لنص تعديل دستور سنة 1976 والذي تمت الموافقة عليه بعد استفتاء شعبي في 23 فيفري 1989 ج. ر.، ع. 9 لسنة 1989.

<sup>2</sup> م. 14 من دستور 1989 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 52 نفس الدستور التي تنص: «لكل المواطنين الحق في العمل ويضمن القانون اثناء العمل الحق في الحماية، الامن والنظافة، الحق في الراحة...»

<sup>4</sup> م. 33 و34 و35 من دستور سنة 1996 المعدل والمتمم والسابق الذكر.

<sup>5</sup> القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري ج. ر.، ع. 14 لسنة 2016.

<sup>6</sup> م. 05 و06 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر

استقراء نصوص هذا القانون أن المشرع جعل هذا الأمر يتحقق بشكل تكاملي بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة فإذا كانت هذه الأخيرة يتوجب عليها احترام هذا الحق، فإنه بالمقابل على العامل أن يتقبل كافة الإجراءات المتخذة في هذا المجال من مختلف الرقابات الطبية الداخلية والخارجية المشاركة في مختلف أنواع التكوين والتعليم وتجديد المعارف المهنية والتي كلها أمور فاعلة ومساهمة في تحقيق حماية للعامل<sup>1</sup>.

وإلى جانب القانون الأساسي لعلاقات العمل وبحكم ترابط ميدان العمل بالبيئة هذه الأخيرة التي لا يمكن فصلها عن أي نشاط اقتصادي، نجد أيضاً القانون المتعلق بالبيئة<sup>2</sup> وفي الحقيقة هذا الأمر بدوره يكرس المبدأ الذي نصت عليه المنظمة العالمية للتقييس حين اعتمدت نظام الإدارة المتكامل الذي أدرجت ضمنه كل من نظم الصحة والسلامة المهنية، النظم البيئية بالإضافة إلى نظام إدارة الجودة وهو ما تم بيانه كما لا يمكننا تجاهل دور قانون حماية الصحة وترقيتها سواء الملغى أو حتى الجديد<sup>3</sup>، ضف إلى ذلك العديد من النصوص القانونية إذ أن منظومة الصحة والسلامة المهنية لم يتم حصرها في قانون واحد وهذا ربما من بين ما يعاب على المشرع حيث شكل هذا الأمر تبعثر المواد القانونية وصعوبة للباحث في الضم والإلمام بالإطار القانوني للموضوع.

نجد أيضاً قواعد الصحة والسلامة المهنية حاضرة وبكثافة في أحكام القانون رقم 88-07 ويعتبر هذا القانون التشريعية العامة في مجال الصحة والسلامة المهنية بالنظر لما يزخر به وما يحمله من قواعد جد فاعلة في هذا الإطار، علماً أنه وفي حقيقة الأمر لم يتعرض هذا القانون ضمن أحكامه إلى تعريف معنى الصحة والسلامة المهنية، لكن أيضاً لم يتوانى المشرع فيه إلى إدراج كل سبل الحماية المطلوبة للعامل كما حدد فيه الأشخاص والمؤسسات المسؤولة بتنفيذ كل هذه الإجراءات كما عمد إلى تحديد مجال تطبيق هذا

<sup>1</sup> م. 07 من نفس القانون.

<sup>2</sup> القانون رقم 83-03 المؤرخ في 01 فيفري 1983 المتعلق بحماية البيئة، ج. ر.، ع. 6، لسنة 1983 الملغى والذي عوضه القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، ج. ر.، ع. 43، لسنة 2003.

<sup>3</sup> القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 يفرى 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 8، لسنة 1985 الملغى والذي عوضه القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 2018 والمتعلق بالصحة، ج. ر.، ع. 46، لسنة 2018، والمعدل بموجب الأمر رقم 20-02 مؤرخ في 30 أوت 2020، ج. ر.، ع. 50 لسنة 2020.

القانون ونص صراحة أن توفير الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل هو التزام قانوني على عائق المستخدم<sup>1</sup>.

هكذا إذن ومن خلال استقراء نصوص هذا القانون وبعد التمعن بما جاء به يتبين أنه جاء بصفة عامة أي حمل جلة الإجراءات العامة الواجب اتخاذها كما لضمان صحة وسلامة العمال كحثة على ضرورة التكوين، التعليم، الإعلام والتدريب في مجال المخاطر المهنية قصد تعريف العمال بها وبالتالي تجنباً كما أشار إلى دور لجان المتساوية الأعضاء وأشاد بدورها الفعال في تجسيد أصول الوقاية المهنية<sup>2</sup>.

كما نجد أيضاً ودائماً في إطار تعزيز ودعم منظومة الصحة والسلامة المهنية نجد المرسوم التنفيذي رقم 342-01 المتعلق بتدابير حماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية<sup>3</sup>، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 209-96 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الحصة والأمن وفي العمل وتنظيمه وسيره<sup>4</sup>، وكذا المرسوم رقم 247-02 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من المخاطر المهنية<sup>5</sup> وإلى العديد من النصوص القانونية أيضاً والتي سيأتي ذكرها باختصار أين يكتفي بالإشارة لها أما التعمق فيها والإشارة إلى أهم موادها بالتفصيل فيتم ذلك تدريجياً من خلال تحليل الموضوع.

<sup>1</sup> م. 01 و 02 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 01، 02، 03، 04، 12، 19، 20، 23، 31، و 35 من نفس القانون.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 342-01 المتعلق بتدابير حماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 ج. ر.، ع. 65 لسنة 2001.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 209-96 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الحصة والأمن وفي العمل وتنظيمه وسيره المؤرخ في 05 جوان 1996 ج. ر.، ع. 35 لسنة 1996.

<sup>5</sup> المرسوم التنفيذي رقم 247-02 السابق الذكر.

نجد أيضا كل المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية تطبق على بعض الصحة والأمن في أماكن العمل<sup>1</sup>، القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup>، القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>3</sup>، القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين أمام هيئات الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>، بالإضافة إلى جملة من المراسيم الأخرى أيضا كالمرسوم رقم 05-119 المتعلق بالتدابير المتخذة في إطار المتابعة من الإشعاعات المؤذية<sup>5</sup>، المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المتعلق بتحديد تشكيلة اللجنة الوطنية المصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها والمرسوم رقم 01-342 المتعلق بالأخطار الكهربائية، المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية<sup>3</sup>، المرسوم التنفيذي رقم 03-451 المحدد لقواعد الأمن التي تنطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة<sup>4</sup>.

إلى جانب جملة من القرارات الوزارية المشتركة الفاعلة في مجال حماية صحة وسلامة العمال المهنية كالقرار الوزاري المشترك المتعلق بالاتفاقية النموذجية بطب العمل المبرمة بين الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل<sup>5</sup> القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن تكون مصدرها

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> القانون رقم 83-13 السابق الذكر المعدل والمتمم بموجب الأمر ر. 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج. ر.، ع. 42 لسنة 1996.

<sup>3</sup> القانون رقم 83-11 السابق الذكر المعدل والمتمم بموجب ق. ر. 08-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008 ج. ر.، ع. 4 لسنة 2008.

<sup>4</sup> القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين أمام هيئات الضمان الاجتماعي المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983.

<sup>5</sup> المرسوم رقم 05-119 المؤرخ في 11 أفريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07 171 المؤرخ في 02 جويلية 2007 ج. ر.، ع. 37 لسنة 2007.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السابق الذكر.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 03-451 المحدد لقواعد الأمن التي تنطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة المؤرخ في 01 ديسمبر 2003 ج. ر.، ع. 75 لسنة 2003.

<sup>5</sup> ق. و. المؤرخ في 02 أفريل 1995 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المختصة أو طب المؤهل ج. ر.، ع. 30 لسنة 1996.

مهنية<sup>1</sup>، القرار الوزاري المشترك المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية<sup>2</sup> والعديد من النصوص القانونية والتي لا يسعنا ذكرها كاملة هنا والتعرض لها بالتفصيل والتي سيتم الإشارة إليها في إطار تحليل هذا الموضوع.

كما أنه وفي دراسة للمكتب الدولي للعمل، اعتبر أغلب الذين أجابوا على الاستبيان موجه عن السلامة المهنية والصحة لدول عربية، أن قوانين وأنظمة بلدان تتوافق مع معايير العمل الدولية ومنها الجزائر لكن المغرب وعمان وسوريا أشاروا إلى أن قوانينهم تتعارض مع أنماط منظمة العمل الدولية لجهة القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في القطاع العام، ووجود لجان وطنية حول الصحة والسلامة المهنية. وأعلنت بقية الدول تقوم بتحديث قوانين العمل باستمرار لتتماشى مع المعايير الدولية لكن البيانات أظهرت ثغرات في تشريعات كل البلدان، وخصوصاً البلدان الذين لم يصادقوا على الاتفاقيات الأساسية<sup>3</sup>.

### المبحث الثاني: التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين الصحة والبيئة العامة

ما يجسد البعد الصحي والبيئي لنظم الصحة والسلامة المهنية هو استنادها في وجودها على عدة مجالات والدليل أن المنظمة الدولية للتقييس وكذا منظمة العمل الدولية وحتى المنظمة العالمية للصحة أقرت أن تحقيق هذا النظام أمر مرهون بتظافر وترابط ثلاثة أنواع من الأنظمة في المؤسسة المستخدمة، وهي نظم إدارة الصحة، نظم إدارة الجودة إلى جانب نظام إدارة البيئة، ومن هنا يظهر ذلك الترابط الموجود بين كل من الصحة المهنية والصحة العامة وبين كل من بيئة العمل والبيئة بشكل عام.

### المطلب الأول: التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين الصحة العامة

وعلى الرغم من بعض المشاكل والتعقيدات التي يطرحها موضوع الصحة والسلامة المهنية، إلا أن ارتباط مفهوم الصحة بالشغل يعد موضوعاً مهماً ولا مفر منه؛ بل هو أمر حتمي مقارنة بالظروف الاقتصادية الراهنة وبجالة المؤسسة كما أن الصحة في العمل أصبحت تستند إلى أجهزة وأشخاص

<sup>1</sup> ق.و.م. المؤرخ في 05 ماي 1996 المتعلق بتحديث قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنية ج.ر.، ع. 16 لسنة 1996.

<sup>2</sup> ق.و.م. المؤرخ في 09 جوان 1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية، ج.ر.، ع. 75 لسنة 1997.

<sup>3</sup> خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد رقم 02، ع. 02، سنة 2016، ص. 214 و215.

متخصصين كطب العمل خاصة مهندسي الصيانة كذلك العمل لم يعد مجرد معاناة أو جهد اقتصادي بمقابل فحسب، بل أصبح مصدر أمان وطمأنينة الفرد وتحسين ظروف حياته ولما لا الوصول به إلى درجة الرفاهية فحقوق العمال اليوم أصبحت مدعمة وتلبية حاجيات العمال صار مطلباً ذا صدى واسعاً ويشكل موضوع الصحة والسلامة أحد توجهات هذه المطالب.

### الفرع الأول: العلاقة الموجودة بين الصحة العامة وبين الصحة والسلامة المهنية

إن نقطة التقاء ما يعرف بالصحة العامة وبالصحة والسلامة المهنية يستمد في كون الصحة والسلامة المهنية جزء من الصحة العامة فإن كانت هذه الأخيرة تخص كل المجتمع بشكل عام، فإن الصحة المهنية تعني بالعمال لكن يبقون هم أيضاً عضو من أعضاء المجتمع<sup>1</sup>.

#### أولاً: المقصود بالصحة العامة واقتحامها لمجال العمل

إن اقتحام مصطلح الصحة الميدان المهني تقف من ورائه العديد من الأسباب لذا لا بد أولاً من الوقوف على تعريف الصحة بمفهومها العام بعدها بيان كيفية توغلها في بيئة العمل تحت مصطلح الصحة المهنية.

#### 1- التعريف بالصحة العامة

نص دستور المنظمة العالمية للصحة في ديباجته على أن الصحة هي إكمال السلامة بدنياً عقلياً ونفسياً وليس مجرد عدم الإصابة بمرض أو حادث بدني<sup>2</sup>، هكذا يتبين جلياً أن هذه المنظمة تقر بصريح العبارة أبعاد الصحة بأنها تتمثل في البعد البدني، النفسي، وحتى الاجتماعي، وبما أن مصطلح الصحة عرف رواجاً كبيراً في المحيط المهني وبحكم أن الصحة العامة لا يمكن فصلها عن الصحة المهنية؛ فإن هذا المعنى ينصرف أيضاً إلى الصحة والسلامة المهنية، حتى أصبح لا بد من الاهتمام بالعامل على المستوى النفسي والعقلي والبدني والاجتماعي كل على حد سواء، مع الأخذ بعين الاعتبار نوعية حياة المؤسسة وهذا طبعاً يتجسد وكما سبقت الإشارة إليه عبر ترقية العامل وتعريفه وإعلامه بما يدور بكنف المحيط الذي يشغل

<sup>1</sup> Christelle Durand, Christelle Durand, la régulation publique des Risque professionnels, contribution sur l'émergence du concept de sécurité sanitaire environnementale, thèse pour obtenir le grade de docteur de l'université de Nantes, Discipline, droit privé, Faculté de droit et des sciences politiques, université de Nantes, école doctorale : Droit et sciences sociales, Année, 2002, p. 110 et 111.

<sup>2</sup> Nathalie Dedessus-le-Moustier, La protection de la santé du salarié de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail, la santé au travail à l'épreuve des nouveau risque, coordination de Nathalie Dedessus-le-Mostière et Florence Douget, Lavoisier, France, Avril, 2010, p. 67 au 70.

فيه من خلال التدريب، التوعية، التكوين، ناهيك عن إجراءات خاصة ببعض الفئات الخاصة كالمسنين، المعوقين، النساء... الخ<sup>1</sup>.

بدوره المشرع الجزائري اعتبر الصحة العمومية بأنها جملة التدابير الوقائية والعلاجية والتربوية والاجتماعية التي تهدف إلى المحافظة على صحة الأفراد والجماعات وتحسينها<sup>2</sup>، وإذا ما تمعنا في هذا التعريف نجده أولاً ينصرف كحق للعامل كفرد من أفراد المجتمع قبل أن يكون عاملاً، كما أنه يجتمع مع التعريف الذي يحتويه ما يعرف بالصحة والسلامة المهنية من خلال أنه علم يرمي إلى توفير حماية للعامل من جل المخاطر المهنية؛ بل أكثر من ذلك يرمي بالوصول به إلى درجة الرفاه والرفق الصحي والوقائي البدني والنفسي.

## 2- اقتحام الصحة ميدان العمل

في حقيقة الأمر يصعب علينا التفريق بين ما يعرف بمفهوم الصحة عامة وبين الصحة والسلامة في ميدان العمل على وجه الخصوص؛ ذلك أن الصحة في العمل هي جزء لا يتجزأ من الصحة عامة<sup>3</sup> ففي سنة 1981 جاءت الاتفاقية رقم 155 حول أمن وصحة العمال وأعطت هذه الاتفاقية المجال لولوج مصطلح الصحة عالم الشغل، فنصت هذه الأخيرة على أن الصحة المهنية ليست فقط انعدام المرض أو التوتر وإنما تشمل أيضاً كل العناصر من بدنية و نفسية<sup>4</sup> ومرد هذا الأمر يعود لسنوات 1960 و 1970 أين شهد الاقتصاد عبر مختلف دول العالم تطوراً ملحوظاً، وظهرت بذلك نشاطات حديثة في بيئة العمل وصاحبها في ذلك وجود مخاطر لا تعد ولا تحصى في الوسط المهني، فظهر ما يعرف ببيئة العمل، علم النفس، علم العمل وغيرها، ومن هنا بدأ مصطلح الصحة ينتشر ويتوغل داخل بيئة العمل عبر ما يعرف بالصحة

<sup>1</sup> Nathalie Dedessus-Le-Moustier, La protection de la santé du salarié de l'hygiène et la sécurité au bien – être au travail, op. cit., p. p. 69 et 70.

<sup>2</sup> م. 25 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر.

<sup>3</sup> Jean-Denis Combexelle, Quelques vérités simples sur la santé au travail, revue de droit social, N° 7 /8, Dalloz, Juillet-Aout, 2011, paris, p. 778.

<sup>4</sup> Philippe Coursier et Stéphane le plaideur. Philippe Coursier et Stéphane le plaideur, avec le concours des avocats participant à la commission, protection social, du cabinet avocat, les risques professionnelles et la santé au travail en questions, Brune Fournier, question 1, la prévention des risques professionnels, lexis nexis, paris, 2013. p. 01.

المهنية<sup>1</sup>، كما أنه وعلى الصعيد السياسي برزت هناك نقابات عمالية طالبة يتحسن ظروف العمل كالأجر، مدة العمل، العطل وغيرها.

فتطور إذن مفهوم الصحة والسلامة المهنية في الوسط المهني، ولم يعد يقتصر على مجرد السهر بغية الوصول إلى نقطة معينة تغيب فيها أو تقلل من حوادث العمل والأمراض المهنية، بل صار أداة جعلت من العامل يصل إلى درجة الرفاهية فبرنامج نظم الصحة والسلامة المهنية صار علما يهتم بجل الظروف التي يحملها عالم الشغل، أي مجموع الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بمكان العمل، والتي تضمن لهم حدا أدنى من الوقاية والأمن من الأخطار والتي من الممكن أن نتوقع حدوثها<sup>2</sup>، بتعبير آخر كل من الظروف مادية، اجتماعية، تنظيمية، نفسية وحتى صار تهتم بذات العامل وحاجياته الشخصية، وكل هذه الأمور لتتحقق لا بد من وجود استراتيجية وإدارة مؤهلة تسهر على تحقيق هذا المصطلح<sup>3</sup>، كما تجتمع أيضا الصحة العامة بصحة العمل في أن كل المجالين يعملان بشكل متناسق عن طريق تبادل المعارف والخبرات في سبيل استنباط مختلف الأمراض والبحث عن أسبابها وتدخل مختلف المصالح ضمانا لحماية صحة الفرد كشخص من أشخاص المجتمع قبل أن يكون عاملا على وجه خاص وبالتمتع جيدا في قانون الصحة عامة، نجد أن المشرع نص على ضرورة تحسين ظروف العمل كهدف من أهداف الصحة<sup>4</sup>، ناهيك عن تأكيده على هذا الأمر أيضا أين أقر أن الحماية الصحية في وسط العمل تعمل على رفع القدرة على العمل والإبداع،

<sup>1</sup> Matthieu Babin, Le risque professionnel, Etude critique, thèse pour obtenir le grade de docteur de l'université de Nantes, Discipline droit prive, école doctorale, droit et sciences sociales, Faculté de droit et des sciences politique, université de Nantes, Année 2003, p. 108.

<sup>2</sup> أمين عز الدين، المدخل في شؤون العامل وعلاقاته، ط. 01، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1964، ص. 60 و61.

<sup>3</sup> Pierre-Yves Vierkandt, santé au travail: Léré de la maturité, Jurisprudence sociale, Lamy, N. °239, op.cit., p. 05.

<sup>4</sup> م. 03 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر التي تنص: «ترمي الاهداف المسطرة في مجال الصحة الى حماية حياة الانسان من الامراض والاطار، وتحسين ظروف المعيشة والعمل لا سيما عن طريق ما يأتي: تطوير الوقاية، توفير العلاج الذي يتماشى وحاجيات السكان، اسبقية الحماية الصحية لمجموعات السكان المعرفة للأخطار، تعميم ممارسة التربية البدنية والرياضية والتسلية، التربية الصحية».



وبالتالي اعتبر المشرع بهذا المفهوم أن الصحة والاهتمام بها تعد سببا في رفع انتاجية العامل والمؤسسة أيضا<sup>1</sup>.

ثم إنه إذا ما تمعنا في جل قوانين العمل سواء الأساسية أو المكملة لها خاصة القانون المتعلق بالوقاية الصحة والأمن، وجدنا أن تحقيق الصحة والسلامة المهنية أمر لا يتوقف على ظرف معين لوحده، بل يتحقق بضمان سلامة بيئة العمل من جل المخاطر سواء المادية، التنظيمية، النفسية، وحتى الاجتماعية والإنسانية وكأمثلة على كل هذه الظروف ضرورة تكيف العمل مع العامل المناسب مع دراسة كل آثاره الجانبية على هذا العامل، وهو أيضا ما تم تداوله خلال توجيه الاتحاد الأوروبي رقم 89-391 المؤرخ في 12 جوان 1989 والذي يحث على ضرورة تصمم مناصب عمل بشكل متكيف ومناسب على طبيعة العامل<sup>2</sup> وهو نفس ما قضى به التشريع الجزائري من خلال الأهداف التي يرجى تحقيقها من قبل مصلحة طب العمل أين يجب على الطبيب إخضاع العمال للفحص الدوري قصد التأكد من مدى تناسب المنصب مع مؤهلاتهم الفيزيولوجية والنفسية<sup>3</sup>، فمراعاة هذا الأمر يشكل جزء من الأمور التنظيمية والتقنية داخل المؤسسة المستخدمة، وهو الشيء الذي يحقق صحة وسلامة مهنية لكل من العامل والعتاد والمؤسسة أيضا<sup>4</sup>، كما لا بد من الأخذ بعين الاعتبار مكان وكيفية اختيار ووضع الآلات والتجهيزات، فالمشرع لم يتجاهل هذه المسألة أيضا، بل أقر بها صراحة واعتبرها جزء من الصحة والسلامة المهنية ونص على وجوب مراعاة المؤسسة المستخدمة اختيار التقنيات والتكنولوجيات وكذا الأمور التنظيمية للعمل، فعلى المؤسسة اختيار موضع الآلات والتجهيزات بشكل أكثر انتباه، كما لا بد من الصيانة والمراقبة الدورية لها<sup>5</sup>، وهنا يمكن القول: إن هذه المسائل تندرج ضمن المهام الاستشارية لطبيب العمل<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> م. 76 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر التي تنص: «تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل لرفع مستوى القدرة على العمل والابداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الاصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل التي تؤثر شيئا في صحة المواطنين».

<sup>2</sup> Loïc Lerouge, Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur, Répondre à la contraire de résultat, Jurisprudence sociale, Lamy, N.° 283, welters Kluwer, paris, 03 septembre 2010, p. 20.

<sup>3</sup> م. 12 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>4</sup> Matthieu Babin, Santé et sécurité au travail, éd. Lamy, France, 2011, p.31.

<sup>5</sup> م. 07 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 22 ف. 5 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

## ثانيا: طبيعة العلاقة الموجودة بين الصحة العامة وبين الصحة المهنية

تعد علاقة الصحة العامة بمجال الصحة والسلامة المهنية علاقة تكاملية، وذلك نظرا لظهور أمراض جسدية ونفسية متفاوتة بين حالات المرض العادي وبين حالات المرض المهني<sup>1</sup>، وهو ما صنع ذلك الترابط والانسجام القوي بينهما، كما أن تطور الأمراض والمخاطر المهنية جعل من المؤسسة المستخدمة حريصة على تفعيل الصحة عامة لدرجة أن هناك من وصفها بصحة المؤسسة " **sintérisation de l'entreprise** "، والتي تهدف إلى إضفاء قواعد الصحة العامة داخل المؤسسة فعلى هذه الأخيرة اليوم الالتفات لجل قواعد الصحة وإدماجها في الأمور التنظيمية والتقنية والصحية داخلها وهذا لتحقيق صحة وسلامة ليس للعامل فقط؛ بل حتى أبعد من ذلك لكونه إنسانا قبل كل شيء<sup>2</sup>، فظروف العمل باختلاف مصادرها ومسبباتها لها أثارها الجانبية حتى على الحياة الشخصية للعامل وصحته العامة، لذا فإن تطبيق منظومة الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة المستخدمة هو بحد ذاته رقي بصحته كإنسان قبل أن يكون عاملا وبتعبير آخر، فحقه في الصحة المهنية هو تكريس لحقه الطبيعي في الصحة كفرد من أفراد المجتمع<sup>3</sup> وهو ما كرسه المشرع في أحكام الدستور الجزائري لسنة 1996<sup>4</sup>، ثم أعاد تأكيده خلال تعديل سنة 2016<sup>5</sup> ودعم هذا الأمر في ظل أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن؛ أين اعتبر حماية العمال من خلال طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية<sup>6</sup>، كما نلمس هذا كذلك دائما في ظل أحكام القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها أين يقر المشرع أن حماية الصحة وترقيتها تساهم في رفاه الإنسان وفي ضمان سلامته الجسدية والمعنوية، ومن ثم تشكيلات أساس للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Odile Levannier-Gouel, la préservation de la sante, fondement renouvelé du droit du travail ?, Jurisprudence social Lamy, question sur la santé au travail, colloque D.J.C.E. de la faculté de droit et des sciences sociales de l'université de Poitiers, le 11 Décembre 2014, sous la direction scientifique de Messieurs incant –Bonnin et spastien Mayoux, Maître de conférences à l'université de Poitiers, welters klwver, France, N°. 382-383 février 2015, p. 04.

<sup>2</sup> Odile Levannier-Gouel, La préservation de la sante, fondement renouvelé du droit du travail ?, op. cit., p. 04

<sup>3</sup> Ibid., p. 05

<sup>4</sup> م. 54 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم والسابق الذكر والتي تنص: «الرعاية الصحية حق المواطنين...».

<sup>5</sup> م. 66 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

<sup>6</sup> م. 12 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>7</sup> م. 02 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر.

وبدورها ثمة جملة من الأجهزة التي أقرها المشرع والتي جاءت لتفعيل ما تحمله النصوص القانونية الفاعلة في مجال الصحة العامة أو في الصحة المهنية بشكل خاص مثل أجهزة الضمان الاجتماعي، مفتشية العمل، طب العمل والعديد منها، وإن كانت هذه الأجهزة معنية بأمور متعلقة بقانون العمل، لكن تبقى فاعلة في الصحة عامة، وهذا ما يكرس أو يعكس الأسس والأهداف المشتركة بين الصحة العامة والصحة في العمل وفي هذا الإطار، نص المشرع على ضرورة التزام جميع أجهزة الدولة والجماعات المحلية بذلك. وتختلف المؤسسات والهيئات بتطبيق تدابير النظافة والأمان ومحاربة مختلف الأمراض والمتلوثات وتطهير ظروف العمل والوقاية والأمن بشكل عام<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين البيئة العامة

لإظهار طبيعة العلاقة بين الصحة بشكل عام والصحة في العمل وبالبيئة ومع تطور مستلزمات بيئة العمل في السنوات الأخيرة وكون أغلب مشاكلها أصبحت جزء من العوائق البيئية، أصبحت المنظمات الدولية تبذل جهودا في الحفاظ على صحة الأفراد العاملين وتحاول تجنب أغلب مخاطر بيئة العمل عبر تبني سياسة "HSE" بمعنى "Healty Security environnement"، Hygiène Sécurité et "environnement" كمفهوم جديد للوقاية من مخاطر بيئة العمل. ويرتكز هذا المفهوم على تحقيق الصحة، أي السهر والاهتمام بصحة وسلامة العامل، وتحقيق أمن لأداة وأجهزة العمل عن طريق دراسة العتاد دراسة معمقة ومراقبته باستمرار واستخلاص حجم إيجابياتها من سلبياتها، وإن المحافظة على البيئة بتجنب المخاطر المهنية وأخذ الحيطة والحذر من كل ظروف الوسط المهني، أمر من شأنه التقليل من الآثار السلبية لمختلف الأنشطة الاقتصادية، وبالتالي تحقيق حماية للبيئة أيضا<sup>2</sup>.

### أولا: المقصود بالبيئة المهنية والبيئة العامة

تعد بيئة العمل جزء من البيئة العامة بل يمكن القول بأنه لا يمكن الفصل بينهما؛ فكل منهما تؤثر وتتأثر بالأخرى، وفيما يلي نتعرض إلى تعريف كل من البيئة العامة والبيئة المهنية مع بيان نوع العلاقة القائمة بينهما.

<sup>1</sup> م. 29 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة D.M.I، لشركة سوناطراك، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دورية دولية محكمة تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، ج. 08، جوان 2012، ص. 26.

## 1- تعريف البيئة المهنية

يقصد بيئة العمل المكان الملموس الذي تجري فيه علاقات العمل والتي يمكن أن نعرفها على أنها مجموعة مكونة من العوامل المادية والبشرية التي تهدف إلى الاستثمار وخلق الثروة والمساهمة في الحياة الاقتصادية<sup>1</sup>، فهذا يظهر لنا أن عناصر بيئة العمل تتمثل في تلك الظروف المهنية التي تحيط بالمحيط المهني وبمختلف نشاطاته داخل المؤسسة وخارجيا والتي لها تأثير على سلوك وأداء العاملين<sup>2</sup>.

أما عن التعريف القانوني لبيئة العمل، فإن المشرع الجزائري وفي حقيقة الأمر لم يتعرض إلى تعريف البيئة المهنية ضمن أحكام قوانين العمل لا الأساسية منها ولا المكملة في حين نجد أنه أشار إلى تعريف المؤسسة بشكل عام ضمن أحكام الأمر رقم 03-03 المتعلق بالمنافسة على أنها كل شخص طبيعي أو معنوي أي كانت طبيعية يمارس بصفة دائمة نشاطات الإنتاج، التوزيع والخدمات<sup>3</sup>، كما نص أيضا في ظل أحكام القانون التجاري على مجموعة من الشركات، وقال صراحة أنها تتأسس بموجب عقد بين مجموعة من الشركاء الاجتماعيين بهدف تحقيق أهداف اقتصادية متقاسمين فيما بينهم كل ما ينجر عن ذلك من ربح أو خسارة مع الأخذ بعين الاعتبار نوع الشركة وطبيعة المسؤولية التي يتمتع بها الشريك<sup>4</sup>، ويظهر من خلال هذا التعريف أن المشرع لم يحصر المؤسسة المستخدمة في شكل معين بل يمكن أن تتخذ عدة أشكال كما لم يجعلها تقتصر على شخص عام أو خاص، بل يستوي أن تكون في كل القطاعات<sup>5</sup>، كما يجيز المشرع ان يكون العامل شريك بأحد هذه الشركات وعامل في نفس الوقت ويخضع في هذا الإطار إلى نظامين قانونيين

<sup>1</sup> Jean-Luc koehl, Droit de l'entreprise, droit du travail et Droit social, Ellipses, paris, 1994, p. 39.

<sup>2</sup> سهام رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينات من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، علوم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، شتمة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 32.

<sup>3</sup> م. 03 من الأمر رقم 03-03 المتعلق بالمنافسة المعدل والمتمم المؤرخ في 19 جويلية 2003، ج. ر.، ع. 43 لسنة 2003.

<sup>4</sup> الأمر ر. 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري الجزائري المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. لسنة 1975.

<sup>5</sup> ايمان بن وطاس، مسؤولية العون الاقتصادي في ضوء التشريع الجزائري والفرنسي، دار هرمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص. 13.

مختلفين بحسب كونه شريك يخضع لقواعد القانون التجاري ونظام الشركات التجارية وبكونه عامل وفي حالة علاقة عمل فإنه يتمتع بكل امتيازات العامل المنصوص عليها في مختلف قواعد القانون الإجتماعي<sup>1</sup>.

## 2- تعريف البيئة العامة

هذا عن بيئة العمل، من جهة أخرى وبخصوص البيئة العامة فبدورها المنظمة العالمية للتفتيش وفي مواصفاتها الدولية رقم 14001 لسنة 1996 المتعلقة بالبيئة، عرفت البيئة بأنها الوسط الذي نشغل فيه الهيئة والذي يتضمن مجموعة من العناصر كالهواء، الماء، الأرض، نباتات، حيوانات، بالإضافة إلى العناصر التقنية والتنظيمية إلى جانب علاقات البشر فيما بينهم<sup>2</sup>، كما عرفت أيضا جملة من العناصر التي تشمل على نوع من التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم عبر اللوائح والأنظمة التي تحكم علاقة المنظمة؛ أي المؤسسة المستخدمة بالعاملين باتخاذ ما يعرف بألية الحوافز وأسلوب القيادة الفعالة والإشراف<sup>3</sup>.

أما من الناحية القانونية، فقد أشار تشعيرنا الجزائري إلى البيئة وعرفها بأنها تتكون من موارد طبيعية لا حيوية وأخرى حيوية، كالهواء، الجو، الماء، والأرض، باطن الأرض، الحيوانات والنبات<sup>4</sup> كما أشار بطريقة ضمنية إلى بعض عناصر أخرى تدرج ضمن أساسيات البيئة، وهي ما تعرف بالعناصر الاصطناعية وهو ما نجده ضمن أحكام القانون المتعلق بالتهيئة والتعمير<sup>5</sup> وكذا أحكام القانون المتعلق بحماية التراث الثقافي<sup>6</sup>، وهو يرى أن عناصر البيئة تتشكل من مقومات طبيعية وأخرى اصطناعية<sup>7</sup>، كما أشاد بدور البيئة العامة

<sup>1</sup> قرار المحكمة العليا رقم 622099 المؤرخ في 07 أكتوبر 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 02 لسنة 2010 ص. 384.

<sup>2</sup> Benjamin Bichon, Réussir la prévention des risques dans les P.M.E., Afnor, France, 2005, p. 82.

<sup>3</sup> سعيد بن سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2012، ص. 13.

<sup>4</sup> م. 07 من القانون رقم 03-10 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة المؤرخ في 19 جوان 2003، ج. ر.، ع. 43 لسنة 2003.

<sup>5</sup> القانون رقم 90-29 المؤرخ في 01 ديسمبر 1990 المتعلق بالتهيئة والتعمير، ج. ر.، ع. لسنة 1990.

<sup>6</sup> القانون رقم 98-04 المتعلق بحماية التراث الثقافي المؤرخ في 15 جوان 1998، ج. ر.، ع. 44 لسنة 1998.

<sup>7</sup> عبد الغني حسونة الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2012 و 2013، ص. 15، عارف صالح مخلف، الإدارة البيئية، الحماية الإدارية للبيئة، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص. 35.

وجعلها جزء لا يتجزأ من بيئة العمل وأشار إلى ذلك بصريح العبارة ضمن أحكام القانون رقم 88-07 عندما جعل من مهام طب العمل المساهمة في حماية البيئة التي تعود إيجابا على الإنسان والطبيعة<sup>1</sup>، وهذا بالنظر إلى أهمية البيئة بشكل عام على الإنسان كون هذا الأخير هو المحور الأساسي الذي يحيط بالبيئة في جميع مجالات حياته إلى درجة أنه تم الإجماع وفي مختلف الموسوعات المتخصصة في حماية البيئة على أنه كل الإجراءات المتخذة لحفظ البيئة وحمايتها، فبالنظر إلى الإنسان والحيوان والنبات وجل المناظر الطبيعية، الانعكاسات الضارة على البيئة لن تعود سلبا فقط على هذه الأخيرة، بل يستمد إلى كل عنصر مشكل لها من العناصر المذكورة أعلاه<sup>2</sup> فحماية ما يعرف بالبيئة اليوم أصبح مفهوما صعبا تحقيقه؛ لأن تحقيق هذا الأمر مرهون على ما يعرف بالوصول إلى التوازن البيئي الذي يقوم على تناسق وتكامل جميع عناصر البيئة كما يسمح لنا بتحقيق مفهوم التنمية المستدامة، هذه الأخيرة التي يتعذر تحقيقها في ظل الأوضاع البيئية المزرية التي تهدد البيئة.

### ثانيا: طبيعة العلاقة الموجودة بين البيئة المهنية والبيئة العامة

بدأت هذه الفكرة بالظهور خلال سنوات 1976 إثر حادثة "سيفيزو" "Seveso" بإيطاليا<sup>3</sup>، لتليها بعدها حادثة "بوبال" "Bophal" بالهند بشكل خطير في مصنع يونيون كارباید (Union Carbide)، فقد

<sup>1</sup> م. 12 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر، سعيد بن سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2012، ص. 13.

<sup>1</sup> م. 07 من القانون رقم 03-10 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة المؤرخ في 19 جوان 2003، ج. ر. ع. 43 لسنة 2003.

<sup>1</sup> القانون رقم 90-29 السابق الذكر.

<sup>1</sup> القانون رقم 98-04 السابق الذكر.

<sup>1</sup> عبد الغني حسونة، الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2012-2013، ص. 15.

<sup>2</sup> سنوسي خنيش، الأبعاد الاستراتيجية لإدارة حماية البيئة الدولية والإقليمية، دراسة نقدية تأصيلية وفقا لمنظور الدول النامية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، معهد العلوم القانونية والإدارية بالجلفة، المركز الجامعي، ريان العاشور، ع. 1، جوان 2008، ص. 14.

<sup>3</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2015-2016، ص. 95: «لاحظ سيفيزو Seveso في إيطاليا، تلوثت العديد من المساحات في الجهة الشمالية من إيطاليا بمادة الديوكسين وهو ما

أدى تسرب ازوسينات الميثيل نتيجة التتابع غير المتوقع للإهمال والأخطاء في قواعد الأمن إلى وفاة 2000 شخص وإعاقة عدد أكبر من ذلك ولم يتم إثرها اتخاذ أي إجراءات أمن للتحكم بالأخطار المهنية وعليه فإن التسيير السيء لبيئة العمل خلق آثارا سلبية ليس فقط بالوسط المهني بل حتى على البيئة عامة وعلى الإنسان<sup>1</sup>، فالنشاطات الاقتصادية المتطورة والتي يشهدها العالم اليوم لم تعد تمس بصحة وسلامة العامل والمؤسسة فحسب، بل أصبحت هاجسا يهدد حتى المجتمع والبيئة من خلال مخلفاتها الصناعية وغيرها وكل هذا أدى إلى ما يعرف بالتدهور البيئي والذي بدوره أثر بشكل كبير على الاقتصاد والإنسان والبيئة وحتى العمال<sup>2</sup>، من هنا تعتبر البيئة المهنية جزء لا يتجزأ من البيئة العامة، إذ أنه لا بد من أخذ بيئة العمل وحالة العامل بعين الاعتبار بالنظر إلى مشاكل البيئة<sup>3</sup>؛ فالعامل يبقى كيان إنساني يؤثر ويتأثر بالبيئة بمفهومها العام إذ يتسع الوسط الذي يعيش فيه الإنسان ليشمل ما يعرف بالفضاء أو المحيط العام، ويضيق مرة حين لا يتعدى حدود المنزل الذي يسكنه<sup>4</sup>.

إن هذا التقارب والانسجام القوي بين ما يعرف ببيئة العمل والبيئة عامة، يؤدي إلى ميلاد مفهوم جديد يطلق عليه بالأمن الصحي والبيئي والذي يهدف من ورائه إلى حماية البيئة والحفاظ على صحة الإنسان وصحة العامل على حد سواء بمعنى اكتساب وضع قانوني يغطي الحاجات الصحية العامة للبيئة والنظام العام في قانون العمل<sup>5</sup>، ثم إن ما يجعل نظم الصحة والسلامة المهنية على علاقة وطيدة بالبيئة، هو ما يعرف بإجراء الوقاية؛ فحماية بيئة العمل يؤدي إلى حماية البيئة عامة والسكان والعكس صحيح، ولقد ظهرت

---

اضطر السلطات إلى إجلاء السكان إلى مناطق غير ملوثة، الديوكسينات هي ملوثات بيئية، وهي تمتاز عن غيرها بانتماؤها إلى "المجموعة القذرة" وهي مجموعة من المواد الكيميائية الخطرة تُعرف بالملوثات العضوية الثابتة، وتثير هذه المواد قلق بسبب قدرتها العالية على إحداث التسمم...».

<sup>1</sup> Michel Guillemin, Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail, le harmattan, paris, 2011, p. 169.

<sup>2</sup> سنوسي خنيش، الأبعاد الاستراتيجية لإدارة حماية البيئة الدولية والإقليمية، دراسة نقدية تأصيلية وفقا لمنظور الدول النامية، مرجع سابق الذكر، ص. 13.

<sup>3</sup> Nathalie Dedessus –Le Moustier, La protection de la santé du salarié de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail, la santé au travail à l'épreuve des nouveau risque, coordination de Nathalie Dedessus-le Mostière et Florence Douget, Lavoisier, France, Avril, 2010, p. 66.

<sup>4</sup> راتب سلامة السعود، الإنسان والبيئة، دراسة في التربية البيئية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص. 20.

<sup>5</sup> Christelle Durand, La régulation publique des Risque professionnels, contribution sur l'émergence du concept de sécurité sanitaire environnementale, thèse pour obtenir le grade de docteur de l'université de Nantes, Discipline, droit prive, Faculté de droit et des sciences politiques, université de Nantes, école doctorale: Droit et sciences sociales, Année, 2002, p. 214.



عدة جهود رامية إلى إظهار هذه العلاقة بين الوسط المهني والبيئي كبيان الأمم المتحدة لسنة 1972 المعروف "ببيان ستوكهولم" الذي عالج وبين طبيعة العلاقة بين هذين المفهومين على أنها علاقة تكاملية تؤدي إلى عدة مزايا تتمثل في حماية البيئة وتحقيق صحة وكرامة الإنسان والعامل وترمي إلى الرقي بالمؤسسات الاقتصادية بشكل يجعلها في إنتاجية أقل خطورة<sup>1</sup>.

وإذا ما تمعنا من الناحية القانونية، نجد أن إجراء الوقاية أو مبدأ الحيطة كان أيضا حاضرا في إعلان "ريو جانيرو" حول البيئة والتنمية والذي تم تبنيه بعد عقد العديد من الاتفاقيات الموقعة بمناسبة انعقاد مؤتمر الأرض الذي يهدف إلى إضفاء حماية للبيئة<sup>2</sup>، كما أن دورة الحياة لتقييم الحياة " cycle évaluation " **du vie**، وهي تنص على تبني جملة من الوسائل القيمة لتقييم أثار منتج أو مؤسسة ما على وجه الأرض منذ بداية المباشرة في ذلك النشاط لغاية الانتهاء منه واستخلاص فوائده ومخلفاته ولغاية استعماله ودراسة هذه المخلفات تتطلب دراستها وما ألحقته من ضرر بالبيئة وبالعامل أيضا وما سببته من مخاطر مهنية وأمراض<sup>3</sup>، فمشاكل بيئة العمل اليوم باتت مشكلا ومعوقا من معوقات البيئة ومكونا من مكونات نظم الإيكولوجيا والتنمية المستدامة.

وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري في هذا الإطار، فإن كان قانون العمل يهدف إلى تأمين بيئة العمل وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل، إلى جانب قانون الوقاية الصحة والأمن الذي يقر بمبدأ الحيطة أو الوقاية من خلال مختلف الأحكام القانونية التي تنص على ضرورة اتخاذ المؤسسة المستخدمة لمختلف الإجراءات والتقنيات قصد تحقيق أمن داخل المؤسسة للعمال والعتاد وتجنب مختلف المخاطر المهنية سواء المرتبطة بالمواد المستعملة أو بالعتاد والتجهيزات وحتى بالعمال في حد ذاتهم<sup>4</sup>، فإن قانون البيئة والتنمية المستدامة يهدف أيضا إلى تنظيم وضبط نشاط هذه المؤسسات الاقتصادية وجعلها تنشط في مجال تحترم

<sup>1</sup> قنذلي رمضان، الحق في الصحة في القانون الجزائري، دراسة تحليلية مقارنة، دفاتر السياسة والقانون، ع. 06، جانفي 2012، ص. 228.

<sup>2</sup> عبد الغني حسونة، الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة، مرجع سابق الذكر، ص. 25.

<sup>3</sup> Michel Guillemin, Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail, le harmattan, op.cit., p. 175.

<sup>4</sup> م. 07 ف. 08 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر التي تنص: «...يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال....».



فيه البيئة وتسعى لحمايتها، وهذا في حد ذاته تحقيق لحماية بيئة العمل<sup>1</sup>، لذا نجد المشرع يلزم المؤسسات المستخدمة بأن تباشر نشاطها على أن تقوم بذلك مع احترام التشريعات التي تنص على حماية البيئة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الصحة والسلامة المهنية في ظل المشاكل البيئية

رأينا أعلاه مدى ارتباط بيئة العمل بالبيئة عامة من خلال ذلك التكامل الذي يظهر جليا بين هاتين البيئتين وعليه فإن الوصول إلى تحقيق بيئة نظيفة ومتوازنة، هو مسعى إلى تحقيق بيئة عمل ملائمة والعكس صحيح؛ فتحقيق بيئة عمل آمنة هو أيضا مساهمة كبيرة في حفظ البيئة من جميع التلوثات والمشاكل التي تخلفها مختلف الأنشطة الاقتصادية فبيئة العمل تؤثر وتتأثر بالبيئة عامة وبمختلف مشاكلها؛ بل أكثر من ذلك عدم التوازن البيئي وعدم الاستقرار البيئي وجل المشاكل البيئية، تعد عائقا من بين العوائق التي تواجه منظومة الصحة والسلامة المهنية.

#### الفرع الأول: المشاكل البيئية المهددة للصحة والسلامة المهنية

أصبحت البيئة اليوم تعج بمختلف المشاكل الكبرى والتي وبدون أدنى شك لها من الآثار السلبية ما يصعب مواجهته لكن تقف وراءها أسباب عدة ومع ذلك لا تزال هنالك مساعي تصبوا للوصول بحلول في سبيل التصدي لهذه المعضلات البيئية.

#### أولا: أسباب تفاقم المشاكل البيئية وتأثيرها على بيئة العمل

منذ انعقاد المؤتمر الأول للأمم المتحدة بشأن البيئة عام 1978، تضاعف تقريبا عدد سكان العالم إلى ما يزيد عن 7 مليار نسمة وفي الوقت ذاته زاد حجم الاقتصاد العالمي إلى أكثر من ثلاثة أضعاف ومع أن هذا النمو تمكن من انتشار مئات الملايين من الأشخاص من الفقر، البطالة، لكن الفوائد كانت موزعة توزيعا غير متساوي وحمل البيئة تكلفة باهضة، وبهذا لا بد أن يعتمد النمو الاقتصادي المستقبلي المستدام المترافق مع سياسة العمل اللائق وزيادة مستويات المعيشة وتحسين رفاهية البشرية اعتمادا حاسما على صون وإعادة وإصلاح الثروات الطبيعية التي تقوم عليها جميع الأنشطة، والإخفاق في ذلك يؤدي إلى

<sup>1</sup> Frank Heas, La protection d'environnement en droit de travail, Revue de droit de travail, N°. 10, Dalloz, paris, octobre, 2009, p. p. 565-572.

<sup>2</sup> م. 44 من القانون رقم 10-03 السابق الذكر والتي تنص: «يتوقف تشغيل أي مؤسسة على احترام التشريع الجاري العمل به في مجال حماية البيئة».

عواقب وخيمة على الناس الفقراء، ومن أهم هذه التحديات البيئية التي تؤثر على كل من المجال الاقتصادي والاجتماعي والصحي والمهني خاصة نجد:

### 1- عدم مراعاة مبدأ النمو الاقتصادي النظيف والأمن

حيث أدى تزايد استخدام الموارد الطبيعية والتلوث الناتج عن مختلف المؤسسات القائمة على الصناعات الثقيلة إلى تفاقم الشح المتنامي في المياه العذبة وتدهور الأراضي الخصبة وتسارع استنفاد الموارد الطبيعية والتنوع الإحيائي وتغير المناخ، وعليه فإن عدم معالجة هذه المشاكل والعوائق يؤدي إلى الحد من النمو الاقتصادي والتقليل من فرص العمل على نحو متزايد، وتظهر هذه النتائج خاصة في الآثار المباشرة التي تخلفها الكوارث البيئية من قبيل التلوث على نطاق واسع، بل ترتفع أكثر بالنسبة للظواهر الأقل وضوحاً مثل استنفاد التنوع الإحيائي وتغيير المناخ<sup>1</sup>، كما أن من المهم أيضاً أن لا يغيب عن الأذهان اتسام هذه المشاكل بالتداخل؛ لذا ترى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ضرورة تقرير التوقعات البيئية لغاية عام 2050؛ حيث ثمة دراسات علمية وأدلة تشير إلى أن النظم الطبيعية تشمل على نقاط حرجة وحدود بيوفيزيائية وتغيرات جذ كارثية تنشأ عن التأخير في التصدي للمعضلات البيئية وتبرز التقديرات المتاحة عن بعض هذه التكاليف الاقتصادية والاجتماعية بشكل كبير<sup>2</sup>.

### 2- الإفراط في استخدام الموارد الطبيعية

قامت المجموعة المعنية بالموارد الدولية بتحليل الآثار الاقتصادية لشح الموارد الطبيعية<sup>3</sup>، حيث أنه وفي تقرير صادر عنها سنة 2011 قامت بتحليل توصل إلى استخراج أربعة فئات من الموارد الخام، معادن البناء والمعادن الصناعية والوقود الأحفوري والكتلة الإحيائية<sup>4</sup>، وتوصلت إلى أن نسبة استخراج هذه الموارد وحجمها يتراوح إجمالاً ما بين 47 و59 مليار طن خلال السنة ومن شأن سيناريو "الوضع المعتاد" أن يؤدي إلى الزيادة في الاستخراج السنوي للموارد على الصعيد العالمي بثلاثة أضعاف بحلول عام 2050.

<sup>1</sup> ILO and OECD: Sustainable Development, green growth and quality Employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies Background paper for the Meeting of G20 Labour and employment Ministers, Guadalajara, Mexico, 17-18 May 2012.

<sup>2</sup> OCED environmental outlook to 2050: the consequences of inaction (Paris, 2012), p. 26.

<sup>3</sup> UNEP: Assessing the environmental impacts of consumption and production: priority products and materials international resource panel, (Paris, 2010).

<sup>4</sup> UNEP: Decoupling natural resource use and environmental impacts from economic growth, international resource panel, (Paris 2011).

كما أظهرت أحد الدراسات الحديثة أيضا التي أجراها معهد "ما كينزي" العالمي أن الاستخدام الكثيف للموارد يدفع بأسعار الطاقة والسلع إلى الارتفاع المفرط<sup>1</sup>، لذا فإنهم يرون ضرورة إعادة النظر بالكامل في إدارة هذه الموارد إلى جانب ضرورة زيادة الكفاءة كحل للتوفيق بين الطلب المتزايد على هذه المواد وندرتها، حيث أن الاستعمال المفرط لهذه المواد، يؤدي إلى الانكماش الحاد في العديد من الصناعات وظهور نشاطات اقتصادية أكثر خطورة على البيئة والإنسان على حد سواء.

### 3- ظاهرة التلوث

إن انعدام تزايد الفعالية وإعادة استخدام النفايات العالمية بسرعة إضافة إلى تلوث التربة والمياه والهواء، يعد مشكلا بيئيا عويصا<sup>2</sup> ولقد أشار البنك الدولي أن العالم سوف ينتج 2.2 مليار طن من النفايات بحلول عام 2025، أي ضعف حجمها الذي يبلغ 1.3 مليار طن حاليا<sup>3</sup>، ويمثل تلوث المياه والهواء والتربة أحد المشكلات المستمرة ذات الأبعاد المحلية والعالمية الكبرى علما أن معدل تركيزات الملوثات، بات يتجاوز المستويات الآمنة في بعض المدن، كما أنه من الممكن أن يؤدي هذا التلوث الكثيف والذي عرف انتشارا رهيبا والنتائج خاصة عن مختلف الصناعات الثقيلة إلى وفيات عديدة خاصة بالمناطق الحضرية بسبب التلوث الناتج عن المواد الكيميائية لتصل إلى 3،8 مليون وفاة في السنة بحلول عام 2050 ناهيك عن ارتفاع التكاليف التي سوف تترتب عن مكافحة التلوث ناهيك عن تأزم الحالة الصحية للناس سواء البدنية أو النفسية<sup>4</sup> ومعظم الضحايا نساء وأطفال<sup>5</sup>.

### 4- شح المياه وتردي الأراضي

توجد العديد من المناطق النائية البعيدة نوعا ما عن المدن وفي مختلف دول العالم والتي تتسم بقلّة المياه الصالحة للشرب<sup>6</sup>، حيث تتوقع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تقرير التوقعات البيئية وفي عام 2050 أن يزيد عدد الأشخاص الذين يعيشون في المناطق النائية التي تعاني من ضعف وشح في المياه ليتجاوز عددهم 30 في المائة من مجموع سكان العالم قرابة 2050، وهذا النقص في المياه

<sup>1</sup> R. Dobbs et al: Resource Revolution: Meeting the world's energy, Materials, food, and water needs, (New York), Mckinsey Global institute, 2011.

<sup>2</sup> World Bank: what a Waste: A global review of solid waste management, (Washington, DC, 2012).

<sup>3</sup> OECD: OECD environmental outlook to 2050, op.cit.

<sup>4</sup> G .Legos et al.: the energy access situation in developing countries: a review focusing on the least developed countries and sub- Saharan Africa (New York, UNDP, 2009), Available at:<http://content.undp.org/go/cms/servlet/stream/asset/?Asset-id=2205620>.

<sup>5</sup> Who: Health in the green economy (Geneva, 2011).

<sup>6</sup> Water Resources Group: charting our water Future: economic frame works to inform decision - making (New York, CKINSEY, 2009).

بدوره سوف يترتب عنه تراجع كبير وعرقلة في العديد من الأنشطة الاقتصادية، مما سوف يؤدي إلى التنافس الشديد في قطاع الصناعة والاستهلاك البشري، وهو ما يخلف انعكاسات سلبية كبيرة على البيئة والبشرية على حد سواء، وبما أنه القطاع الأكثر حاجة للمياه، تشهد زيادة في المحاصيل بفضل استخدام الأسمدة الكيميائية، إلا أن هذه الأخيرة أيضا آثارها على كل من العمال، التربة، الهواء والمياه وفي المستهلك<sup>1</sup>.

## 5- التنوع الإحيائي

كثيرا ما يعتد بما يعرف بالثروات النباتية والحيوانية كأساس إنتاج الأغذية وتوفير المواد الأولية كمنسوجات، مواد البناء، الورق، الأدوية، ولهذا فإن تنوع هذه الثروات ذات أهمية بالغة لاستقرار وحسن نوعية النظم الأيكولوجية<sup>2</sup> غير أن هذه الثروات مهددة بالانقراض، وهي في نقص وتدهور متزايد<sup>3</sup> ففي مجال الطيور مثلا يكون هناك حوالي 30 في المائة من جميع أنواع الثدييات والطيور مهددة بالانقراض<sup>4</sup> والسبب في ذلك هو تأثير هذه الثروات بالتقلبات المناخية، وكذلك بمختلف التلوثات الحاصلة في البيئة والناجمة عن المخلفات الصناعية، الأمر الذي أدى إلى تلوث المياه والهواء وتدهور الأراضي الزراعية، والتي كلها عوامل تساعد على بقاء هذه الثروات وتحسينها والرفي بها والاستفادة من خدماتها<sup>5</sup>.

وتجدر الإشارة بهذا الخصوص، أنه لا بد من الالتفات إلى هذه الثروات التي تشكل أهمية بالغة كبديل عن مختلف تلك الصناعات الثقيلة والقائمة على مختلف المواد الضارة، والتي تؤثر على البيئة والإنسان، ثم إن التكاليف المترتبة عن فقدان النظم الأيكولوجية جد مرتفعة، حيث تصل تكاليف جبر الأضرار الحاصلة على الغابات والأراضي الزراعية إلى 20 مليون دولار أمريكي، وتعادل هذه التكلفة ما يزيد عن 30 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي قرابة عام 2011<sup>6</sup>؛ فكثير من دول العالم تعتمد على التنوع الأيكولوجي في بناء اقتصادها وفي العيش والاستقرار حيث يقدر البنك الدولي انخفاضا في رأس المال الطبيعي في 43 بلد منخفض إلى 36 في المائة من مجموع ثروتها هذا إن لم يأخذ في الحساب المجموعة

<sup>1</sup> UNDP: Gender, climate change and community-based adaptation, (New York, 2010).

<sup>2</sup> خدمات النظم الإيكولوجية هي الفوائد التي يجدها الناس في مختلف الثروات النباتية والحيوانية والتي تستعمل في العديد من الصناعات والإنتاجات الموجهة للاستهلاك كالغذاء، اللباس، الأدوية... الخ.

<sup>3</sup> J. Rockstrom et al. A Safe operating space humanity, in Nature, vol.461, 2009, p. p. 472-475.

<sup>4</sup> S. Diaz et al; Biodiversity regulation of ecosystem services, in H. Hassan et al. (Eds): Ecosyste; and human well-being, current stat and trends (Washington, DC. Island press, 2005).

<sup>5</sup> OECD, environmental outlook to 2050, op. cit.

<sup>6</sup> European commision (EC), the economics of ecosystems and Biodiversity (TEEB), Anintzeim report, (Brussels, 2008).

الأوسع من الخدمات التي توفرها النظم الايكولوجية<sup>1</sup>، كما أن توافر هذا التنوع الايكولوجي هو فضاء للقضاء على الفقر بالنسبة للناس المعوزين والأشد فقرا، ففي البرازيل وأندونيسيا مثلا بلغت نسبة إسهامات الناتج المحلي الإجمالي في الزراعة مثلا والحرارة ومصائد الأسماك مما يعكس السلع المتداولة في السوق إلى 6،1 في المائة بالمناطق الريفية<sup>2</sup>، ثم إن تكلفة التدهور البيئي مرتفعة للغاية خاصة بالبلدان النامية، وهي تعادل وبشكل كبير جزء من النمو الاقتصادي<sup>3</sup>.

## 6- تغيير المناخ

من بين أسباب التدهور البيئي والتلوث وكذا تراجع التنوع الايكولوجي أيضا، هو المناخ الذي هو في تغير مستمر فكلما كان المناخ مستقرا وجيدا ومتوقفا مع كل فصل كلما كان ذلك مساعدا على حل جميع هذه المشاكل ؛ فتغير المناخ في الأجلين المتوسط والطويل، أدى إلى زيادة في متوسط درجات الحرارة العالمية وتغيرات في نظم تساقط الأمطار وزيادة منسوب المياه في البحر، وتجب الإشارة أيضاً هذه التقلبات الجوية سببها الأول هو زيادة انبعاث الغازات الدفيئة في الغلاف الجوي الناجمة أساسا عن حرق الوقود الأحفوري، الكتلة الإحيائية، تربية المواشي، الري حقول الأرز، استخدام الأسمدة النتروجينية، انحباس الغازات الدفيئة جراء الطاقة التي تتلقاها الأرض من الشمس مما يعطي تأثيرا مماثلا لما تحته الغازات الدفيئة إذ تشكل الزراعة مثلا 31 في المائة من إجمالي هذه الانبعاثات، والصناعة 19%، النقل 13 %، النفايات ومياه الصرف 3%، المباني والسكنات 8% .

كل هذه المشاكل البيئية تنعكس على الميدان المهني الاجتماعي، حيث أن المشاكل البيئية التي تعاني منها البشرية سواء الطبيعية منها أو الناتجة عن فعل الإنسان مثل المخلفات الصناعية وغيرها، تؤثر وبشكل كبير على المجال الاقتصادي، وبدوره هذا الأخير يؤدي إلى أزمات اجتماعية كالبطالة، حيث أحصت منظمة الأمم المتحدة حوالي 1،70 مليار شخص يعاني من هذين المشكلين<sup>4</sup>، كما يشير برنامج الأمم

<sup>1</sup> World Bank, Moving beyond GDP, how to factor natural capital into economic decision – making, Report of the wealth Accounting and the valuation of Ecosystem services (waves), (Washington, D.C, 2012).

<sup>2</sup> EC, the economics of ecosystems and biodiversity, op .cit.

<sup>3</sup> M.Fay, Greening growth, A path to Sustainable development, presentation at An ECOSOC Meeting, 12 March 2012, Based on world Bank: country environmental analyses, Available at:[http://www.un.org/esa/ffd/ecosoc/springmeetings/2012/presentation\\_fay.pdf](http://www.un.org/esa/ffd/ecosoc/springmeetings/2012/presentation_fay.pdf). see also I. Croitoru and M.sarraf (eds):, the cost of environmental degradation, case studies from the Middle East and North Africa (Washington, DC, world Bank, 2010).

<sup>4</sup> برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التنمية البشرية 2010، الثروة الحقيقية للأمم، نيويورك 2010.

المتحدة الإنمائي أن هناك ارتفاعا رهيبا لمستويات البطالة خلال عام 2008، لمن هم بين 16 و25 سنة، ولتوليد النمو المستدام والمحافظة في الوقت ذاته على التماسك الاجتماعي، يتعين على العالم أن يرقى إلى مستوى التحدي الذي يتمثل في ضرورة استحداث مليون وظيفة خلال العقود القادمة<sup>1</sup>.

وإلى جانب آفة البطالة، فإن هذه الأخيرة وكما سبق الذكر، تخلق مشاكل عويصة من تدهور المستوى المعيشي، الفقر، الأمراض، الأوبئة، تفشي وانتشار وظهور وظائف جد رديئة من حيث النوعية تسفر إلى فقر العاملين الدائم فضلا عن كونها تهدم صحتهم وسلامتهم المهنية؛ حيث هناك فئة كبيرة من العمال في خطر دائم كونهم يعلمون بمناصب بها خطر الاستخدام المفرط للموارد الطبيعية وتغير المناخ مثل قطاع الزراعة، صيد الأسماك، والتي تضم من القوى العاملة ما يفوق بكثير مليار شخص<sup>2</sup>، وكل هذا تحت ضغوطات الحياة الاجتماعية التي تؤرقهم وتدفعهم إلى العمل مهما كانت الظروف فقط لأجل كسب رزقهم فضلا عن تفشي ظاهرة الهجرة خارج المناطق الريفية مما يزيد الضغط في المدن، كل هذه الأمور نتيجة الفقر الدائم الذي تعيش فيه البشرية الأمر الذي جعل من العمال لا يهتمون بصحتهم وسلامتهم المهنية ويرضون العمل بأبسط الشروط بل أكثر من ذلك يرضون بما يكسبونه وما يتعرضون له من الخطر؛ حيث تكشف تحليلات منظمة العمل الدولية أن قرابة 129 مليون شاب مسنين تحت خط الفقر<sup>3</sup> وتحت خطر المهنة الغير المنظمة المعرضة للعواصف والفيضانات، الحرارة، البرودة، الرطوبة وكلها مخاطر مهنية تهدد صحة وسلامة العامل المهنية.

كما تزداد رداءة هذه الوظائف ومخاطرها بسبب افتقارها إلى الحماية الاجتماعية التي يمكن أن تساعد القطاعات والمجموعات الضعيفة على امتصاص هذه المخاطر والصدمات الاقتصادية والبيئية فضلا عن ظهور أمراض ومخاطر المهنية لا تعدو لا تحصى وإلى لا يغطيها الضمان الاجتماعي المناسب الذي يؤمن العمال من هذه المخاطر، نتيجة عدم وجود منظومة ضمان اجتماعي تضمن على الأقل آمن الدخل الأساسي أو الحصول على الرعاية الصحية المناسبة ناهيك عن تهرب اصحاب المشاريع الاقتصادية من الالتزامات حيال هذه الهيئات واستغلال العمال، ويواكب هذا العجز في فرص العمل والحماية الاجتماعية

<sup>1</sup> ILO, Global Employment trends, 2012, preventing a deeper Job crisis, Geneva, 2012.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف 2009.

<sup>3</sup> LLO, Social Protection for a fair and inclusive globalization, Report of the social protection floor Advisory Group, Bachelet report, Geneva 2011, world social Security Report 2010 /2011, providing coverage in times of Crisis and beyond Geneva, 2011.

عجز مطول في الاستثمار بين القطاعين العام والخاص أين سيخفض الاستثمار العالمي كحصاة من الناتج المحلي إلى رقم قياسي فضلا عن التكاليف التي تستغرق ارتفاع كبير لجبر هذه الأضرار والأزمات<sup>1</sup>.

### ثانيا: الحلول المقترحة في سبيل التصدي لهذه المشاكل البيئية

لقد تم تصنيف التحديات المطروحة أمام ما يعرف بالعمل اللائق وزيادة الاندماج الاجتماعي في ظل التنمية المستدامة في مجالات تتمثل خاصة في ضرورة إعادة الهيكلة الاقتصادية، الافتقار إلى الطاقة على توزيع الدخل وعليه:

#### 1- بالنسبة لإعادة الهيكلة الاقتصادية

يمكن القول بهذا الصدد أن تحديات سوق العمل من حيث إعادة الهيكلة الاقتصادية، هي أقل من التحديات التي تثيرها العولمة؛ فالصناعات الكثيفة في مختلف البلدان الصناعية، هي المعنية مباشرة من الدرجة الأولى، غير أن العمالة في مثل هذه الصناعات محدودة عمليا بنسبة تتراوح ما بين 10 إلى 12% من إجمالي القوة العاملة في معظم البلدان، وحتى الآن شكل التحضير عاملا ثانويا في الخسائر التي تكبدتها المؤسسات، ولقد تم إرجاع هذا الأمر إلى تراجع المؤسسات في صناعات من قبيل التعديل والطاقة المشتقة من الوقود الأحفري أو الحديد، الفولاذ وإلى زيادة استخدام آلات ومعدات إنتاجية في العمل جديدة، وبهذا وحتى يمكن الظفر بمفهوم العمل اللائق والمستدام، لا بد من الإنقاص من هذه الصناعات الخطيرة بالإنسان وبالبيئة عبر التخفيض من انبعاثات الغازات الدفيئة بالقدر الذي تنادي به أغلب الدراسات المناخية، الأمر الذي من الممكن أن يؤدي بالمقابل إلى الاستغناء واختفاء العديد من الصناعات المبنية على الوقود الأحفري<sup>2</sup>.

وتجب الإشارة بهذا الخصوص أن التخضير يعد أحد الأسس والاستراتيجيات التي تحمي الوظائف الموجودة كما تحفز المؤسسات وبشكل كبير في تحسين إنتاجية الطاقة والموارد الأولية ويعد وسيلة مهمة لضمان استدامة الصناعات الكثيفة والموارد مستقبلا كمجال تدوير الحرارة والطاقة الذي يمكن أن يستحدث حوالي مليوني وظيفة في مرافق جديدة تعمل على دمج الحرارة والطاقة، وبهذا الخصوص قامت جملة من الشركات والقطاعات ببذل جهود كبيرة بهدف تخضير صناعات عدة تكون أكثر إنتاجية وتعتمد على مواد

<sup>1</sup> ILS, World of work report, 2012, better jobs for a better economy, Geneva, 2012.

<sup>2</sup> التقرير الخامس لمنظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102 لسنة 2013، ص. 16.



متجددة، وتعد كل من شركتا التصنيع "3M وIG" خير مثال حيث خطت خطوات كبيرة في خفض الانبعاثات عبر تبني برنامج "top Runner" الذي تديره اليابان والذي يضم مصنعين ونقابات ومستهلكين... الخ والذي يعتمد على برنامج الالكترونيات قصد زيادة فعالية المنتجات الالكترونية على نطاق الواسع.

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيضا من بين النقاط التي لا بد من الالتفات لها، إذ تعد جزء مهم في دعم التنمية الاقتصادية وفي خلق وظائف عديدة ودائمة، لكن وفي نفس الوقت تعد جهات ملوثة ومستهلكة للموارد وبشكل كبير علما أنه يلاحظ أنها محرومة نوعا ما مقارنة بالشركات الكبرى من الحصول على معلومات بخصوص الأسواق الخضراء وبرامج المهارات والتكنولوجيا الجديدة ومن التمويل كما تعاني من مشاكل أكبر بكثير من التعويض عن ارتفاع تكاليف الطاقة والمواد الخام، لكن وعلى الرغم من كل هذا لا بد من اعتماد هذه المؤسسات كإستراتيجية داعمة لما يعرف بالطاقات الخضراء والانتقال إلى اقتصاد أكثر ملائمة للبيئة واقتناص الفرص<sup>1</sup>، ونظرا لدور هذه المؤسسات البارز في هذا المجال، فإنه من الضروري للحكومات وقطاعات الأعمال والعمال أن يوحّدوا جهودهم في تحديد ضغوط التكيف المحتملة ومختلف هذه العقبات التي تواجهها هذه المؤسسات والعمل على إنجازها ورسم معالم الآثار المحتملة واعتماد تدابير محددة الأهداف وإعادة الهيكلة الرئيسية.

## 2- الآثار الضارة الناجمة عن الافتقار إلى الطاقة على توزيع الدخل

قد يكون ارتفاع أسعار الطاقة بسبب الندرة أو التغيرات التنظيمية أو الضرائب آثار مضرّة خاصة على الأسر الفقيرة خاصة بالنسبة للسلع ذات الصلة بالطاقة مثل الغذاء، وهي أقل قدرة على خفض هذا الإنفاق عندما ترتفع الأسعار. ويفيد المعهد الدولي للدراسات العمالية أنه في حوالي نصف البلدان التي تتوفر بيانات بشأنها، إذ تتجاوز حصة الإنفاق على الغذاء في مدخول الأسرة من بين خمس أسر 60 في المائة، 38 في المائة من أمريكا اللاتينية وصولا إلى 70 في المائة في آسيا و78 في المائة في إفريقيا، لذا من المهم مراعاة الآثار التوزيعية عند استعراض السياسات الرامية إلى تعزيز الانتقال نحو اقتصاد منخفض الكربون، وعلى سبيل المثال تنزع مخططات تبادل الكربون وتعريفات إعادة الشراء المستوفاة من مستهلكي الطاقة الكهربائية؛ لأن يكون لها آثار تناقصية صارمة أكثر من الضرائب الأعم على الكربون، كما لا بد من تقديم مساعدات عبر أرضيات الحماية الاجتماعية ونظرا للاختلاف الكبير في الاستخدام المحلي فيما بين المجموعات البلدان

<sup>1</sup> التقرير الخامس لمنظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مرجع سابق الذكر، ص. 18



يمكن أن يكون التعويض معقداً لذا لا بد من التوسع الجذري في الاستثمار البيئي والاجتماعي للوصول إلى الطاقة والبنية التحتية من السكان والنقل، ويعد البرنامج البرازيلي **Progroma Minha casa, Minha vida** المسمى منزلي حياتي مثال على هذا النوع من الاستثمار والمعني بنظم التدفئة الطاقة الشمسية في بنغلادش وإنشاء تعاونيات الطاقة هما من الوسائل والمسبل التي تفتح آفاق الطاقات النظيفة والاستغناء عن الصناعات الملوثة والمائية بالبيئة وبإنسان<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> التقرير الخامس لمنظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مرجع سابق الذكر، ص. 18: « **Minha vida, Progroma Minha casa** أطلق هذا البرنامج للسكن الاجتماعي، الذي جاء لتعويض نقص هائل في السكن، في آذار/مارس ٢٠٠٩ بميزانية أولية قدرها ٣٤ مليار ريال برازيلي) ١٨ مليار دولار أمريكي (وَصُمِّمَ لبناء مليون بيت للأسر منخفضة الدخل بحلول نهاية عام ٢٠١١. وأُعلن عن المرحلة الثانية من البرنامج، المدمجة في البرنامج الحكومي لتسريع وتيرة النمو، في آذار/ ٢٠١٤، التزم - مارس ٢٠١٠. وبميزانية قدرها ٢٧٨ مليار ريال برازيلي) ١٥٣ مليار دولار أمريكي (للفترة ٢٠١١)

البرنامج ببناء مليوني بيت إضافي. وستتلقى الأسر التي لا يزيد دخلها على ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر في المدن التي يفوق عدد سكانها ١٠٠٠٠٠٠ نسمة، مساعدات تحدد معدل السداد الشهري بحوالي ١٠ ريالات برازيلية. ويضمن للأسر التي تكسب من ثلاثة إلى ستة أضعاف الحد الأدنى للأجر ألا تتجاوز مدفوعاتها الشهرية من الرهن العقاري ٢٠ في المائة من دخلها.

ويجب أن تستوفي المنازل المبنية في إطار البرنامج مجموعة من المتطلبات البيئية، بما فيها استجماع مياه الأمطار واستخدام خشب معتمد. وأصبحت مسخنات الماء الشمسية إلزامية في المنازل في النصف الجنوبي من البرازيل في أواخر عام ٢٠١٠. وقدرت الرابطة الصناعية أبرافا زيادة مساحة مجمعات الطاقة الشمسية بحوالي ١,١ مليون متر مربع في عام ٢٠١١، متجاوزة بذلك مجموعة المساحة المرآبة في البلد في عام ٢٠٠٨ التي لم تبلغ سوى ٧٠٠٠٠٠٠ متر مربع. وفي عام ٢٠٠٩، توقعت منظمة العمل الدولية) التي نصحت الحكومة البرازيلية بإدراج مجمعات الطاقة الشمسية في برنامج بيتي حياتي (أن حوالي ٥٠٠٠٠٠٠ منزل سيبنى في نهاية الأمر مجهزاً بمسخنات شمسية، وأن بإمكان أصحاب المنازل أن يتوقعوا انخفاضاً في فواتيرهم الكهربائية بنسبة ٤٠ في المائة. وتوقعت منظمة العمل الدولية أيضاً أن من الممكن استحداث ما يناهز ١٨٠٠٠ وظيفة إضافية في صناعة ترأبب تجهيزات الطاقة الشمسية. وفي عام ٢٠١٠، مول مصرف الرهائن العقارية أليكسا المملوك للحكومة ما يناهز ٤٣٣٠٠ وحدة سكنية مجهزة بمسخنات الماء الشمسية. ويشترط مصرف أليكسا أن يكون مرآبو تجهيزات الطاقة الشمسية العاملون في إطار برنامج منزلي، حياتي معتمدين بموجب علامة الجودة آواليسول».

المصادر:

ECLAC and ILO: The employment situation in Latin America and the Caribbean, op. cit.; H. Loudiyi: Brazil Announces phase two of the Growth Acceleration Program, Growth and Crisis Blog (Washington, DC, World Bank, 2010), available at: <http://blogs.worldbank.org/growth/node/8715>; C.F. Café: *Brazil: How the "My Home My Life" programme can help the solar water heater sector* (Global Solar Thermal Energy Council, 2009); C.F. Café: *Brazil: My Home My Life programme requires Qualisol certified installers* (Global Solar Thermal Energy Council, 2010); C.F. Café: *Brazil: Low-income multi-family house with individual solar water heaters and gas back-up*, op. cit.; F. Cardoso: *Brazil: New requirements for solar installations on social housing* (Global Solar Thermal Energy Council, 2011). See <http://www.solarthermalworld.org>.

### الفرع الثاني: الاقتصاد الأخضر توجه نحو التنمية المستدامة وخلق وظائف آمنة

يتزايد تفكير جل دول العالم بمشاركة القطاع الاقتصادي العام وكذا الخاص بضرورة معالجة هذه المشاكل البيئية والاجتماعية والمهنية علما أنه في البداية كان التفكير مقتصرًا على مجرد الإصلاحات البيئية ومشاكلها تقاديا للتأثيرات المحلية والواضحة والفورية خاصة المنعكسة على صحة الإنسان<sup>1</sup>، لكن شيئًا فشيئًا، بدأ هذا التفكير يتطور نحو ضرورة تبني استراتيجية اقتصادية جديدة تضمن أولاً حل المشاكل البيئية ثم التقليل من التدهور الاقتصادي من خلال إنعاش هذا الميدان ودفعه نحو الأحسن، ومن تم القضاء نوعًا ما على جل المشاكل الاجتماعية خاصة الفقر والبطالة من خلال استحداث مجالات عمل أكثر استدامة ولاتئة تحفظ كرامة الإنسان، صحته وسلامته المهنية وعيشه برفاه والتي من بينها استراتيجية الاقتصاد .

#### أولاً: المقصود بالتنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر

إن الانتقال إلى ما يعرف بالاقتصاد الأخضر أو الوظائف الخضراء، بات أمراً حتمياً، وهذا بالنظر لما يعود به من مزايا لا تعد ولا تحصى؛ فضلاً عن أنه يساهم وبشكل كبير في حفظ الصحة والسلامة المهنية، فإنه أيضاً فضاء للعمل اللائق والمستدام من خلال إشراكه في تحقيق البعد الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي مع مفهوم التنمية المستدامة<sup>2</sup>.

#### 1- التنمية المستدامة

كيف تم تعريف التنمية المستدامة وما هي أهم خصائصها والأبعاد التي تقوم عليها وما تحمله من أهداف هو ما سنعالجه كالآتي:

#### 1-1 تعريف التنمية المستدامة

ظهر مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة في سنة 1980 خلال الاستراتيجية العالمية إلزامية للبقاء من طرف الاتحاد الدولي للحفاظ على الطبيعة، وتعرف التنمية المستدامة على أنها تلك التنمية التي تصبوا إلى تلبية حاجات الحاضر دون التفريط في حاجات الأجيال المستقبلية، لكن هذا المفهوم تطور شيئاً فشيئاً وفي سنة 1991 عرفها برنامج الأمم المتحدة للبيئة بأنها تحمل أعباء الانظمة البيئية<sup>3</sup>، وعلى رغم أنه هناك العديد

<sup>1</sup> ILS, World of work Report 2012, op.cit.

<sup>2</sup> التقرير الخامس لمكتب العمل الدولي، جنيف، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مكتب العمل الدولي، مرجع سابق الذكر، ص. 12.

<sup>3</sup> مراد ناصر، التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر، مجلة التواصل في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، ع. 26 جوان 2010، ص. 135.

من يشير إلى حداثة وظهور مفهوم التنمية المستدامة خلال القرن العشرين إلا أنه وفي حقيقة الامر تمتد جذوره إلى أقدم من ذلك، حيث كان هذا المصطلح منتشرا في ظل الفكر الإسلامي منذ القرن السادس ميلادي<sup>1</sup>، أين كان هناك اعتراف بأن الإنسان يعد أمينا على تحقيق هذه التنمية وجزء من عناصرها الفعالة، فهو تأخذ حاجاته لكن عليه عدم الإسراف في ذلك ولا إفراط، بل أكثر من ذلك؛ فالإنسان لا بد أن يتحلى بالقناعة وبشكر الله ويحافظ على حقوق غيره<sup>2</sup>.

كما يعرفها البعض على أنها تلك التنمية المتوازية التي تمثل مختلف أنشطة المجتمع وتسعى إلى تنظيمها قصد تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية في العملية التنموية مع اعتماد مبادئ العدالة في الإنتاج والتوزيع والاستهلاك فقصد الوصول بالبشرية لغاية الرفاه دون إلحاق ضرر بالأجيال القادمة<sup>3</sup>.

تم تعريف التنمية المستدامة أيضا على عدة اصعدة كالتالي:

على الصعيد البيئي يقصد بها حماية الموارد الطبيعية والاستخدام العقلاني لها، أما على الصعيد الاقتصادي يقصد بها إجراء خفض الاستهلاك والطاقة والموارد هذا بالنسبة للدول المتقدمة، أما عن المتخلفة فهي تفي توظيف الموارد من أجل رفع المستوى المعيشي والحد من ظاهرة الفقر والمجاعة، اجتماعيا يقصد بالتنمية المستدامة السعي إلى تحسين المستوى المعيشي للبشرية عبر كافة المجالات من الصحة ، الشغل ، التعليم... الخ أي كل ما من شأنه الوصول بالفرد لدرجة الرقي والرفاهية، أما تكنولوجيا وهو الأهم خاصة؛ فهو الانتقال إلى تكنولوجيا نظيفة مستدامة أي الاستغناء عن جل الصناعات والنشاطات الاقتصادية المضرة بالبيئة والإنسان أو التقليل منها أو تغير فرق العمل فيها وكذا تبني استراتيجيات وتقنيات أنظف للحد من انبعاثات الغازات ومختلف المواد المضرة هي كالكوقود الأحفوري، وغير ذلك<sup>4</sup>، وإذا ما ربطنا مصطلح التنمية المستدامة بالصحة عامة أو بالصحة والسلامة المهنية خاصة، فإننا نجدتها تهدف إلى المحافظة على صحة الإنسان عموما وصحة العامل على وجه الخصوص وعلى بيئة العمل وزيادة الإنتاجية، بل أبعد من ذلك

<sup>1</sup> عبد الغني حسونة، الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة، مرجع سابق الذكر، ص. 22.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 29.

<sup>3</sup> كربالي بغداد، حمداني غمد، استراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر، مجلة العلوم الانسانية، السنة السابعة، ع. 45، جانفي 2010، هولندا، ص. 12.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص. 24.

تبنى نشاطات أكثر نظافة وأمنا واستقرارا بعيدا على ما يعرف خاصة بظروف العمل المادية من حرارة، ضوضاء، برودة وغيرها<sup>1</sup>.

أما المنظمة العالمية حول البيئة والتنمية، فعرفت التنمية المستدامة على أنها جملة من المتغيرات التي تستجيب لحاجات الحاضر دون الإفراط أو المساس بحق الأجيال القادمة<sup>2</sup>، وما يلاحظ هو أنه نفس ما أقره المشرع أين اعتبر التنمية المستدامة بأنها التوفيق بين التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمحافظة على البيئة بمعنى إدراج البعد البيئي في إطار تنمية تضمن تلبية حاجات الأجيال الحاضرة والمستقبلية<sup>3</sup>، كما اعتبرها أيضا على أساس أنها استراتيجية ترمي إلى تقادي تقنيات عبر الأخذ بمعارف تقنية عالية قصد الوقاية من الأضرار الجسمية المضرة بالبيئة بتكلفة اقتصادية مقبولة<sup>4</sup>، نجد هذا المبدأ حاضر في أحكام القانون المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة بكونه المبدأ الذي بمقتضاه يتم إجراء تدابير فعلية تصبو إلى الوقاية من خطر يهدد الممتلكات والأشخاص والبيئة عموما<sup>5</sup>، ولقد اعتبر ضمن أحكام هذا القانون أن هذه الأخطار الكبرى تتمثل في الأخطار الصناعية والطاقوية من إشعاعية نووية، التلوث الجوي، الأرضي، المائي وهي كلها أخطار تعرض حالة العامل للأضرار ناهيك عن جل المخاطر الطبيعة الأخرى من زلازل، براكين، فيضانات، حرائق<sup>6</sup>.

## 1-2 خصائص التنمية المستدامة

تتميز التنمية المستدامة بعدة خصائص ومميزات يمكن إيجازها خاصة في البعد الزمني، فهو الأساس فيها، فهي تنمية طويلة المدى بالضرورة، تعتمد على تقدير إمكانات الحاضر، ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية مستقبلية يمكن خلالها التنبؤ بالمتغيرات كما انها هي تنمية تضع تلبية احتياجات الأفراد في المقام

<sup>1</sup> زرمان كريم، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2009، أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع. 07، جوان 2010، ص. 196.

<sup>2</sup> Benoit Chappuis, Isabelle Romy, Nathalie Dongois, Aude BI chovsky, Anne, chistien Favre, Jacques Dubey, Xavier OBERSON, Jean-Frédéric Marala, les entreprises et droit de l'environnement : défis, enjeux, opportunités, travaux de la journée d'étude – organisée à l'université de Lausanne, le 11 juin 2008, lausanne, France, 2009, p. 85.

<sup>3</sup> م. 04 و 05 من القانون رقم 03-10 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 03 من القانون رقم 07-10 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 08 من القانون رقم 04-20 المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج. ر.، ع. 84، لسنة 2004.

<sup>6</sup> م. 10 من نفس القانون.

الأول، فأولوياتها هي تلبية الحاجات الأساسية والضرورية من الغذاء والملبس والتعليم والخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياة البشر المادية والاجتماعية فضلا عن كونها تنمية تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي في البيئة الطبيعية بمختلف عناصرها ومركباتها الأساسية كالهواء، والماء مثلا، الغازات، لذلك فهي تنمية تشترط عدم استنزاف قاعدة الموارد الطبيعية في المحيط الحيوي، مع الحفاظ على العمليات الدورية الصغرى، والكبرى في المحيط الحيوي، والتي يتم عن طريقها انتقال الموارد والعناصر وتنقيتها بما يضمن استمرار الحياة، هي تنمية أيضا تقوم على التنسيق بين سلبيات استخدام الموارد، واتجاهات الاستثمارات والاختيار التكنولوجي، ويجعلها تعمل جميعها بانسجام داخل المنظومة البيئية بما يحافظ عليها ويحقق التنمية المتواصلة المنشودة وتراعى تلبية الاحتياجات القادمة في الموارد الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض.

### 1-3 أبعاد التنمية المستدامة والأهداف التي تسعى إليها

- بالنسبة للأبعاد للتنمية المستدامة ابعاد متعددة نذكر منها:

\* **البعد الاقتصادي:** والذي يقصد به الاستمرارية وذلك بتوليد دخل مرتفع يمكن من إعادة استثمار جزء منه حتى يسمح بإجراء التجديد والصيانة للموارد، وكذلك بإنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر ويحافظ على مستوى معين من التوازن يشمل العناصر التالية؛ النمو الاقتصادي المستديم وكفاء رأسمال والعدالة الاقتصادية وتوفير وإشباع الحاجات الأساسية

\* **البعد الاجتماعي:** والذي يشير إلى أن التنمية المستدامة هدفها النهائي الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية الي جميع المحتاجين لها بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار بشكل شفافية واستدامة المؤسسات والتنوع الثقافي<sup>1</sup>.

\* **البعد البيئي:** لكل بيئة نظام وحدود معينة لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك والاستنزاف، أما في حالة تجاوز تلك الحدود، فإنه يؤدي إلى تدهور النظام البيئي، وعلي هذا الأساس، يجب وضع الحدود أمام الاستهلاك والنمو السكاني والتلوث وأنماط الإنتاج السيئة واستنزاف المياه وقطع الأشجار وانجراف التربة وهو

<sup>1</sup> صالح صالح، التنمية الشاملة المستدامة والكفاءة الاستخدامية للثورة البترولية في الجزائر، التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، ج. 01، بحوث واوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد يوم 07 و08 افريل 2008، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف، 2008، ص. ص. 867 الى 884.

يركز على قاعدة ثبات الموارد الطبيعية وتجنب الاستغلال غير العقلاني للموارد غير المتجددة والمحافظة على التنوع البيولوجي والاستخدام التكنولوجي النظيفة بما يضمن طبيعة سليمة وضمان إنتاج الموارد المتجددة مع عدم استنزاف الموارد غير المتجددة.

\* بالإضافة إلى الأبعاد الثلاثة السابقة هناك من يضيف أبعاداً ثانوية تتمثل في ثلاث أبعاد أيضاً وهما البعد التكنولوجي هذا البعد هو الذي يهتم بالتحول إلى تكنولوجيات أنظف والوصول إلى عصر تستغل فيه أقل قدر من الطاقة مع إنتاج يضمن حد أدنى من الغازات الملوثة والحد من تدفق النفايات إلى جانب البعد السياسي، وهو يرمز إلى تطبيق الحكم الديمقراطي هو الذي يحقق المساواة في توزيع الموارد بين أبناء الجيل الحاضر والأجيال المقبلة<sup>1</sup>.

- أما عن أهداف التنمية المستدامة، فإن التنمية المستدامة تسعى إلى تحقيق إنجازات سامية والتي هي كلها أهداف يمكن القول أنها تشكل نقطة التقاء مع سياسة الاقتصاد الأخضر وهي عديدة ومن أهمها تشجيع وتحسين القدرة الوطنية على إدارة الموارد الطبيعية وإدارة واعية رشيدة لتحقيق حياة أفضل لكافة فئات المجتمع وكذا احترام البيئة الطبيعية من خلال تنظيم العلاقة بين الأنشطة البشرية وعناصر البيئة وعدم الإضرار بها، كما تهدف إلى ضمان إدراج التخطيط البيئي في كافة مراحل التخطيط الإنمائي من أجل تحقيق الاستغلال الرشيد الواعي للموارد الطبيعية وربط التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع وكذا إعلام الجمهور بما يواجهه من تحديات في شتى المجالات لضمان المشاركة الشعبية الفعالة، ناهيك عن تحقيق التركيز بوجه خاص على الأنظمة المعرضة للأخطار؛ سواء كانت أراضي زراعية معرضة للتهجير أو مصادر مياه معرضة للتلوث أو نمو عمرانيا عشوائياً، وبالإضافة إلى كل هذا تسعى التنمية تحقيق حياة أفضل للسكان وذلك من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ السياسات التنموية وعن طريق التركيز على مجالات وجوانب النمو سواء الاقتصادي أو الاجتماعي أو النفسي أو الروحي بشرط أن يكون بشكل مقبول ديمقراطياً كما تضمن تلبية الحاجات الضرورية منها المأكل والمشرب والسكن والصحة والأمن وهي في مجملها المتطلبات الأساسية حتى يستطيع أن يعيش الفرد و تستمر حياته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عامر طراف، حياة حسين، المسؤولية الدولية والمدنية في قضايا البيئة والتنمية المستدامة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2012، ص. ص. 106 الى 108.

<sup>2</sup> نهى الخطيب، اقتصاديات البيئة والتنمية، مركز دراسات واستشارات الإدارة، 2000، ص. 220.

لكن تبقى التنمية المستدامة تواجه العديد من المعوقات والتي تتمثل في تلك العقبات أو المشاكل التي تحول دون تحقيق الهدف المنشود والتي طبعاً تختلف من دولة إلى أخرى ومن بيئة إلى أخرى حسب الإمكانيات المتاحة وحسب المعضلات البيئية لكل دولة كالفقر وتراكم الديون التي تستنزف أكثر من نصف الدخل القومي بالأخص بالدول العربية، الحروب الداخلية والتي تعكس عدم الاستقرار وغياب الأمن وسباق التسلح الذي تتسارع عليه الدول مما يؤدي إلى إهدار الكثير من المال والتي يمكن أن يتم استخدامها في عملية التنمية كذلك مشكلة ضعف الإمكانيات التقنية والخبرات الفنية، وذلك بسبب هجرة الكثير من الشباب ذو العقول المستنيرة إلى الدول الأجنبية مما أدى إلى ضعف العنصر البشري والقوة الشبابية خاصة والتي يمكن الاستثمار فيها كل هذا أدى إلى اتساع الفجوة بين الدول العربية والدول الأجنبية، تدني القطاع الاقتصادي ثم انتشار البطالة و ضعف التنمية الاقتصادية وتحويل أكثر من 900 مليار دولار من الدول العربية إلى البنوك الأجنبية، النمو السكاني الكبير والذي يزيد عن 3% سنوياً أي أكثر من 11 مليون نسمة حيث تلتهم كل جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول العربية، الأمية؛ حيث أنها تواجه الدول العربية بشكل كبير، فمع زيادة عدد السكان يصبح الأهم هو توفير المسكن والملبس والمأكل والصحة، ولكن يتم إهمال التعليم بشكل كبير هذا فضلاً عن تخلف نظم التعليم الذي يكون بالبلدان العربية وبالتالي ينتج مهارات غير مسيطرة لاحتياجات الاقتصاد العالمي، إضافة إلى التلوث البيئي الذي يهدد من صحة الشعوب العربية؛ حيث أن النهضة الصناعية الكبرى التي حدثت في بلاد الغرب نتج عنها تصدير الصناعات الملوثة للبيئة إلى البلدان العربية مما أدى إلى ما يسمى بالأمن البيئي الذي يتمثل في توفير أساليب الحياة النظيفة الخالية من الأضرار والتلوث، ضف إلى هذا نقص الموارد المائية والحصار الاقتصادي؛ حيث يوجد بعض الدول تعاني من ذلك الحصار<sup>1</sup>.

## 2- الاقتصاد الأخضر

مصطلح الاقتصاد الأخضر يستلزم علينا بيان المقصود به كاستراتيجية جديدة فرضها الواقع المعاش في الميدان الاقتصادي عامة وكآلية تساهم في إرساء ثقافة الصحة والسلامة المهنية خاصة.

<sup>1</sup> خباياة عبد الله، بوقرة رابح، الوقائع الاقتصادية والعولمة الاقتصادية والتنمية المستدامة، دار شباب الجامعة، الاسكندرية، 2009، ص. 370.



## 2-1 تعريف الاقتصاد الأخضر

حينما نتحدث عن تعريف الاقتصاد الأخضر من الصعب تحديد تعريف جامع مانع؛ ذلك لما له من تعريفات متفاوتة، ويمكن القول بأنه اقتصاد الطاقة النظيفة وتحسين نوعية البيئة من خلال الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وتقليل الأثر البيئي وتحسين استخدام الموارد الطبيعية ويتكون من عدة قطاعات اقتصادية، ولا يقتصر فقط على القدرة على إنتاج الطاقة النظيفة، وباستعمال التقنيات التي تسمح بعمليات الإنتاج الأنظف<sup>1</sup>.

أما برنامج الأمم المتحدة للاقتصاد الأخضر، فعرفته على أنه ذلك الاقتصاد الذي ينتج عنه تحسن في رفاهية الإنسان والمساواة الاجتماعية، كما يقلل بصورة ملحوظة من المخاطر البيئية وندرة المورد الإيكولوجية، إلا أن الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر يتطلب ظروفًا معينة تتشكل من اللوائح والسياسات والدعم المادي والحوافز والهيكل القانونية والسوقية الدولية وبرتوكولات المساعدات والتجارة<sup>2</sup>، وبدوره اعتبر مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الذي عقد في ريودي جانيرو بالبرازيل في 2012 أن الاقتصاد الأخضر سبيل مهم يفضي إلى تحقيق التنمية المستدامة، كما حددت قمة ريودي جانيرو في 1992 أهم القطاعات التي من شأنها المساعدة على التحول إلى الاقتصاد الأخضر وهذه القطاعات تشمل توليد الطاقة من مصادر متجددة مثل توليد الكهرباء، الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح، المياه والوقود الحيوي والطاقة الجوفية وغيرها؛ إدارة النفايات من خلال إعادة تدويرها واستخدامها في مجالات شتى<sup>3</sup>.

يعرف الاقتصاد الأخضر أيضا حسب برنامج الأمم المتحدة للبيئة بأنه الاقتصاد الذي يؤدي إلى تحسين الرفاه البشري وتحقيق الإنصاف والعدالة الاجتماعية بشكل يضمن التقليل من المخاطر البيئية، بالإضافة إلى تعديل توزيع ما يعرف بالمواد الإيكولوجية، كما أنه تقنية جديدة منخفضة الكربون وفعالة ويحقق استثمار شامل في كل من القطاع العام والخاص ويعزز كفاءة استخدام الطاقة والموارد ومنع خسارة التنوع الإحيائي وخدمات النظم الإيكولوجية.

<sup>1</sup> احمد محمد وفراج قاسم، مصادر الطاقة وتلوث البيئة، ط. 01، دار ومكتبة الحامد، 2007، ص. 40.

<sup>2</sup> عايد راضي خنفر، الاقتصاد البيئي (الاقتصاد الأخضر)، مجلة أسيوط للدراسات البيئية، ع. 39، يناير 2014، ص. 03.

<sup>3</sup> بركنو نصيرة، تابتي الحبيب، أهمية التدريب لتحقيق التحول نحو الوظائف الخضراء في ظل الاقتصاد الجديد، مجلة التنظيم والعمل، المجلد رقم 05، ع. 03، ص. 27، برنامج الأمم المتحدة 20-22 فيفري 2012، الاقتصاد الأخضر، المشاورات الوزارية مقدمة للدورة الاستثنائية الثانية عشر لمجلس الإدارة، المنتدى البيئي الوزاري العالمي، 23.



أما البنك الدولي بدوره يرى من الاقتصاد الأخضر أنه الحل الأمثل الأكثر استدامة للموارد الطبيعية تحت شعار اقتصاد نظيف من خلال القضاء على التلوث البيئي بمختلف أشكاله دون نسيان دوره الفعال في تأمين بيئة العمل من المخاطر المهنية، كما ترى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن الاقتصاد الأخضر هو تعزيز النمو عبر تكامل مختلف الثروات الطبيعية والعمل على تحقيق الرفاه البشري من خلال توصيل هذه الطاقات إلى المناطق النائية والاستثمار فيها وابتكار فرص اقتصادية جديدة<sup>1</sup>.

## 2-2 حوافز وأسباب الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر

لا تعد عملية التحول أو الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر أمراً هيناً، بل هي عملية طويلة وشاقة توجهها نظرة سياسية ذات بعد استراتيجي، وقد جاء التفكير بالتحول إلى الاقتصاد الأخضر نتيجة تلك الأزمات الراهنة من ارتفاع أسعار الغذاء، التقلبات المناخية<sup>2</sup>، التراجع السريع في الموارد الطبيعية، ومن هذا المنطلق لا بد من توفر حوافز لتشجيع الدول للتحول إلى الاقتصاد الأخضر، نذكر من بينها الاهتمام بالتنمية الريفية بهدف تخفيف الفقر في المناطق الريفية، الاهتمام بالمياه وعدم تلويثها والاجتهاد في ترشيدها، حيث أن تحسين كفاءة المياه واستخدامها يمكن أن يخفف بقدر كبير استهلاكها كما أن تحسين طرق الحصول على المياه سوف يساهم في توفير المياه الجوفية داخل الآبار أيضاً الحفاظ على المياه السطحية، دعم قطاع النقل الجماعي عن طريق الوصول إلى خفض دعم أسعار الطاقة وتحويل مبالغ هذا الدعم إلى تحضير الطاقة والانتقال بها في مجال النقل، التصدي لمشكلة النفايات الصلبة ومحاولة إعادة تدويرها، حيث أن أكثر من 50% من هذه النفايات يتم ألقائها في المياه مما يؤدي إلى تلوث المياه ولكن إذا تم التخلص منها بصورة صحية وجيدة أو محاولة تدويرها سوف تؤدي إلى نظافة البيئة والتقليل من الانبعاث السامة بالإضافة إلى العمل على زيادة الاستثمارات المستدامة في مجال الطاقة كرفع كفاءة الطاقة<sup>3</sup> ويمكن ايجاز أهم أسباب الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر في:

<sup>1</sup> UNEP, Towards a green economy, pathways to sustainable development and poverty eradication, Nairobi 2011, p. 16, WEF: Financing green growth in a resource-constrained world: Partnerships for triggering private finance at scale (Geneva, 2012), p.2, towards green growth, Paris, 2011, p. 09.

<sup>2</sup> محمد احمد بن فهد، بناءات اقتصادية خضراء شاملة، مطبوعة مؤسسة زايد الدولية للبيئة، معرض الأمم المتحدة للتنمية القائمة على التعاون فيما يخص بلدان الجنوب والذي استضافه برنامج الامم المتحدة للبيئة في نيروبي في 28 اكتوبر 2013.

<sup>3</sup> عايدة راضي خنفر، الاقتصاد البيئي (الاقتصاد الأخضر)، مرجع سابق الذكر، ص. 55.

**أ- التدهور البيئي يهدد الإنتاج الاقتصادي**

قام المعهد الدولي للدراسات العمالية بدراسات توصل من خلالها إلى أن الانبعاثات الأكثر كثافة للغازات الدفينة في الغلاف الجوي من شأنها كبح الإنتاج الاقتصادي ومستويات الإنتاج بشكل كلي ويتوقع المعهد الدولي للدراسات انخفاض نسبة الإنتاج إلى 204 بالمائة في آفاق 2030، بل لاحظ المعهد أن الظواهر المناخية الشديدة يحتمل أن تكون على صلة بتغيير المناخ مما يؤدي إلى خسائر مباشرة في الوظائف والمداخيل.

**ب- المشاكل الاجتماعية**

تتنوع المشاكل الاجتماعية من صنف إلى آخر منها البطالة، الفقر، التدهور الصحي والبنى التحتية، بالإضافة إلى سوء نوعية الوظائف، كل هذا يؤدي إلى استضعاف الكثير في وجه الصدمات البيئية والاقتصادية، وبالتالي لا بد من التصدي لكل هذه المعضلات الأمر الذي يؤدي إلى إيجابيات ويحدث أوجه تآزر قوية لصالح التنمية كت تحقيق الحماية الاجتماعية بالأرياف، توليد فرص العمل، تحفيز المداخيل.

**ت- الاستدامة البيئية تعد محرك للاستثمار والنمو الاقتصادي وخلق الوظائف**

يشير التقرير الخامس لمنظمة العمل الدولية أن بإمكان الحكومات أن جمعت بين أدوات السياسة العامة من أدوات القائمة على السوق من لوائح واستثمار عام وسياسات المشتريات واستشارة الوعي كل هذه الأمور بدعم المنشأة تستحدث بيئة مناسبة تعزز اعتماد ممارسات خضراء جديدة تحوي وظائف خضراء سليمة تساهم في التحويل الكامل والنمو الاقتصادي الفعال.

**ث- الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر توليد ديناميات سوق العمل**

إن الانتقال إلى اقتصاد أخضر ومستدام وأكثر ملائمة مع البيئة بشكل عام والتنمية الاجتماعية والمهنية بشكل خاص، من شأنه أن يمد العالم بجملة من الإيجابيات منها توليد المزيد من الوظائف، تحسين نوعية الوظائف الموجودة وتحقيق الإدماج الاجتماعي على نطاق واسع وعليه<sup>1</sup>:

\* بالنسبة لتوليد المزيد من الوظائف: وجد استعراض تناول مؤخرًا 24 دراسة عالمية وإقليمية وقطرية أن مكاسب يقيد بها في صافي العمالة قد تحقق أو يمكن تحقيقها وقد تكون المكاسب أعلى في الاقتصادات

<sup>1</sup> عايدة راضي خنفر، الاقتصاد البيئي (الاقتصاد الأخضر)، مرجع سابق الذكر، ص. 13 و14.

الناشئة والبلدان النامية منها في البلدان الصناعية، وباستكمال الاصلاح البيئي مع السياسات الاجتماعية وسياسات سوق العمل، فإن الأمر يمكن أن يقلل من الآثار السلبية وتعوض الخسائر المحتملة بمعنى تحقيق اقتصاد ملائم للبيئة يؤدي مكاسب صافية تصل إلى 60 مليون وظيفة وتتماشى هذه الاستنتاجات مع فريضة الربح المزدوج التي تعيد أنه يمكن للتدابير السياسة تحقيق منافع اقتصادية وتحسينات بيئية في الوقت نفسه كما سيتم استحداث المزيد من فرص العمل في مجال إنتاج السلع والخدمات الخضراء.

\* بالنسبة لتحسين نوعية الوظائف الموجودة: يعد تحسين نوعية الوظائف الموجودة من بين توجهات الاقتصاد الأخضر، والتي تسهم في تحقيق الصحة والسلامة المهنية كما تسهم في الوصول إلى اقتصاد أكثر استدامة بيئياً وفي هذا الصدد، تبرز قطاعات الزراعة والتخلص من النفايات وتدويرها وقطاع البناء<sup>1</sup>

\* أما عن المضي قدماً نحو الاندماج الاجتماعي: فإنه يشكل تحسين الوصول إلى الطاقات والصناعات النظيفة ومكافئة الخدمات البيئية مجالين يبرزان هذا التطور والجهود الرامية إلى تعزيزها؛ فإن هذا الأمر يؤدي إلى توفير فرص عمل أكثر استدامة وتحسين الإنتاجية إلى حد كبير خاصة في المناطق القصيرة أو النائية المعزولة ويدخل في هذا السياق، تحقيق حماية للغابات، إدارة المياه أو إنتاج الطاقات المتجددة كما يمكنها تعويض تكاليف الفرص البديلة عن الخدمات البيئية المقدمة وتحد من ظاهرة الفقر والبطالة وتجدر الإشارة هنا، أن هناك برامج تشكل جزءاً من الأرضيات الوطنية الاجتماعية مثل **Bolsa verde** وما يقصد به (الإعانة الخضراء) بالبرازيل أو برنامج الأشغال العامة الموسع في جنوب إفريقيا، والتي تعد آليات قوية بشكل خاص للربط بين الأهداف البيئية والاجتماعية<sup>2</sup>.

وإثر هذا يلاحظ دولياً أن الاقتصاد الأخضر صار خياراً فعالاً لا بد من المنشأة اللجوء إليه خاصة ومع انتشار ظاهرة التلوث الاعتماد الكلي على الموارد الطبيعية التي أصبحت تهدد الاقتصاد البيئي، بالإضافة إلى ندرة المياه العذبة والتربة الخصبة وغيرها من المشكلات البيئية التي تعد للمؤسسات المستخدمة يد كبير فيها، وقصد تدارك كل هذه الأمور، ولأجل النهوض والوصول إلى بيئة عمل آمنة أولاً وبيئة اقتصادية حيوية من جهة أخرى ومستدامة في نفس الوقت، أصبح لا بد من الالتفات إلى سياسة اقتصادية جديدة قائمة على

<sup>1</sup> عايدة راضي خنفر، الاقتصاد البيئي (الاقتصاد الأخضر)، مرجع سابق الذكر، ص. 15.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 15.

النظم الايكولوجية وعلى طاقات نظيفة صديقة للبيئة الأمر الذي يدعم التنمية الاقتصادية الاجتماعية والبيئية<sup>1</sup>.

ثانيا: مجالات الاقتصاد الأخضر وانعكاساته على بيئة العمل الآمنة

للاقتصاد الأخضر مجالات عديدة والتي كلها تساهم في بعث هذه الاستراتيجية الحيوية كما انها ذات انعكاسات إيجابية وسط البيئة المهنية.

### 1- مجالات الاقتصاد الأخضر

رغم كثرتها وتنوعها ورغم تعدد الوظائف التي تستحدثها، إلا أنها تظل محدودة ويمكن إيجازها خاصة في كل من قطاع الزراعة، إدارة النفايات وإعادة تدويرها، قطاع البناء.

#### 1-1 بالنسبة لقطاع الزراعة

في الحقيقة لا يوجد قطاع آخر يواجه مختلف المشاكل البيئية التي ذكرناها سابقا مثل هذا القطاع، ولكن ورغم هذا يكتسي ميدان الزراعة مكانة كبيرة في إطار ما يعرف بالاقتصاد الأخضر وعلى الرغم من أن التقرير الخامس لمنظمة العمل الدولية لسنة 2013 يرى أنه هنالك انخفاضا ملحوظا لليد العاملة في هذا المجال، لكن وفي نفس الوقت تظل الزراعة صاحبة السيادة من حيث توفير مناصب عمل لتصل إلى مليار عامل بمعنى عامل واحد في الزراعة من كل ثلاثة عمال تقريبا<sup>2</sup>، إذ تحتل المناطق الزراعية تقريبا أكبر المساحات في العالم وتتميز بأن مداخلها تنمو بوتيرة بطيئة جدا من حيث الناتج المحلي الإجمالي وهذا مقارنة بناتج جل القطاعات الأخرى<sup>3</sup>، كما يتميز في الوقت نفس بأنها أحد القطاعات التي تضم أكبر عدد ممكن من الفقراء والأشخاص الأقل مستوى وربما هذا ما يجعله قطاع أكثر استجابة للطلبات الشغل، كما أنها أحد أهم المصادر الباعثة للغازات الدفيئة والأكثر تأثرا بتغيرات المناخ، علاوة على ذلك يعد قطاع الزراعة أهم القطاعات التي تحتاج الى المياه بنسبة 70 % ملوثا لها ايضا وبهذا يعد هذا الأخير هي أحد أسباب تدهور الأراضي الزراعية وفقدان التنوع الإحيائي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> التقرير الخامس لمكتب العمل الدولي، جنيف، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مكتب العمل الدولي، الدورة 102 لسنة 2013، ص. 12.

<sup>2</sup> ILO, Global employment trends, 2012, op .cit.

<sup>3</sup> World Bank, World development Report, 2008, Agriculture for development, watshington, DC, 2008.

<sup>4</sup> OECD, Environmental outlook to 2050, op .cit.

ولكن وعلى الرغم من كل هذه العوائق التي تواجهها الزراعة، إلا أننا بحاجة ماسة إلى هذا القطاع الذي من شأنه الزيادة في الإنتاج الغذائي، وهذا لضمان الغذاء وتلبية الحاجة المتزايدة للسكان، ولقد أشارت مختلف الأدلة والتحقيقات التي أجريت بهذا المجال إلى إمكانية مواجهة هذه التحديات وتجاوزها في حالة وجود محرك قوي لتدريب المزارعين على أساليب زراعية منتجة ذات تأثير قليل على البيئة وتنشأة مزارعين صنعا وتعليمهم اصول الزراعة والمحافظة على البيئة وهذا كله سوف يضيف الى تحسين نمط العمل وظروفه بهذا الميدان، وبالتالي تحقيق صحة وسلامة العمال من جهة والمحافظة على البيئة من جهة أخرى كتوعية العمال وإرشادهم إلى تقنيات جديدة لاستخدام المبيدات والمواد الكيميائية على سبيل المثال<sup>1</sup>، كما أن هذا الأمر أيضا من شأنه أن يؤدي إلى خلق مناصب عمل متنوعة، وبالتالي كثافة اليد العاملة، الأمر الذي سوف يؤدي إلى

<sup>1</sup> برنامج الأمم المتحدة للبيئة، نحو اقتصاد اخضر، مرجع سابق الذكر، ص. 54: «تشكل الزراعة في أوغندا أهم مصدر للنتاج المحلي الإجمالي وتوفر ٦٩ في المائة من العمالة في مجملها ويأتي نتاج القطاع حصرياً من حوالي ٤,٥ مليون مزارع صغير، من بينهم ٨٠ في المائة يملكون أقل من هكتارين من الأرض. وشهدت أوغندا عملية هامة من عمليات تحويل الأراضي خلال العقدين الماضيين بدأت مبكراً في عام ١٩٩٤ عندما اختارت بعض الشركات التجارية اعتماد الزراعة العضوية. وبحلول عام ٢٠٠٣، أدى توجه عام نحو تنمية الزراعة المستدامة آوسيلة لتحسين سبل عيش السكان إلى تحول مساحات الأراضي المخصصة لإنتاج الزراعة العضوية في أوغندا إلى تبوء أوغندا المرتبة الثالثة عشرة عالمياً والأولى أفريقياً من حيث المساحة. ومنذ ذلك الحين، لم تتوقف الممارسات المستدامة عن التوسع. وفي عام ٢٠١١، أنت مساحة ٢٢٦٩٥٤ هكتار ٢٠٠٩. وارتفع عدد المزارعين المعتمدين- في البلد تخضع لإدارة زراعية عضوية) مقابل ٢١٠٢٤٥ في الفترة ٢٠٠٨ في الزراعة العضوية من ١٨٠٧٤٦ إلى ١٨٧٨٩٣ مزارعاً. وتحسنت المداخيل مع ارتفاع أسعار بوابة المزرعة المطبقة على الأناناس والزنجبيل والفانيليا في عام ٢٠٠٦ بنسبة ٣٠٠ و ١٨٥ و ١٥٠ في المائة، على التوالي، بالمقارنة مع أسعار المنتجات التقليدية. وارتفعت صادرات أوغندا من المنتجات العضوية المعتمدة من ٣,٧ ملايين دولار أمريكي. ٢٠٠٨- ٢٠٠٤ إلى ٢٢,٨ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠٠٧ - في الفترة ٢٠٠٣ وتمثل الزراعة العضوية أيضاً مساراً للنمو منخفض الكربون. ويُقدّر أن يقلّ متوسط انبعاثات غازات الدفيئة لكل هكتار عن الانبعاثات الصادرة عن المزارع التقليدية بنسبة ٦٤ في المائة، إذ تحتجز الحقول العضوية من ٣ إلى ٨ أطنان من الكربون لكل هكتار أأثر مما تحتجزه الحقول التقليدية المزروعة».

المصادر:

G. Tumushabe et al.: Integrated assessment of Uganda's organic agriculture subsector: Economic opportunities and policy options to mitigate negative socio-economic and environmental impacts (Kampala, Advocates Coalition for Development and Environment (ACODE), 2007); C. Namuwoza and H. Tushemerirwe: "Uganda: Country report 2011", in H. Willer and L. Kilcher (eds): The world of organic agriculture: Statistics and emerging trends 2011 Bonn, International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM), 2011); UNCTAD and UNEP: Organic agriculture and food security in Africa (New York and Geneva, UN, 2008); UNEP: Green economy: Developing countries success stories (Nairobi, 2010).

إرساء نوع من التوازن في المستوى الاجتماعي والقضاء نوعا ما على الفقر والبطالة وحيز مثال عن تجربة أوغاندا في الزراعة المستدامة<sup>1</sup>، التي اعتمدت أساليب زراعية وتسويقية أكثر تطورا، وأدت إلى تحقيق تحسن ملموس خلال فترة وجيزة.

## 1-2 إدارة النفايات وإعادة تدويرها

يتسم ما يعرف بمجال النفايات بالتزايد السريع وفي مختلف دول العالم؛ حيث يتم إنتاج كميات هائلة يوميا وفي مختلف المصادر؛ إذ هناك مخلفات ناتجة عن الصناعة، الزراعة وحتى النفايات المنزلية، لذا فإن اتجاه نحو ضرورة التصرف وإدارة هذه النفايات بات أمرا حتميا وهذا من أجل تحقيق الضغط على الموارد الطبيعية واستغلالها من جهة، بالإضافة إلى المحافظة على البيئة من جهة أخرى.

فضلا عن هذا، فإن قطاع إدارة النفايات كمجال من مجالات الاقتصاد الأخضر، من شأنه أن يخلق مناصب عمل لا تعد ولا تحصى، الأمر الذي سوف يؤدي إلى الإرتقاء والتكيف اليد العاملة ومنح العمال مناصب عمل آمنة بمستويات دخل مقبولة وحمايتهم من الأخطار التقليدية والجديدة مثل النفايات الالكترونية، وتعد إدارة النفايات وإعادة تدويرها فعلا صاحبة السيادة وذات أهمية بالغة من حيث تحسين المستوى الاقتصادي، المحافظة على البيئة، تحسين المستوى الاجتماعي عبر خلق وظائف خضراء وامتصاص شبح البطالة؛ فضلا عن إمكانية استحداث مناصب عمل أكثر صحة وسلامة للعمال<sup>2</sup>؛ حيث يقدر عدد العاملين في هذا القطاع المنظم 4 ملايين عاملا وما بين 15 إلى 20 عامل في القطاع غير المنظم في البلدان النامية<sup>3</sup>، كما يسمح قطاع إدارة وإعادة تدوير النفايات بتحقيق مكاسب كبيرة في الطاقة واليد العاملة، النسبة للطاقة مثلا؛ فإنها فضاء لتحقيق طاقة هائلة مقارنة بالتعدين وتجهيز المواد الخام لإعادة تدوير الألمنيوم مثلا، يحقق ادخارات بمقدار 90% إضافة إلى تسجيل نسب هائلة فيما يخص إعادة تدوير الفولاذ والورق 60%<sup>4</sup>.

يحقق كذلك تدوير النفايات تكثيف اليد العاملة، فجمع الوظائف التقليدية في دفن النفايات أو حرقها إذا ما قارنا نسبة اليد العاملة في هذا الإطار مع اليد العاملة في حالة إدارة النفايات وإعادة تدويرها، فإنه يلاحظ

<sup>1</sup> ILO and ILS, working towards sustainable development, op.cit. P. 25 and 28.

<sup>2</sup> Tellus Institute, More Jobs, less pollution, growing the recycling economy in the U.S, Boston 2011, Friends of the Earth UK, More Jobs, less waste, London, 2010.

<sup>3</sup> C. Bonner, waste pickers without frontiers, in South African Labour Bulletin, vol. 32, 2008, N°. 4.

<sup>4</sup> Bureau of international Recycling (BIR), once upon a time ...the story of BIK, 1948\_2008, (Brussels, 2009).

تحسين ارتفاع في اليد العاملة فضلا عن تنوعها بأضعاف مضاعفة، فمثلا في أحد الدراسات التي أجريت بالهند لوحظ نسبة العمالة وصل الى 1,24 وفي دراسة أخرى أجرتها وكالة بنسبة بأروبا توصلت إلى أن إدارة النفايات وإعادة تدويرها، يستحدث المزيد من الوظائف وبمداخل أعلى وتكون فيها اليد العاملة متوفرة بقوة هائلة<sup>1</sup>.

ولكن تجب الإشارة إلى أن إعادة تدوير النفايات وإدارتها بشكل غير منظم غالبا ما ينطوي على ظروف عمل خطيرة على العاملين خاصة الفقراء منهم الذين يعملون دون أدنى شروط الوقاية يتعرضون للعديد من المواد السامة والمواد الجرثومية أو الطفيلية، وغالبا ما يتم استرجاع معادن ثمينة من النفايات الالكترونية بطرق تعرض صحة العمال وسلامتهم للخطر، ناهيك عن العديد من النفايات التي تحوي مواد كيميائية خطيرة، لذا من الضروري اتباع طريقة منظمة في هذا القطاع والاستشهاد بذلك تعد تجربة أمريكا اللاتينية خاصة بالبرازيل وكولومبيا وفي سري لا نكا ناجحة في هذا الإطار<sup>2</sup>.

### 1-3 مجال قطاع البناء

تمثل المباني أكبر مستهلك وحيد للطاقة وأكبر مصدر لانبعاث الغازات الدفيئة، ولكن وعلى رغم من هذا فإن قطاع البناء أيضا لديه إمكانيات فعالة لتحسين استخدام الطاقة وخفض الانبعاثات ويتميز الأشعار في المباني بالفعالية والإنتاجية في استخدام الطاقة والمياه خاصة بالبلدان الصناعية؛ فالزيادة في التشييد وتجديد المباني من شأنه تحقيق فوائد كثيرة، اقتصادية وبيئية وحتى مهنية نشير بهذا الخصوص أن ما يعرف بالمباني الخضراء، فإنه لا تؤدي المعدات والمواد المركبة تركيبا ينشأ إلى تحقيق مكاسب بفعالية وجودة رائعة؛ لذا لا بد أن تكون هنا خطط قبلية وبشكل تدريب العمال جزء من هذه الخطة مع تظافر الجهود قصد التغلب على ظروف السوق التي تدفع بعدد من العمال وأصحاب العمل إلى التنافس على أساس التكلفة بدلا من المنافسة على أساس التوعية كما يجب العمل بالمعايير الدولية المعتمدة هذا المجال<sup>3</sup>، ففي أحد الدراسات

<sup>1</sup> Institute for local self\_Reliance, (ILSR): Recycling is serious (Washington, DC, n.d), Available at: [http://www.un.org/esa/ffd/ecosoc/springmeetings/2012/Presentation\\_Fay.pdf](http://www.un.org/esa/ffd/ecosoc/springmeetings/2012/Presentation_Fay.pdf). See also, Alliance of Indian wastepickers, livelihoods with dignity, pune 2010, European environment Agence Earnings, Jobs and innovation , the role of recycling in a green economy, copenhagen, 2011.

<sup>2</sup> C. Bonner: "Waste pickers without frontiers", in *South African Labour Bulletin*, Vol. 32 (2008), N°. 4, M.chullar, M., 2009, Surviving on Scrap, in scrap magazine, sep./oct. 2009, AVINA, Brazilian president launches the cata Acao program 2009 and Beazil sanction national policy that formalizes the work of 800.000 recycling 2010, online articles, available at: <http://www.informeavina 2010. Or/English/reciclaje. Shtml>.

<sup>3</sup> Institute for Resatrch on labor and employment ,california workforce education and training needs assessment fir energy efficiency, distributed generation, and demand response, Berkeley, (CA, 2011), Good



التي أجرتها منظمة العمل الدولية بغزة توصلنا إلى أن أعمال البناء أو إعادة البناء والسكن المنخفض التكلفة من شأنه تحقيق مكاسب اقتصادية، بيئية ومهنية كبيرة عبر استخدام ما يعرف بالتراب المضغوط، وغير من العتاد الذي لا يضر بالبيئة والمجتمع وخاصة العمال وبالأخص باستخدام معدات بناء أكثر حماية لهم والتمثلة في الطاقة المتجددة من مياه وطاقة الشمسية والهوائية التي تؤدي إلى تحسين ظروف وتوعية العمل<sup>1</sup>، ويمثل تجديد المباني القائمة والقديمة أيضا فوائد كبيرة ولا يقتصر الأمر على استحداث الوظائف؛ فحسب بل أيضا يشمل ظهور صناعات جديدة لمواد البناء والتشييد، إنتاج المواد العازلة<sup>2</sup>.

- بالنسبة لموقع بلدنا الجزائر من بين كل هذه المجالات وبالموازات مع غيرها من الدول تبنت هذه الاستراتيجية واحتوت أهم المشاريع وفي العديد من القطاعات في مجال الاقتصاد الأخضر حيث تشير وزارة تهيئة الإقليم والبيئة في الجزائر أنه يمكن خلق 1421619 فرصة عمل في قطاع الاقتصاد الأخضر بين سنة 2011 و 2025 ، مقارنة مع 273.000 فرصة عمل كانت موجودة في 2010 في مجالات العمل المرتبطة بالبيئة، مثل إعادة تدوير النفايات والطاقات المتجددة، وفي وثيقة المخطط الوطني للتهيئة الإقليمية تشير الحكومة إلى أن التنمية المستدامة تشكل مجموعة الخطوط التوجيهية؛ حيث يقوم الخط التوجيهي الأول الذي وضعه القانون وهو استدامة الموارد على ثلاثة برامج عمل إقليمية تفيد الاقتصاد الأخضر وهي استدامة الموارد المائية، المحافظة على التربة ومكافحة التصحر وحماية النظم الإيكولوجية وقد ترجم تطبيق المخطط الوطني للتهيئة الإقليمية بعدد من الإجراءات العامة التي تندرج في إطار الاقتصاد الأخضر وأنشأت مؤسسات عامة مهمتها المساعدة على تصور سياسات للتنمية المستدامة وتطبيقها، فتأسس المرصد الوطني للبيئة والتنمية المستدامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البيولوجية، والوكالة الوطنية للتصرف في النفايات، والمركز الوطني للتدريب البيئي، والمركز الوطني لتكنولوجيا الإنتاج الأنظف، وشبكة رصد نوعية الهواء، أما في مجال المياه، فتم إنشاء وكالة الحوض المائي، والمكتب الوطني للصرف الصحي، والمكتب الوطني للصرف، والشركة الجزائرية للمياه الصالحة للشرب وفي تطبيق التسعيرة الجديدة لمياه الشفة والمياه المستخدمة في الصناعة والزراعة، كما يتم تقديم دعم لمبادرات الاقتصاد في الاستهلاك عبر استخدام تقنيات

Jobs first ,High raad or low raad? Jobs quality in the new green economy, report written by p. Mattera al., (Washington, D, c.).

<sup>1</sup> ILO, towards Sustainable construction and green Jobs in the Gaza strip, Geneva, 2012.

<sup>2</sup> Syndex, S .partner and wwmp consult climate disturbance, new industrial and ways out of the crisis, (ETUC, 2009), ILO, Skill and occupational need in green building, Geneva, 2011, H.K: trbish, the Multibillion\_dollar value of energy service companies, 31oct.2011, Available, at.,[http://www.greentechmedia.com/articles/read/the\\_Multi\\_Billion\\_Dollar\\_value\\_ofenergy\\_service\\_companies](http://www.greentechmedia.com/articles/read/the_Multi_Billion_Dollar_value_ofenergy_service_companies).



ملائمة في الري، مثل الري الموضعي والرش، بالإضافة إلى توفير مهن مرتبطة بالاقتصاد الأخضر لخلق فرص عمل للشباب وتشكل إدارة النفايات مصدر عدد كبير من الوظائف الخضراء، وعموما يمكن إيجاز أهم المشاريع الجزائرية في مجال الاقتصاد الأخضر فيما يلي:

\* **المركز الهجين للطاقة الشمسية والغاز بحاسي الرمل** إذ تم إنجاز أول محطة للطاقة الهجينة في الجزائر في حاسي الرمل على بعد 494.5 كم جنوب الجزائر، وتحتل مساحة أرض تقدر بـ 130 هكتار، تعمل بالغاز الطبيعي والطاقة الشمسية، تصل طاقة إنتاجية إلى 150 ميغا واط، منها 120 منتوجا عن طريق الغاز و30 من الطاقة الشمسية متصلة بالشبكة الالكترونية الوطنية، وتتموقع في منطقة تلغمت على بعد 25 كم شمال حاسي الرمل، وهو أكبر حقل للغاز في أفريقيا، وسيكون مصدرا بديلا ونظيفا للطاقة<sup>1</sup>.

\* **مصانع أسمنت بمصافي مرشحات النسيج** وهو برنامج واسع لتجديد وتحديث معدات مكافحة التلوث تم إصداره من قبل جمعية التسيير بمشاركة مصانع الإسمنت ووزارة البيئة، كما تم إنشاء نظام تصفية مرشحات النسيج بمصنع الإسمنت الشلف، والذي بفضلته قامت الجزائر بنقله نوعية في مجال حماية البيئة والحفاظ على صحة المواطنين.

\* **سد بني هارون** تتمتع الجزائر بسبعين (70) سد مستغلة بمجموع حجم بلغ 6.8 مليار م، وهناك أربعة عشر (14) سدا آخر قيد الإنجاز، المجمع الهيدروليكي بني هارون يبقى إنجازا استراتيجيا كبيرا من الجانب التقني، وارتفاع السد يصل إلى 120 م، ولديه قدرة تخزين عادية تقدر بـ 960 مليون م، كما أن الاتساق المادي لديه يشمل ثلاثة سدود تخزين من وادي العثمانية، كدية المدور وركيس، وقدرة كل منها هي 62، 35 و65 مليون يوفر سد بني هارون المياه الصالحة للشرب لحوالي أربعة ملايين نسمة في إقليم خمس ولايات جيجل، قسنطينة، أم البواقي، باتنة خنشلة، كما يسمح بسقي أكثر من 400.000 هكتار موزعة على سهول التلاغمة، الرملية، أولاد فاضل، الشمرة، باتنة وعين التوتة.

\* **النقل الكبير للمياه في عين صالح وتمنراست** يعد مشروع عين صالح أحد الإنجازات الكبيرة التي استفادت منها هذه المنطقة الشاسعة للبلاد على الأثر الاقتصادي والاجتماعي على المنطقة، بعض هذا نقل

<sup>1</sup> قحام وهيبة، شرقوق سميرة، الاقتصاد الأخضر لمراقبة التحديات البيئية وخلق فرص عمل مشاريع الاقتصاد الأخضر في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، ع. 06 ديسمبر 2016، جامعة أم البواقي، ص. 348.

يهدف لتزويد مدينة تمنراست من عين صالح بمياه الشرب على مسافة أكثر من 700 كم، ويسمح بالتزويد من المياه الصالحة للشرب دون انقطاع 24 على 24 ساعة لأكثر من 90000 شخص.

\* **محطات لتحلية المياه** بالنسبة لتحلية مياه البحر، فتعززت السياسة الوطنية ببرنامج طموح لتكريب محطات تحلية المياه وبطاقة كبيرة تسعة (9) منها هي في حالة تشغيل بسعة يومية إجمالية 1.39 hm<sup>3</sup> وأربعة (4) منها هي مبرمجة، أما عن التوزيع المكاني لمحطات تحلية مياه البحر الحالية والمتوقعة يعتبر تكثيف بالنسبة للغرب مما يشكل جزئياً "الإجهاد المائي" في هذه المنطقة.

\* **التصميم المعماري الذكي** التصميم المعماري الحديث يدمج قيم الاستدامة البيئية والمريحة في المباني الذكية، كالحديقة التي اقيمت في سيدي عبد الله وبعض المباني ذات صفات بيئية عالية، مع نظام ذكي يضمن تسيير منسق ومتكاملة وحوسبة التركيب التكنولوجية، تكييف الهواء، وتوزيع المياه، والسيطرة على أداء الطاقة، اتصال بشبكة الاتصالات السلكية واللاسلكية، وتحويل مياه الأمطار إلى مياه ري، ونظام رقبة الأمن<sup>1</sup>.

## 2- انعكاسات الاقتصاد الأخضر على بيئة العمل الآمنة

يساهم هذا الفضاء الخصب في استحداث الوظائف والعمالة وتحسين الدخل الاجتماعي؛ إذ أن التحول إلى ما يعرف بالاقتصاد الأخضر من شأنه تحقيق اقتصاد فعال ومستدام، وخلق فرص عمل جديدة أكثر إنتاجية وحماية للعامل، وهو الأمر الذي سوف يؤدي بالمقابل إلى خضرة المنشآت والاقتصاد ككل، وفي هذا الصدد، جاء تقرير عام 2008 المشترك بين برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، والاتحاد الدولي لنقابات العمال بتعريف عام لمعنى الوظيفية الخضراء بأنها تلك الوظيفة التي يشغلها العامل بشكل لائق ومرموق تساهم في تحقيق حماية البيئة، وللعامل على حد سواء، كما أنها أكثر إنتاجية واستدامة ونظافة، كما تمكن المنشآت من التكيف مع المناخ، وبالتالي فهي بذلك حل لمختلف المشاكل البيئية التي ساهمت في إهدار الاقتصاد بشكل عام، عدا عن هذه؛ فهي فرص عمل جد لائقة ترمى وتصوبوا لغاية الرفاه البشري وحفظ كرامة العامل وتوفير مداخل مرموقة فضلا

<sup>1</sup> حمامة مسعودة، ابن عون الطيب، الاقتصاد الأخضر في الجزائر ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة البديل الاقتصادي، جامعة الجلفة، المجلد رقم 07، ع. 01، 2020، ص. 45.

عن تحقيق حماية اجتماعية شاسعة مع ضمان احترام حقوق العمال وتمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم.

يستخلص جليا من هذا السرد، أن هذه الوظيفة تجسد فعلا ما يعرف بالعمل اللائق والتنمية المستدامة والوظائف الخضراء من خلال<sup>1</sup>:

## 2-1 إعادة توزيع اليد العاملة وتوازنها

من منظور إيجابي، فإنه سوف يؤدي الطلب المتزايد على منتجات والخدمات الخضراء إلى ضرورة التوسع في بعض النشاطات والمنشآت، وبهذا سوف تزداد اليد العاملة ويتم خلق وظائف جديدة مما سوف يحقق تحقيق الضغط على طلب الشغل بسوق العمل، وبشكل عادل وهذا لا يكون فقط بالنشاطات الخضر؛ بل بالتعاون والتنسيق مع باقي النشاطات التي تمت بصلة لهذا المجال كالزجاج، الاسمنت للمباني الخضراء، الألياف الكربونية وارياش وإبراج العنفات الريحية، وهذا كله يؤدي إلى بروز وظائف مباشرة وأخرى غير مباشرة، ويتوقف عدد الوظائف المستحدثة في جميع مراحل عمليات الخضرة على حجم الطلب والاستثمار وحجم التجارة؛ بحيث يتم استيراد المنتجات نفسها، وهي مطروحة من الطلب الداخلي أو الصادرات مما يؤدي إلى زيادة الطلب وارتفاع اليد العاملة<sup>2</sup>.

## 2-2 تحسن الدخل الاجتماعي

فإنه للوظائف الخضراء، أيضا آثار جد مهم على ميزانية كنتيجة لاستثمارات الفعالة من حيث التكلفة في كفاءة استخدام الطاقة وكفاءة الموارد بشكل عام، بحيث تؤدي المكاسب الناتجة عن ذلك إلى تحويل الطلب عن استهلاك الطاقة، وهو ذو مرونة عمالة منخفضة نحو السلع والخدمات الأكثر مرونة، والجديد بالذكر أن هذه المكاسب تتراكم بمرور الزمن، ومن تم فإن استحداث الوظائف الخضراء لا يقتصر على بعض الصناعات، بل يمكن أن يمتد إلى العديد من القطاعات الاقتصادية، وكل هذا يؤدي إلى تحسين الدخل الاجتماعي للعمال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> UNEP.ILO, TOE, ITUC, Green Jobs, towards decent work in a subainable, tow-carbon world, Nairobi, UNEP, 2008.

<sup>2</sup> P. quinion and D .demally, 30 % de c.o 2 + 684000 emplois ; l'équation gagnante pour la France, CIRED/CNRS/WWF, France, paris, 2008.

<sup>3</sup> امينة بدبار، محمد توفيق مزيان، أثر الاقتصاد الأخضر على النمو والتنمية المستدامة، دراسة قياسية على مجموعة الدول المتقدمة والنامية، مجلة الدراسات المحاسبية والادارية، المجلد رقم 06، ع. 01 جوان 2019، ص. 318.

كما أن هذا الأمر أيضا أي الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر من شأنه التأثير على نوعية اليد العاملة؛ إذ من الممكن بل من المؤكد أن يتغير جميع ظروف حسب التكنولوجيا الجديدة المتبعة، وهذا ما من شأنه أن يحقق صحة وسلامة مهنية شاملة؛ لأنه سوف يتم تبني وظائف أقل خطورة مثلا من حيث التلوث وانخفاض الكربون الأمر الذي سوف يؤدي إلى التقليل من الأمراض الصحة عامة والمهنية خاصة؛ فهذه الوظائف بمحافظتها على البيئة فهي بذلك تحمي صحة الإنسان؛ فمن غير الممكن أن نفصل بين البعد البيئي وبين مجال الصحة والسلامة المهنية، هذا من جهة من جهة أخرى؛ فإن الانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة من شأنه أن يولد مهارات فائقة وتحسين جيد لليد العاملة، كما يحقق المساواة الاجتماعية من خلال ولود جملة من الوظائف المناسبة والمتكيفة مع السوق الاقتصادي، والتي قد تحتاج إلى كلا الجنسين سواء نساء أو رجال بمعنى تكافؤ الفرص من حيث العمل، ثم إن الوظائف الخضراء أيضا استراتيجية تساهم، وبشكل كبير في حفظ كرامة العامل ونصل به إلى حد الرفاه؛ فهي ترمي إلى تحسين الدخل مما يساعد على تحسين المستوى الاجتماعي للعامل والحد من ظاهرة الفقر والتحسين من القدرة الشرائية للفرد، وظهور أسواق جديدة ومنتامية وتحقيق ربح وافر وتحسين الأجور<sup>1</sup>، وعليه لا شك أن التحول إلى استراتيجية الاقتصاد الأخضر الذي يركز على التخلي عن استخدام الوقود الأحفوري والتركيز على الطاقات النابضة المتجددة يتبعه تحسن ملحوظ في مجال الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>.

لكن وبالرغم من هذا يبقى هذا الأمر تمسه بعض النقاط السلبية كون اليد العاملة، وكذا الدخل سوف يتأثر سلبا بباقي القطاعات الأخرى التي تم الاستغناء عنها؛ فكلما فقدت وظيفة من الوظائف بسبب حلول الخدمة الخضراء محلها، فإن الأمر سوف يؤدي إلى الزيادة بالعمل بالطاقة المتجددة وتخفيض الطلب على الطاقات التقليدية كالوقود الأحفوري؛ وهذا ما يؤدي إلى إضافة هذه الخسائر المباشرة وغير المباشرة إلى الخسائر الإجمالية لليد العاملة<sup>3</sup> خاصة وأن هذا القطاع "الاقتصاد الأخضر" لا يخلو أيضا من مختلف المخاطر المهنية خطر التعرض لعدد من المواد السامة في تصنيع التكنولوجيا الفلطائية الضوئية، والتي تتطلب إجراءات صارمة ومناسبة عند استرجاع النفايات، كما قد تسبب الطاقة الشمسية التي تعد أحد مجالات هذا القطاع مخاطر ناتجة عن الطاقة الشمسية الغشائية الرقيقة فضلا عن بعض الصواعق الكهربائية وأخطار ضوء الشمس<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ILO and ILSS, working towards Sustainable development, op.cit.

<sup>2</sup> S.A., Summer and p.m., Espansion of renewable energy industries and implication ffor occupational health7,in Journal of the American Medical Association,vol .302,2009,N°. 7- 19 Aug.

<sup>3</sup> J. Rosenfeld et al.: Averting the next energy crisis: The demand challenge (New York, McKinsey Global Institute, 2009), R. Dobbs et al.: Resource revolution: Meeting the world's energy, materials, food, and water needs (New York, McKinsey Global Institute, 2011).

<sup>4</sup> European Agency for Safety and Health at work, (Eashw), foresight of new and emerging risks occupational safety and health associated with new technologies, dussembourg, 2011).

## الفصل الثاني

النظم والمهنيّات الفاعلة في مجال  
الصحة والسلامة المهنيّة

يمس الموضوع أبعاد ومجالات عديدة ما جعله يستلزم تواجد مجموعة من الأنظمة الفاعلة فيما بينها فهو ليس بنظام واحد او يستند في وجوده الى مجال واحد، بل هو مزيج وتفاعل أنظمة تعمل مع بعضها البعض للوصول إلى تحقيق منظومة الصحة والسلامة المهنية.

تتمثل هذه الأنظمة في كل من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، نظام إدارة البيئة ونظام إدارة الجودة لتجتمع في الأخير تحت نظم يسمى بنام إدارة الجودة المتكامل للصحة والسلامة والبيئة والجودة، تقف وراء هذه الأنظمة أسس ومعايير وقواعد لا بد من الخضوع لها العمل بها في سبيل الظفر ببيئة عمل مهنية آمنة، صحية وملائمة ومنتجة وبأقل تكلفة ممكنة وهو ما سنراه في إطار المبحث الأول من هذا الفصل، هذا من جهة من جهة أخرى، وقصد تفعيل وتجسيد كل القواعد والتوجيهات والإرشادات التي تحملها هذه الأنظمة تم دعمها بجملة من الأجهزة والتي تتوزع على المستويين الدولي والوطني تم تبنيها نظرا لدورها الفعال والمهم بغية تفعيل أسس نظم الصحة واللائمة المهنية، فنجد على المستوى الدولي كل من المنظمة العالمية للصحة، منظمة العمل الدولية، المنظمة العالمية للتقييس في حين تختلف هذه المؤسسات على المستوى الوطني من دولة إلى أخرى ففي بلدنا الجزائر نجد كل من جهاز مصلحة الوقاية الصحية والأمن، مصلحة طب العمل، هيئات الضمان الاجتماعي، وغيرها وهو أيضا ما سوف يتم بيانه في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: النظم الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية

قامت المنظمة العالمية للتقييس بإصدار سلسلة من الأنظمة ذات علاقة وطيدة بهذا المجال، وهذا ما يجسد شمولية هذا النظام الذي يمس مختلف الأبعاد؛ فهو يهتم ويعمل على تحقيق الصحة والسلامة المهنية للمنشأة وللعامل، وكذا يطمح إلى تحقيق حماية للبيئة بشكل عام كما يهدف للوصول إلى ما يعرف باقتصاد مبني على الجودة، وهو ما يعكس تفاعل أنظمة إدارة الصحة أنظمة مع إدارة البيئة وأنظمة إدارة الجودة للخروج بما يعرف بنظام إدارة الجودة المتكامل.

### المطلب الأول: نظم الصحة والسلامة المهنية ونظم إدارة البيئة

يعود لكل من سلسلة أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، وكذا سلسلة نظم الإدارة البيئية دور فعال في تأمين بيئة العمل، وفي تعزيز وتحقيق العمل الآمن وهو ما سنبينه في هذا المطلب.

**الفرع الأول: نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية**

عند التحدث على سلسلة هذه الأنظمة؛ نجد أنها عديدة إلا أننا في هذه الدراسة سنعتمد على المواصفة رقم 18001 وكذا المواصفة رقم 45000 كنموذج أكثر انتشارا وتطبيق في مختلف المؤسسات، مع بيان أهم الفوارق بينهما أو ما استحدث من جديد في هذه المواصفة الجديدة تداركا لنقائص المواصفة الأولى واستجابة للمتغيرات الراهنة بهذا المجال.

**أولا: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أو شاس OHSAS 18001**

إن عرض وبيان المقصود بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يسوق بنا الى التعريف بهذا النظام والإشارة إلى كيفية نشأته فضلا عن أهدافه وأهم المتطلبات التي يقوم عليها.

**1- تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية**

هنالك العديد من التعريفات التي أعطيت لهذه المواصفة، ولكن إجمالاً يمكن القول أنها مركب من والإجراءات والترتيبات التي تهدف إلى تشجيع صحة وسلامة العاملين في العمل وحمايتهم من المخاطر المهنية المحتملة الوقوع، كما يعرف بأنه ترتيب منظم للنشاطات المتبادلة والاعتماد على الإجراءات المرتبطة التي تقود أداء الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>، كما تمت الإشارة إليه على أنه جزء من نظام الإدارة العامة للمؤسسة يستعمل لوضع وتنفيذ سياستها بغية تحقيق الصحة والسلامة المهنية وإدارة المخاطر المتعلقة بها<sup>2</sup>.

**2- نشأة مواصفات الصحة والسلامة المهنية**

بغرض الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة، بدأت المؤسسات في الاهتمام بإدارة مخاطرها قصد التقليل من الحوادث والأمراض المهنية المحتملة إلى جانب التقليل من التكلفة المالية الناتجة عنها، ومن هنا ظهرت الحاجة لإنشاء مواصفة عالمية تختص بنظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية فقدمت هيئة المواصفات البريطانية أول مواصفة وطنية إرشادية "BSI" 8800<sup>3</sup> وقد لاقت نجاحا وإقبالا كبيرا من قبل المؤسسات

<sup>1</sup> صباح مجيد النجار ونداء صالح مهدي، تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS -18001 دراسة حالة مصافي الوسط في الدورة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق المجلد رقم 19، ع.، 74، سنة 2013، ص. 73 .

<sup>2</sup> BS OHSAS 18001: 2007, Systèmes de management de la santé et la sécurité au travail-Exigences, p. 03.

<sup>3</sup> عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمؤسسات جودة، بيئة وصحة وسلامة مهنية، ط. 1، دار الأيام، عمان، الأردن، 2016، ص. 44.

المحلية والعالمية إلا أنها لم تمكن المؤسسات من التسجيل لكونها مواصفة إرشادية<sup>1</sup>، وفيما بعد طورت مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 8800 "BSI" إلى مواصفة 18001 "OHSAS" وكان ذلك في عام 1999 وبمشاركة 20 هيئة من مختلف دول العالم تمثلت بالولايات المتحدة، واليابان وكوريا، وإيرلندا، وإسبانيا، والدنمارك، والمكسيك، والمملكة المتحدة، وسنغافورة، وبذلك تكون أول إصدار يمنح شهادة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وقد روعي في إنشاء هذه المواصفة التوافق مع باقي متطلبات نظم الإدارة الأخرى كمواصفة نظام إدارة الجودة 9001 ومواصفة نظام الإدارة البيئية ISO 14001 وذلك لتسهيل التكامل بينها للمؤسسات التي ترغب في ذلك<sup>2</sup>.

بعد أن تم تطبيق المواصفة من قبل 80 دولة في العالم وحصول 16000 مؤسسة على شهادة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001 خلال الإصدار الأول لعام 1999 سعى المعهد البريطاني للمواصفات القياسية "BSI" وبمشاركة مجموعة متخصصة من قبل 43 دولة في العالم إلى إحداث العديد من التغييرات لاستخدامها بشكل واسع وبذلك تم تبني الإصدار الثاني في 2007، وتتمثل أهم التغييرات التي قدمتها المواصفة الجديدة خاصة في ضرورة التركيز على أهمية الصحة أكثر من ذي قبل<sup>3</sup>، كما أصبحت OHSAS 18001 تشير إلى أنها مواصفة وليس مجرد وثيقة وهذا يعكس زيادة تكييف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية 18001 كأساس للمواصفات الدولية المتعلقة بهذا النظام، كذلك تم إضافة تعريفات جديدة فقد ضم الإصدار الأول 17 تعريف فيما قدم الإصدار الثاني 23 تعريف وجعل مواصفة نظام الإدارة البيئية 14001 "ISO" لسنة 2004 تتكامل مع ISO 9001 نظام إدارة الجودة فضلا عن تحسين توافقها مع مواصفة الجودة لسنة 2000، وتم تغيير مصطلح الخطر المحتمل إلى الخطر المقبول مع إضافة مطلب جديد يتعلق بتقييم الالتزام ويتضمن مطلبين فرعيين هما تقييم المتطلبات القانونية ومطلب تقييم المتطلبات غير القانونية، وهذه الفقرة تم إضافتها لكي تتوافق مع مواصفة نظام الإدارة البيئية ISO 14001 لسنة 2004، إضافة مطلب جديد يتعلق بالمشاركة والاستشارة وآخر يتعلق بالتحقيق في الوقائع.

<sup>1</sup> زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية 18001 OHSAS 2007، دراسة حالة المأمون، المؤسسة العامة لصناعة الزيوت النباتية-، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق، مجلد 15، ع. 53، سنة 2009، ص. 104.

<sup>2</sup> عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمؤسسات جودة، بيئة وصحة وسلامة مهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 45 .

<sup>3</sup> زهرة عبد محمد الشمري، مرجع سابق الذكر، ص. 104 .



بالإضافة إلى مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001 هناك المواصفة 18002 لسنة 2000، وهي خاصة بالإرشادات لتطبيق هذا النظام وتم مراجعتها في نوفمبر 2008 في نسخة انجليزية OHSAS 18002 سنة 2008 وإصدارها في النسخة الجديدة تستجيب للعناصر الأساسية لنسخة 2000 وتدمج إسهامات مواصفة OHSAS 18001 لسنة 2007<sup>1</sup>.

### 3- أهداف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يسعى هذا النوع من النظام إلى تحقيق أهداف تعود على كل من الفرد والمؤسسة على حد سواء؛ فعلى مستوى الفرد تتمثل خاصة في حمايته من المخاطر كما يعمد إلى إرساء ثقافة الحماية والوقاية وسط العمال والجهات القيادية والإدارية واتخاذ كل الإجراءات اللازمة في سبيل ذلك كتوفير معدات الوقائية الشخصية وتوفير الجو المهني المناسب من كل النواحي، أما على مستوى المؤسسة تتجسد في تحقيق بيئة آمنة للعمل خالية من المخاطر ومحصنة، المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة، وعلى سلامة البيئة واعتماد المعايير الدولية في الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>.

### 4- متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

تستجيب أنظمة الصحة والسلامة المهنية لعدة جوانب نلمسها من خلال متطلباتها العديدة، والتي يمكن إيجازها خاصة في:

#### 4-1 متطلبات عامة

هنا يجب على المؤسسة إنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتوثيقه وتنفيذه وصيانته وتحسينه باستمرار بالتوافق مع متطلبات هذه المواصفة، ويجب عليها تحديد مجال هذا النظام وتوثيقه العم على رسم سياسة الصحة والسلامة المهنية والتأكد من أنها تنصب في إطار أهداف الصحة والسلامة المهنية، وتبين التزامها بذلك إلى جانب مراعاة التخطيط السليم، والذي يتحقق به تحديد المخاطر وتقييم الأخطار وضبطها.

<sup>1</sup> Jean-Marc. Gey et Daniel Courdeau, Le Management de la santé et de la sécurité au travail, 2ème éd., Afnor, France, 2009, p. 19.

<sup>2</sup> نجم العزاوي وعبد الله حكمت النقار، إدارة البيئة - نظم ومتطلبات - 14000، ط. 1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007، ص. 362 و363.

**4-2 المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى**

يجب على المؤسسة وضع إجراءات لتحديد هذه المتطلبات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية المطبقة عليها وتنفيذها وتحافظ عليها وأن تكون هذه المتطلبات متوافقة مع تلك المأخوذة في الاعتبار عند إنشاء وتنفيذ والحفاظ على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وأن تشارك معلوماتها مع العمال وأطراف أصحاب المصلحة.

**4-3 ضبط الأهداف والبرامج**

يجب على المؤسسة تحديد أهداف الصحة وتنفيذها والحفاظ عليها، وتكون موثقة لكل المستويات والمهام ذات الصلة في المؤسسة، وأن تأخذ في الاعتبار المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى ومخاطر الصحة والسلامة المهنية عند إنشاء الأهداف ومراجعتها، ويجب عليها وضع برنامج واحد أو أكثر لتحقيق أهدافها وتنفيذ هذه البرامج وتحافظ عليها<sup>1</sup>.

**4-5 التنفيذ والتشغيل**

حيث يجب على المؤسسة المستخدمة إثبات التزامها بتوفير الموارد اللازمة وتحديد الأدوار وتوزيع المسؤوليات وتفويض السلطات والمساءلة لتسهيل إدارة الصحة والسلامة المهنية، وأن تكون هذه الإجراءات موثقة ومنشورة كما عليها يجب تعيين عضوا واحدا أو أكثر له أو لهم ارتباط بالمسؤوليات المهنية الصحية المستقلة عن المسؤوليات الأخرى<sup>2</sup>.

**4-6 الكفاءة والتدريب والتوعية**

على المؤسسة أن تتأكد من أن أفرادها الذين يقومون بمهام لها أثر على الصحة والسلامة المهنية أكفاء بالتدريب الأولي أو المهني أو لهم خبرة مناسبة، وأن تحافظ على السجلات المرتبطة بها وأن تحدد الاحتياجات التدريبية اللازمة في ذلك بالإضافة إلى وضع إجراءات لتوعية أفرادها وتنفيذها والحفاظ عليها.

**4-7 الاتصالات والمشاركة والاستشارات**

من الضروري الحفاظ على إجراءات الاتصال الداخلي بين مختلف مستوياتها ووظائفها، بالإضافة إلى إجراءات الاتصال بالمقاولين وغيرهم من الزوار واستقبال وتوثيق والإجابة على الاتصالات الخاصة بأصحاب المصلحة الخارجيين، أما عن المشاركة والاستشارة فيجب على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار

<sup>1</sup> <http://www.isotec.com>. Date of site visit in May 26, 2022 at 2:37 pm.

<sup>2</sup> BS OHSAS 18001: 2007, Systèmes de management de la santé et la sécurité au travail-Exigences, Op. cit., p.p. 5-13.

مشاركة العاملين في تحديد المخاطر وتقييمها، تطوير ومراجعة سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية وغيرها من الأمور بالإضافة إلى التشاور مع المقاولين حول التعديلات التي تؤثر على صحتهم وسلامتهم المهنية وتساورها مع أصحاب المصلحة الخارجيين.

#### 4-8 التوثيق

يجب أن تتضمن وثائق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية سياسته وأهدافه ووصف لنطاق تطبيقه وعناصره الأساسية وتفاعلها وغيرها من الوثائق اللازمة.

#### 4-9 التحكم في الوثائق

يجب التحكم في وثائق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والسجلات هي وثائق خاصة يجب التحكم فيها وفقا للمتطلبات المذكورة للمواصفة، ويجب على المؤسسة المصادقة على ملاتمة الوثائق قبل توزيعها ومراجعة وتحديث الوثائق اللازمة وإعادة المصادقة وغيرها من الإجراءات.

#### 4-10 التحكم في العمليات

يجب على المؤسسة تحديد العمليات والنشاطات المصاحبة للمخاطر المحددة عند تنفيذ تدابير الرقابة الضرورية لإدارة الخطر أو المخاطر على الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>.

#### 4-11 الاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة

يجب على المؤسسة وضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات لتحديد حالات الطوارئ المحتملة وإجراءات للرد على مثل هذه الحالات الطارئة الواقعية والمنع والتقليل من آثارها السلبية على الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل أخذت في الاعتبار احتياجات أصحاب المصلحة ذات الصلة والمؤسسات المجاورة.

#### 4-12 الفحص

ويشمل كل من:

<sup>1</sup> نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، أوشا، OHSAS 18001 ، ربيع الزواوي، استشاري نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والمدير العام، الوسوم: OHSAS 18001، أوشاس، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، نشر في 07-12-2015 في مقالات في أنظمة الإدارة.

- **قياس ورصد الأداء:** يجب على المؤسسة وضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات منتظمة لرصد وقياس أداء الصحة والسلامة، وأن تتضمن هذه الإجراءات كل القياسات الكمية والنوعية المناسبة لاحتياجات المؤسسة ورصد مستوى تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية ومدى فعالية الرقابة وغيرها من الإجراءات ووضع والحفاظ على إجراءات المعايرة والصيانة لمعدات رصد وتقييم الأداء.

- **تقييم مدى الالتزام والامتثال:** تماشياً مع التزامها للامتثال يجب على المؤسسة وضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات للتقييم الدوري لامتها لها للمتطلبات القانونية وأن تحافظ على سجلات النتائج الخاصة بها، كما يجب على المؤسسة تقييم الامتثال للمتطلبات الأخرى وقد ترغب المؤسسة في الجمع بين هذا التقييم وتقييم المتطلبات القانونية أو تضع إجراءات منفصلة، ويجب أن تحافظ على سجلات نتائج التقييمات الدورية<sup>1</sup>.

- **بحث الحوادث، عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية:** فبخصوص بحث الحوادث فيجب على المؤسسة وضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات لتسجيل وفحص وتحليل الحوادث لتحديد أوجه القصور في الصحة والسلامة المهنية والعوامل الأخرى المتسببة في وقوع هذه الحوادث وتحديد الاحتياج من الإجراءات التصحيحية والفرص المتاحة من الإجراءات الوقائية وفرص التحسين المستمر بالإضافة إلى تبليغ هذه البحوث، أما عن عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية فإن المؤسسة ملزمة بوضع وتنفيذ والحفاظ على إجراءات لمعالجة كل حالات عدم المطابقة الفعلية والمحتملة واتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية اللازمة للتخفيف من آثارها السلبية على مستوى الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>.

- **التدقيق الداخلي:** يجب على المؤسسة أن تتأكد من أن التدقيقات الداخلية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يتم تنفيذها في الفترات الزمنية المخططة لتحديد ما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية متوافقاً مع الترتيبات المخططة لإدارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك متطلبات وتوفير معلومات على نتائج التدقيقات للإدارة الموصفة القياسية.

- **مراجعة الإدارة:** على الإدارة أن تعيد فحص نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الفترات المخططة للتأكد من استمرارية تطبيقه وكفايته وفعاليتها، هذه الفحوصات يجب أن تتضمن تقييم فرص التحسين وضرورة

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة المهنية، دليل المتدرب، المستوى المتقدم، ط. 01، 2017، ص. 21.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 27.

إجراء التعديلات ويجب أن تحافظ على سجلات حول ذلك ويدخل في ذلك نتائج التدقيقات الداخلية وتقييمات الامتثال للمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى السارية، نتائج المشاركة والتشاور، الاتصالات ذات الصلة مع أصحاب المصلحة بما في ذلك الشكاوى، أداء الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة، درجة تلبية الأهداف، وضع البحث في الحوادث، الإجراءات التصحيحية والوقائية، إجراءات مراقبة الفحوصات السابقة للإدارة، التطورات الجديدة في المتطلبات القانونية وغيرها والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

هكذا يستخلص أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 18000 من أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة اعتمادها في سياساتها التنافسية، بضمان توفير أفضل الظروف العملية لأفرادها وتحسين أدائها، وعليه فمواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001 لسنة 2007 هي مواصفة تم الاتفاق عليها دولياً وقد طورت بشكل خاص لتسمح للمؤسسات بأن تسيطر بشكل نظامي على مخاطر الصحة والسلامة المهنية، حيث تروج المواصفة لبيئة عمل آمنة عن طريق توفير إطار يسمح للمؤسسة أن تحدد وتسيطر على مخاطرها الصحية وتقلل احتمالات وقوع الحوادث والأمراض المهنية، وهذا من خلال مراعاة كل المتطلبات كما وتمثل هذه المواصفة أحد الاستجابات الدولية المعاصرة لمواجهة المشكلات التي أرفقت التطور الصناعي والتقني المتسارع في مؤسسات الأعمال<sup>1</sup>، وعليه يمكن القول: إن متطلبات هذا النظام تتمحور عموماً حول الدورة التدريبية التوعوية بالنظام، الدورة التدريبية المراجعة على النظام، إعداد وثائق النظام، التدريب العملي على تطبيق النظام، المراجعة الداخلية على النظام، الإجراءات التصحيحية على حالات عدم المطابقة، المساعدة في الحصول على الشهادة.

### 5- مجال تطبيق المواصفة OHSAS 18001

إن تطبيق هذه المواصفة ممكن أن يكون في أي منشأة اقتصادية أو أي مؤسسة مستخدمة سواء في القطاع العام أو الخاص؛ فمخاطر بيئة العمل ليست حكراً على نوع خاص من هذه المؤسسات، بل هي متنوعة ومتعددة حسب طبيعة نشاط كل مؤسسة حتى أنه يوجد منها من هي مشتركة بين كل المؤسسات لذا فهذا النوع من النظام قابل للتطبيق في كل الشركات التي ترغب في تأسيس نظام سلامة وصحة مهنية قصد تقليل المخاطر التي قد يتعرض لها العاملين أو الجهات المعنية جراء أنشطتها المختلفة، والتأكيد على مطابقتها لسياسة السلامة والصحة المهنية التي تتبعها المؤسسة المستخدمة.

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تامين بيئة العمل من الامراض المهنية، تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مجلة انون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد رقم 04، ع. 02، 2019، ص. 61.

## ثانياً: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية رقم 45001

تماشياً مع المقترضات الاقتصادية الراهنة واستجابة للتطورات الحاصلة في هذا المجال، لم تعد المواصفة الدولية رقم 18001 تستجيب لظروف بيئة العمل بشكل كاف، ما دفع إلى إصدار مواصفة أخرى تتماشى ومتطلبات العصر وعليه وفي 12 مارس 2018 صدرت المواصفة الجديدة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية **Occupational health and safety management system ISO 45001** والتي تحل محل نظام الصحة والسلامة المهنية أو شاسة OHSAS 18001 وكان قد بدأ العمل على المواصفة القياسية أيزو 45001 منذ عام 2014.

## 1- تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية رقم 45001

لقد جاءت هذه المواصفة لتحديد بعناية متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية " OH&S " لتمكين المنشآت بمختلف صورها من توفير أماكن عمل صحية وآمنة، وذلك بتقديم منظومة متكاملة للوقاية من إصابات العمل، والوقاية من الصحة السيئة بشكل يتناسب مع أي منشأة ترغب في إنشاء وتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بهدف تحسين السلامة والصحة المهنية بها بغض النظر عن حجمها ونوعها ونوع أنشطتها<sup>1</sup>، كما اهتمت المواصفة القياسية أيزو 45001 بعوامل مهمة تتعلق بالمنظمة مثل سياق المنظمة وعوامل تتعلق باحتياجات وتوقعات عملائها وأي أطراف ذات علاقة معها، وعملت على دمج جوانب أخرى

<sup>1</sup> الكاتب: م. ربيع الزواوي، مدير عام الشركة واستشاري نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات، الوسوم: أيزو 45001 المواصفات المثالية في تصميم موقع إنترنت، المواصفة القياسية أيزو 45001، نظام السلامة والصحة المهنية <http://www.isotec.com>. Date of site visit in 08 février 2020, at 19:33 p.m.

جاءت هذه المواصفة الجديدة لتدارك النقص الذي كان يخلج المواصفة الأولى بهذا المجال ناهيك عن أنها أيضاً أتت استجابة لمختلف تلك التطورات الحاصلة بالبيئة الاقتصادية بشكل عام والمهنية بشكل خاص يجب أن نعرف أنه يومياً وفي جميع أنحاء العالم، يتم تسجيل إحصاءات مروعة ومفزعة في حوادث السلامة والصحة والآثار والتكاليف الناتجة عنها وقد أظهرت معايير OHSAS ونتائج الاستطلاعات الأخيرة الزيادة السريعة في تطبيق OHSAS 18001 ومعايير تعادلها على مدى العقد الماضي ما يزيد على 127 بلد تستخدم حالياً هذه المعايير إذن هناك حاجة عالمية ملحة لمواءمة أنظمة إدارة الصحة والسلامة والصحة باستخدام معيار دولي وتبادل أفضل الممارسات بهذا الشأن إذ هناك إحصاءات مخيفة عن السلامة والصحة المهنية أين تم إحصاء حوالي مليون عامل يفقدون حياتهم سنوياً على مستوى العالم بسبب الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل، أكثر من 4.1 مليون من العمال الأمريكيين يعانون مرض خطير أو إصابة كل سنة، 26.4 مليون أيام عمل فُقدت في المملكة المتحدة بسبب الأمراض المتعلقة بالعمل وإصابات العمل، 4% من الناتج القومي الإجمالي في العالم يضيع بسبب الحوادث والأمراض المتعلقة بالعمل، 6,300 عامل يموت كل يوم بسبب الحوادث المهنية والأمراض المتعلقة بالعمل، تثبت هذه الإحصائيات بلا شك أن هناك حاجة ملحة لتحسين نظم إدارة الصحة والسلامة الخاصة في المنظمات في جميع أنحاء العالم، وأن هذه الحاجة سوف تنمو في المستقبل.

للسلامة والصحة المهنية مثل صحة ورفاهية العمال، وتجدر الإشارة أن المواصفة القياسية أيزو 45001 لا تتعرض لسلامة المنتجات أو تلف ممتلكات العميل التي تغطيها المواصفة القياسية أيزو 9001 على سبيل المثال ولا تتعرض كذلك للأثار البيئية التي تغطيها المواصفة القياسية أيزو 14001؛ إذ نجد مثلا في بند سياق المنظمة يجب فهم تحديات الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة والمخاطر الكامنة في النشاط أو مجال عمل المنظمة، وتحديد البيئة الداخلية والخارجية لتحديد القضايا ذات الصلة وتحديد متطلبات وتوقعات الأطراف المعنية وفي بند القيادة ومشاركة العاملين تدخل رسم السياسة والأدوار التنظيمية وتحديد المسؤوليات والصلاحيات وإثبات قدرة الإدارة العليا على القيادة والالتزام والمساءلة ويجب مشاركة كل العاملين وليس الكبار فقط وفي بند التخطيط يجب مراعاة المخاطر والفرص سواء بالمنظمة أو الأطراف المعنية وتحديد كيفية التعامل مع هذه المخاطر وفي بند الدعم يجب الأخذ في الاعتبار جميع ما يتعلق بالموارد، والكفاءة، والتوعية، والاتصال، والمعلومات الموثقة حيث تم تغيير عبارة الوثائق والسجلات لتصبح المعلومات الموثقة وأما بند العمليات أو التشغيل فقد أصبح أكثر تحديدا ووضوحا، ويشمل التخطيط والتحكم في التشغيل وإدارة التغيير والمصادر الخارجية والمشتريات والاستعداد لحالات الطوارئ، كما نجد بند تقييم الأداء والتدقيق الداخلي ومراجعة الإدارة الى جانب بند التحسين الحوادث والاجراءات التصحيحية لحالات عدم المطابقة وعملية وأهداف التحسين المستمر.

## 2- أهم بنود المواصفة القياسية أيزو 45001

تشتمل على عشرة بنود رئيسة هي النطاق Scope، المرجع المعياري Normative référence، المصطلحات والتعاريف Terms and définitions، سياق المنظمة Context of the organization، القيادة ومشاركة العاملين Leadership and worker participation، التخطيط Planning، الدعم Support، العمليات Opération، تقييم الأداء Performance évaluation، التحسين Improvement وهي تقريبا كلها بنود تم شرحها بالتفصيل في إطار المواصفة الأولى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد صلاح الدين عباس، نظم الإدارة البيئية والمواصفات القياسية العالمية أيزو 14000، ط. 2، دار الكتب العلمية، القاهرة، مصر، 2006، ص. 62.

## الفرع الثاني: نظام إدارة البيئة ISO 14001

إن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لم يعد يعتمد في وجوده على معيار الصحة والسلامة فحسب، بل صار يستند على أسس ومعايير أخرى بحكم اهتمامه بكل من البعد البيئي وكذا بجودة ما تقدمه المؤسسة المستخدمة وصولاً إلى ما يعرف بنظام الإدارة المتكامل.

### أولاً: التعريف بهذه السلسلة ونشأتها

سيتم التعرض من خلال هذه النقطة التعريف بنظام إدارة البيئة وسلسلة إصدارته وأهم المتطلبات التي يحملها كنظام مساهم بدوره الكبير في تحقيق بيئة عامة ومهنية آمنة.

### 1- التعريف بنظام إدارة البيئة 14001

قبل تعريف نظام الإدارة البيئية يجب التعرف على مفهوم الإدارة البيئية، إذ تعرف هذه الأخيرة بأنها الهيكل الوظيفي للمؤسسة والتخطيط والمسؤوليات والممارسات العلمية والإجراءات والعمليات وإمكانات التطوير وتنفيذ وإنجاز ومراجعة ومتابعة السياسة البيئية للمؤسسة بهدف تحسين أدائها البيئي وخفض الآثار البيئية السلبية ومحاولة منع تلك الآثار تماماً كهدف رئيس للإدارة البيئية، بحيث يكون الاهتمام بالبيئة مجالاً مؤثراً وفعالاً فيها ويبدو ذلك جلياً في الهيكل الوظيفي للمؤسسات<sup>1</sup>، كما تعرفها المواصفة الفرنسية NFX 30200 بأنها مجموعة أنشطة الإدارة التي تحدد السياسة البيئية، الأهداف والمسؤوليات، والتي تنفذ بوسائل مثل تخطيط الأهداف البيئية، قياس النتائج والتحكم في الآثار على البيئة<sup>2</sup>، ولقد جاء في تقرير منظمة الأمم المتحدة حول البرامج البيئية أن مفهوم الإدارة البيئية في إطار المنشآت الصناعية يقوم أساساً على وضع الخطط والسياسات البيئية من أجل رصد وتقييم الآثار البيئية للمنشآت الصناعية، على أن تشمل المراحل الإنتاجية كافة انطلاقاً من الحصول على المواد الأولية ووصولاً إلى المنتج النهائي والجوانب البيئية المتعلقة به<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مطانيوس مخول وعدنان غانم، نظم الإدارة البيئية ودورها في التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، المجلد رقم 25، ع. 02، سنة 2009، ص. 35.

<sup>2</sup> Corinne Gendron, La gestion environnementale et la norme ISO 14001, les presses de l'université de Montréal, Canada, 2004, p. 60.

<sup>3</sup> عبد الصمد نجوى وطلال محمد مفضي بطاينة، الإدارة البيئية للمنشآت الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمؤسسات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 8 و9 مارس 2005، ص. 134.



أما بخصوص نظام إدارة البيئة ISO 14001؛ فيقصد به ذلك النظام الممتد إلى المنشآت والمصانع بعناصر فاعلة لنظام الإدارة البيئية لإحراز مكاسب بيئية واقتصادية في آن واحد، كما يعرف على أنه جزء من نظام إدارة المؤسسة بما يتعلق بالهيكل التنظيمي والمسؤوليات والعمليات والإجراءات والموارد اللازمة لتنفيذ السياسة والأهداف البيئية للمؤسسة<sup>1</sup>، فهو بذلك مجموعة من معايير محددة يجب توفيرها في السلع والخدمات وعملية تصنيعها بهدف حماية البيئة<sup>2</sup>، وعرف أيضا بأنه مجموعة من الإجراءات الموثقة والمهيكلية والقابلة للتحقق منها تأخذ صيغة المراحل المتعددة والمتكاملة، وتعالج كل الأمور بدء من الإدارة وممارسات العمل إلى التقنيات والرعاية القانونية والتي تم وضعها لتلبية وإدامة وتحسين السياسات البيئية وأهداف المؤسسة<sup>3</sup>.

بدورها منظمة الايزو عرفتته بأنه جزء من النظام الإداري الشامل الذي يتضمن الهيكل التنظيمي ونشاطات التخطيط والمسؤوليات والإجراءات والعمليات والموارد المتعلقة بتطوير السياسة البيئية وتطبيقها ومراجعتها والحفاظ عليها<sup>4</sup>.

## 2- نشأة وتطور سلسلة الإيزو 14000

لقد جاء هذا النظام بعد عدة تساؤلات طرحتها المنظمة الدولية للقياس ISO عن ملاءمة مواصفة دولية في الإدارة البيئية، وشكلت المنظمة مجموعة عمل منها المجموعة الاستشارية الاستراتيجية في البيئة في عام 1991<sup>5</sup>، هذه المجموعة أوكلت لها مهمة دراسة الآثار والفوائد الكامنة للمواصفة بالنسبة لثلاثة عناصر هي

<sup>1</sup> Paolo Baracchini, Guide à la mise en place du management environnemental en entreprise selon Iso 14001, Deuxième édition, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 11.

<sup>2</sup> التنمية المستدامة للمؤسسات جودة، بيئة وصحة وسلامة مهنية، مرجع سابق الذكر، مرجع سابق الذكر، ص. 41 .

<sup>3</sup> صالح علي محسن المدحجي، الخيار التكاملي لبناء نظامي إدارة الجودة والبيئة وفقا للمواصفتين القياسيتين الدوليتين ISO 14001 & ISO 9001، دراسة حالة في شركة عدن للحديد-، أطروحة دكتوراه، جامعة St Clements، العالمية، الأردن، 2012، ص. 100.

<sup>4</sup> نجم العزاوي، المدخل الإداري والمعلوماتي - نظم ومتطلبات وتطبيقات-، ط. 1، دار وائل، عمان، الأردن، 2015، ص. 258.

<sup>5</sup> Corinne Gendron, La gestion environnementale et la norme ISO 14001, les presses de l'université de Montréal, Canada, op cit, p.73.

وضع مدخل عام للإدارة البيئية مماثل لمقاييس ضمان الجودة الإيزو 9000، تعزيز قدرة المؤسسة على ترسيخ التحسين في الأداء البيئي، تسهيل التجارة الدولية عن طريق تخفيض وإزالة الحواجز التجارية<sup>1</sup>.

وفي ديسمبر 1992، طلبت مجموعة العمل تشكيل لجنة فنية جديدة بحيث تلقت اللجنة TC 207 توكيل لتطوير سلسلة للمعايير الدولية في الإدارة البيئية يجب تقديمها في بداية سنة 1996 ولضمان التناسق مع سلسلة TC 176 الإيزو 9000 الخاصة بأنظمة الجودة<sup>2</sup>، علما أنه يجب على هذه اللجنة أن تحافظ على الرابط الدائم مع اللجنة المكلفة بمعايير ضمان الجودة، وكلفت كندا بتحمل أمانة السر لهذه اللجنة ووضعت لها هدفين هما تحديد أسس موائمة للمواصفات الوطنية في هذا الهدف تسهيل التجارة الدولية، دعم حماية البيئة وفقا للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية من خلال توفير مؤسسات مؤهلة لبلوغ وتحسين الأداء البيئي السليم وتحسينه باستمرار<sup>3</sup>، وتتألف هذه اللجنة من ممثلين رسميين للقطاع الصناعي ومنظمات التقييس وبعض المؤسسات الحكومية الخاصة بالدول الصناعية في غرب أوروبا وكندا والولايات المتحدة<sup>4</sup> ولإنجاز المهام الموكلة لهذه اللجنة، قسمت إلى لجان فرعية وأخرى استشارية.

- بالنسبة للجان الفرعية تنقسم بدورها إلى كل من اللجنة الفرعية الأولى، تواجدت ببريطانيا لمهمة تطوير خصائص نظام الإدارة البيئية، اللجنة الفرعية الثانية، تواجدت بالدول السفلى، كلفت بالمقاييس المرتبطة بالتدقيق والتقييم البيئي، اللجنة الفرعية الثالثة، أقيمت بأستراليا، حيث انشغلت بمعايير الملصقات البيئية، اللجنة الفرعية الرابعة مكلفة بالمعايير المتعلقة بتقييم الأداء البيئي تحت مسؤولية الأمم المتحدة، اللجنة الفرعية الخامسة تحت أمانة سر فرنكو - ألمانية، مكلفة بالمعايير حول دورة حياة المنتج، وأخيرا اللجنة الفرعية السادسة، أقيمت في النرويج، مكلفة بمواصفة الإيزو 14050 الخاصة بالمصطلحات.

ومن بين مجموعات العمل المرتبطة مباشرة باللجنة WG1 207 ألمانيا التي تطورت مرشد لإدخال الجوانب البيئية في مقاييس المنتج موجهة لمحريين المقاييس واللجنة WG 2، كوريا التي اهتمت أيضا اهتمت بتلاؤم البيئة، في حين أن WG3 زيلندا-الجديدة حضرت مرشد آخر موجه لقطاع رعاية الغابات

<sup>1</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009، ص. 383.

<sup>2</sup> Corinne Gendron, La gestion environnementale et la norme ISO 14001, op cit, p.73.

<sup>3</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق الذكر، ص. 383.

<sup>4</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة، ISO 9000، ISO -14000، ط. 1، دار وائل، عمان، الأردن، 2002، ص. 17 .

يعمل بالتقرير الفني في يسمى التكوين SO/TR14060 لمساعدة هيكل مؤسسات رعاية الغابات على استعمال المقاييس المرتبطة بأنظمة الإدارة البيئية، أما اللجنة الاستشارية؛ فهي مكلفة بتحويل المعلومات بين مختلف اللجان الفرعية وتحديد النقاط العامة الضرورية لتعاون أكثر استمرارية بينهم<sup>1</sup>.

### ثانياً: هيكل سلسلة الايزو 14001 ومتطلباته وفوائده تطبيقه

مرت هذه السلسلة بالعديد من التطورات والتغيرات طرأت عليها تعديلات مختلفة في ظل صدور كل سلسلة جديدة كما انها مبنية على جملة من المتطلبات والقواعد والتي من الضروري السير وفقها.

#### 1- هيكل سلسلة الايزو 14001

تشتمل السلسلة على مجموعة من المقاييس الإرشادية ما عدا مواصفة الإيزو 14001، فهي المواصفة الإلزامية الوحيدة التي تقدم للمؤسسات المتطلبات الخاصة بنظام الإدارة البيئية وبلورة سياسة بيئية واضحة تراعي الإجراءات والقوانين البيئية السائدة، أما بقية المقاييس فهي مقاييس إرشادية تستخدمها المؤسسات للتأثير على جوانب العمل المتعلقة بمسؤوليتها البيئية مثل التدقيق البيئي وتقويم الأداء البيئي وتحليل دورة حياة منتوجاتها وخدماتها وأنشطتها وتوفير المعلومات للعاملين والجمهور<sup>2</sup>، ومما يلاحظ عليه أن سلسلة مواصفات الإيزو 14000 لعام 1996 كانت 21 مواصفة بينما المحدثه لعام 2004 أصبحت 16 مواصفة والسبب هو دمج بعض المواصفات مع سلسلة مواصفات الإيزو المتعلقة بإدارة الجودة على اعتبار أن أغلب المؤسسات سائرة نحو تبني المواصفتين نتيجة وجود ما يشترك بينهما فيما يخص التوثيق والتدقيق البيئي والقائمين عليها ودمج بعض الفقرات لتصبح تحت عنصر واحد، وهذا يعني أنها متجددة لتواكب المتطلبات<sup>3</sup>.

#### 2- متطلبات نظام إدارة البيئة الايزو 14001

تتمثل هذه المتطلبات في سياسات مضبوطة تضمن حسن سير المؤسسة مع تحقيق حماية للعمال وللبيئة والمجتمع ونلمس هذا ما خلال:

<sup>1</sup> نجم العزاوي، المدخل الإداري والمعلوماتي- نظم ومتطلبات وتطبيقات، مرجع سابق الذكر، ص. 261 .

<sup>2</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة، ISO 9000, ISO 14000، مرجع سابق الذكر، ص. 189.

<sup>3</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، مرجع سابق الذكر، ص. 387.

## 1-2 سياق المؤسسة

والذي يتمحور حول ضرورة فهم المؤسسة وسياقها من خلال تحديد القضايا الداخلية والخارجية التي لها صلة بغرضها والتي تؤثر على قدرتها في تحقيق النوايا المرجوة من نظام الإدارة البيئية، وهذه القضايا يجب أن تشمل الظروف البيئية التي تتأثر أو تؤثر على قدرة المؤسسة إلى جانب فهم احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة يجب على المؤسسة تحديد أصحاب المصلحة ذات الصلة بنظام الإدارة البيئية، الاحتياجات والتوقعات ذات الصلة بأصحاب المصلحة، أي من هذه الاحتياجات والتوقعات أصبحت التزامات يمثل لها.

كما لا بد من تحديد مجال نظام الإدارة البيئية يجب على المؤسسة تحديد حدود وإمكانية تطبيق نظام الإدارة البيئية لإنشاء مجاله، وأن تأخذ في الاعتبار القضايا الداخلية والخارجية المتعلقة به، الامتثال للالتزامات، وحداتها التنظيمية، ووظائفها وحدودها الفيزيائية، نشاطاتها منتجاتها وخدماتها سلطتها وقدرتها لممارسة الرقابة والتأثير ويجب الحفاظ على معلومات موثقة للمجال حتى تكون متاحة لأصحاب المصلحة ولتحقيق النوايا المرجوة بما يشمل تحسين الأداء البيئي، يجب على المؤسسة أيضا إنشاء وتنفيذ والحفاظ والتحسين المستمر لنظام الإدارة البيئية بما في ذلك العمليات الضرورية وتفاعلها بالتوافق مع متطلبات هذه المواصفة الدولية<sup>1</sup>، حيث يجب على الإدارة العليا إظهار القيادة والالتزام لنظام الإدارة البيئية وذلك بأخذ المساءلة عن فعاليته والتأكد من أن السياسة والأهداف البيئية التي نشأت تتوافق مع التوجه الاستراتيجي وسياق المؤسسة والتأكد أن الموارد الضرورية لنظام الإدارة البيئية متاحة وغيرها من الإجراءات، كما عليها وفي إطار السياسة البيئية إنشاء وتنفيذ والحفاظ على السياسة البيئية ضمن المجال المحدد لنظام الإدارة البيئية وأن تكون هذه السياسة متوافقة مع سياق المؤسسة وأساسا لوضع الأهداف البيئية وأن تتضمن التزام بحماية البيئة من التلوث وغيرها من الإجراءات ويجب الحفاظ عليها في شكل معلومات موثقة وأن تكون منشورة على مستوى المؤسسة ومتاحة لأصحاب المصلحة، ناهيك عن التأكد من أن المسؤوليات والسلطات ذات الصلة بالأدوار تم تعيينها ونشرها على مستوى المؤسسة، وذلك للتأكد من تطابق نظام الإدارة البيئية مع متطلبات هذه المواصفة الدولية وإعداد التقارير عن أدائه.

<sup>1</sup> ISO/FDIS 14001:2015, Environmental management Systems- Requirements with guidance for use, p.p. 6-17.

## 2-2 التخطيط

يتضمن هذا المتطلب إجراءات مواجهة المخاطر والفرص عبر إنشاء وتنفيذ والحفاظ على العمليات الضرورية للتوافق مع المتطلبات وعند التخطيط لنظام الإدارة البيئية يجب عليها أن تأخذ في الاعتبار القضايا المذكورة والمتطلبات ومجال نظام الإدارة البيئية وتحدد المخاطر والفرص ذات الصلة بجوانبها البيئية وامثالها للالتزامات والقضايا والمتطلبات الأخرى والتي تحتاجها للتأكد من قدرة نظام الإدارة البيئية على تحقيق النوايا المرجوة والحد أو التخفيض من الآثار غير المرغوبة وتحقيق التحسين المستمر، من الجانب البيئي يجب على المؤسسة تحديد الجوانب البيئية لأنشطتها ومنتجات وخدمات التي يمكن التحكم فيها ولها تأثير وأثار مصاحبة ضمن المجال المحدد لنظام الإدارة البيئية مع الأخذ بعين الاعتبار دورة الحياة المتوقعة ويجب عليها تحديد هذه الجوانب التي لها أو يمكن أن يكون لها أثرا بيئيا مهما باستعمال المعايير المؤسسة وتنتشر هذه الجوانب على مختلف المستويات والوظائف في المؤسسة ويجب عليها الحفاظ على معلومات موثقة عنها، كما عليها الامتثال للالتزامات المتعلقة بجوانبها البيئية وتحديد كيف يطبق الامتثال للالتزامات عليها أن تأخذ في الاعتبار هذا الامتثال عند تأسيس وتنفيذ والحفاظ والتحسين المستمر لنظام الإدارة البيئية وأن تحافظ على معلومات موثقة حولها.

## 2-3 الدعم

يجب على المؤسسة تحديد وتوفير الموارد اللازمة لإنشاء وتنفيذ والصيانة والتحسين المستمر لنظام الإدارة البيئية وتحديد الكفاءة اللازمة للأشخاص الذين يعملون لديها والذين يؤثرون على أدائها البيئي وعلى قدرتها في الامتثال للالتزامات والتأكد من أنه هؤلاء الأشخاص مؤهلين بالتعليم الأساسي المناسب، التدريب أو الخبرة، وتحدد التدريب اللازم لهم والمتعلق بجوانبها البيئية ونظام الإدارة البيئية واتخاذ إجراءات لاكتساب الكفاءة اللازمة وتقييم فعالية الإجراءات المتخذة<sup>1</sup>.

يجب على المؤسسة أيضا التأكد من أن الأفراد الذين يعملون لديها يتم توعيتهم حول السياسة البيئية، الجوانب البيئية المهمة والآثار البيئية المحتملة والمصاحبة لعملهم، ومساهماتهم في فعالية نظام الإدارة البيئية بما في ذلك فوائد تعزيز الأداء البيئي وغيرها كما عليها إنشاء وتنفيذ وصيانة العمليات اللازمة للاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بنظام الإدارة البيئية؛ إذ يتمثل الاتصال الداخلي في تبادل المعلومات حول نظام

<sup>1</sup> Iso 14001 environmental management systems-revision, international, organization for standardization, date of site visit in 26 -05-2022 at 14:37 pm.

الإدارة البيئية بين مختلف المستويات والوظائف بما في ذلك التعديلات في هذا النظام والتأكد أن عمليات الاتصال تمكن الأفراد من مراقبة مساهمتهم في التحسين المستمر في حين يمثل الاتصال الخارجي تبادل المعلومات خارجيا ذات الصلة بنظام الإدارة البيئية بإنشاء عمليات الاتصال كما هو مطلوب لامثالها للالتزامات مع ضرورة مراقبة المعلومات الموثقة المطلوبة في نظام الإدارة البيئية والمواصفة الدولية من مدى صلاحيتها وملائمتها للاستعمال عند الحاجة لها والحماية الكافية لها.

## 2-4 عملية التشغيل

تشمل كل من التخطيط والرقابة التشغيلية عبر إنشاء وتنفيذ ومراقبة وصيانة العمليات اللازمة للتوافق مع متطلبات نظام الإدارة البيئية وتطبيق الإجراءات المحددة، وذلك بإنشاء معايير التشغيل للعمليات، تنفيذ مراقبة العمليات بالتوافق مع معايير التشغيل ويجب على المؤسسة التأكد من أن العمليات المزودة خارجيا يتم مراقبتها أو التأثير عليها، ونوع التأثير الذي يجب تطبيقه على هذه العمليات يجب أن يحدد ضمن نظام الإدارة البيئية والاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة للحالات الحالية واتخاذ إجراء مناسب لمنع أو التخفيف من حجم نتائج حالات الطوارئ والآثار البيئية المحتملة وغيرها<sup>1</sup>.

## 2-5 تقييم الأداء

وذلك بتحديد حاجات الرصد والقياس وطرق الرصد والقياس، التحليل والتقييم للتأكد من صحة النتائج، ويجب عليها تقييم أدائها البيئي وفعالية نظام الإدارة البيئية وغيرها من الإجراءات مع الزامية تقييم الامتثال للالتزامات المنصبة في هذا الإطار كما يجب على المؤسسة أيضا قيادة التدقيقات الداخلية في الفترات المخطط لها للحصول على المعلومات حول نظام الإدارة البيئية والتأكد من أن المؤسسة تمتلك متطلبات تتوافق ونظام الإدارة البيئية والمواصفة الدولية في ذلك وفعاليتها واستنتاج التغيرات الحاصلة في القضايا الداخلية والخارجية ذات الصلة بنظام الإدارة البيئية وحاجات وتوقعات أصحاب المصلحة وغيرها .

وكخلاصة فإنه على الصعيد الداخلي يضمن نظام أيزو 14001 التحسين في الأداء البيئي بشكل عام، إتاحة ممارسات الحماية من التلوث، وذلك للوفاء بأهداف نظام إدارة البيئة، رفع الكفاءة وتوفير التكاليف بسبب الالتزام بالتزامات البيئة، تعزيز وضع المصنع في نظر أصحاب المصلحة، كما أنه يحقق الفوائد التنافسية من زيادة ناتج العمليات، الحد من أوقات توقف العمل من خلال المراقبة والصيانة المستمرة،

<sup>1</sup> جبار بوكثير، بسمة مناخ، أثر تطبيق نظم الأداة والبيئة وفق المواصفة الدولية أيزو 14000 الأداء البشري في المؤسسات الاقتصادية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد رقم 03، ع. 01، 2018، ص. 226.

تحسين مدى الاستفادة من نواتج العمل، تحويل المخلفات إلى أشكال ذات قيمة، الحد من استهلاك الطاقة، الحد من التكاليف المرتبطة بالانبعاثات التعامل مع المخلفات والتخلص منها<sup>1</sup>.

### 3- فوائد تطبيق نظام الإدارة البيئية الايزو: 14001

يمكن تقسيم فوائد تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى :

#### 3-1 الفوائد الاقتصادية

تتمثل في زيادة الإنتاجية عبر ترشيد استخدام الموارد وتقليل هدر الطاقة وتقليل نسب المعيب في الإنتاج، زيادة كفاءة العاملين بفضل البرامج التدريبية وانتقاء الكفاءات وضبط العلاقة مع الموردين وتحسينها، زيادة إنتاجية العاملين بجعل محيط العمل مناسباً بيئياً كما تقلل وفورات في التكاليف من خلال التخفيض في استهلاك الطاقة والموارد الأخرى، خفض النفايات وإعادة استخدامها وتدويرها وبالتالي خفض نفقات التخلص منها والوفورات المتأتية من بيع الإنتاج العرضي والمخلفات، خفض أعباء النقل والتخزين نتيجة التخفيض من مدخلات المادة الأولية، وفورات في التكاليف التشغيلية، تخفيض التكاليف من خلال تحسين فرص الحصول على رأس المال وتحسين الرقابة على التكاليف<sup>2</sup>، انخفاض الأعباء المالية والجزاءات المفروضة بسبب التلوث نضير التقليل من الآثار البيئية للنشاط والذي يقود بدوره إلى انخفاض مصاريف التأمين والتعويضات عن الأضرار البيئية<sup>3</sup>.

إلى جانب تحقيق وفورات مالية في مجالات عديدة منها الاستثمار في رأس المال العامل بالنظر إلى برنامج درء النفايات والوفورات في الطاقة، فإن متطلبات الإنتاج من المواد الأولية والطاقة ستكون بمعدلات أقل من ذي قبل الأمر الذي يعكس نفسه على قلة الاستثمار في رأس المال العامل، الاستثمار في رأس المال الثابت يؤدي التركيز على التدابير الوقائية لآثار التلوث إلى خفض الاستثمار في مستلزمات التدابير العلاجية، كما يقود استخدام المنشأة لمواد ذات مخاطر بيئية أقل إلى قلة الاستثمار في مستلزمات الوقاية من مخاطر المواد الأولية، تقليل تكاليف التدريب على المدى الطويل، الاستفادة من إعفاءات ضريبية نضير

<sup>1</sup> نظام إدارة البيئة ISO 14001، ربيع الزواوي، استشاري نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والمدير العام، الوسوم: أيزو 14001 أيزوتك، المحافظة على البيئة، نظام إدارة البيئة ISO 14001.

<http://www.isotec.com>. Date of site visit in 08-02-2020 at 20:30 p.m.

<sup>2</sup> <http://www.iie.org>. Date de visit du site le 09-02- 2020 à 20 :50 h.

<sup>3</sup> عبد الصمد نجوى وطلال محمد مفضي بطاينة، الإدارة البيئية للمنشآت الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمؤسسات والحكومات، مرجع سابق الذكر، ص. 142.

خفض المخاطر البيئية، يؤدي تطبيق نظام الإدارة البيئية إلى سهولة الالتزام بالمتطلبات التشريعية البيئية ومن ثم خفض كلف هذا الالتزام، انخفاض كلفة رأس المال، الاستفادة من مزايا تمويلية، إذ يمكن أن تستفيد المنشآت نضير التزامها بالتشريعات البيئية من قروض ميسرة وتسهيلات ائتمانية من المصارف أو تحصل على إعانات حكومية<sup>1</sup>.

تحقيق كذلك مزايا تسويقية تتمثل خاصة في تعزيز الميزة التنافسية في السوق العالمية عبر تدعيم موقف المنشأة في السوق العالمية من خلال إعادة النظر في العمليات الإنتاجية والقيام بعدد من التدابير منها إنتاج سلع ذات مواصفات تتلاءم والمتطلبات البيئية للدول المستوردة، وتلبية مطالبها البيئية بشأن تغليف و شحن المنتجات وغيرها من التدابير الهادفة إلى جعل السلع ملائمة للسوق الدولية ما سيجتج للمنشأة الظفر بميزة تنافسية بين نظيرتها في هذا السوق<sup>2</sup> بالإضافة إلى تحسين العلاقة مع المستهلكين.

### 3-2 الفوائد الاجتماعية

تتمثل في تحسين الصورة العامة للمؤسسة أمام مجتمعها وقواه الفاعلة في مجال حماية المستهلك والبيئة وتمكين المؤسسات بالتالي من كسب ودهم ودعمهم<sup>3</sup> وضع لغة مشتركة وطريقة تفكير حول الجوانب البيئية التي قد تساعد المؤسسات والمجتمعات والحكومات من التواصل والعمل مع بعض<sup>4</sup>، تقليل المخاطر المؤثرة على صحة وأمن الإنسان والنااتجة عن الانبعاثات والإصدارات الصناعية وتحسين صحة الإنسان في العمل والمجتمع.

### 3-3 الفوائد البيئية

تتمثل في حماية الأنظمة البيئية الطبيعية وكذلك البيئات المسكونة وحتى البراري، استخدام أكفأ للموارد الطبيعية كالأراضي والمياه والطاقة وغيرها، تقليل كمية النفايات وإعادة استخدام المواد<sup>5</sup>، تمديد دورة حياة

<sup>1</sup> زهواني رضا، دراسة وتحليل التكاليف البيئية ودورها في قياس وتقييم مستوى الأداء البيئي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة- دراسة حالة المنشآت الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2015، ص. 19.

<sup>2</sup> عبد الصمد نجوى وطلال محمد مفضي بطاينة، الإدارة البيئية للمنشآت الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمؤسسات والحكومات، مرجع سابق الذكر، ص. 143

<sup>3</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة ISO 9000 - ISO 14000، مرجع سابق الذكر، ص. 239 .

<sup>4</sup> Http : //www.qsae.org. Date de visit du site 10-02-2020 à 13 :40 h.

<sup>5</sup> عبد الصمد نجوى وطلال محمد مفضي بطاينة، مرجع سابق الذكر، ص. 139.



المورد وخاصة غير المتجدد من خلال تقليل استعماله، منع التلوث وحماية البيئة على طريق التنمية المستدامة، يشكل الادخار الحقيقي غير المرئي الذي تسهم به المواصفة كما قد تسهم في معالجة مشكلة الاحتباس الحراري وثقب الأوزون، التي أصبحت تهدد مستقبل الأجيال القادمة من خلال توفيرها الأسس الداعمة لتلك الجهود<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: نظام إدارة الجودة ونظام الإدارة المتكامل

يعد كل من نظام إدارة الجودة إلى جانب نظام الإدارة المتكامل من بين الأنظمة المساهمة في آراء قواعد الصحة والسلامة المهنية.

#### الفرع الأول: نظام إدارة الجودة ISO 9001

سيتم التعرف على هذا النظام وما المقصود به وما يصبوا إليه من أهداف وما يمله من فوائد وفق ما يلي:

#### أولاً: مفهوم نظام إدارة الجودة ايزو 9001

قبل التعرض لتعريف هذه السلسلة، لابد أولاً من التعرض إلى مفهوم الجودة ثم ماهية المواصفات الدولية لأنظمة إدارة الجودة سلسلة الايزو 9000 وصولاً إلى نظام إدارة الجودة ISO 9001 لسنة 2015.

#### 1- المقصود بالجودة

تعتبر الجودة معيار عالمي يقاس عليه مدى نجاح أي مؤسسة فاعلة في الميدان الاقتصادي سواء في مجال السلع او الخدمات وفيما يلي سنتعرض إلى الجودة من حيث تعريفها، تطورها، أبعادها وأهميتها:

#### 1-1 تعريف الجودة

اختلفت تعاريف الجودة تبعاً لاختلاف وجهات النظر إليها، فلغويًا تعرف الجودة بأنها الاتقاق والمطابقة وتعني طبيعة الشخص أو طبيعة جودة الشيء "Qualitas"، ويرجع أصل المصطلح إلى الكلمة اليونانية الصلابة<sup>2</sup>، وتعرف الجودة حسب ابن منظور في معجمه لسان العرب كلمة الجودة بأن أصلها جود والجيد أي نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده، وجوده أي صار جيداً وأحدث الشيء فجاد والتجويد مثله وقد جاد وجوده

<sup>1</sup> Http : //www.qsae.org. Date de visit du site 10-02- 2020 à 13 :40 h.

<sup>2</sup> مدحت أبو النصر، أساسيات إدارة الجودة الشاملة، ط. 1، دار الفجر، القاهرة، مصر، 2008، ص. 62 .

وأجاد أي أتى بالجيد من القول والفعل<sup>1</sup>، وجاء في قاموس أكسفورد الأمريكي بان الجودة هي درجة أو مستوى التميز أو التفوق وذكرت الجودة في قاموس Webster على انها صفة أو درجة تفوق يمتلكها شيء ما<sup>2</sup>، والجودة حسب المعايير اليابانية هي نظام الوسائل المعنية بالإنتاج الاقتصادي لسلع أو خدمات لها جودة تتوافق ومتطلبات المشتري . وهي تعمل كذلك على تطوير وإنتاج سلع أكثر اقتصاد واستعمال وإرضاء للمشتري<sup>3</sup>، بدوره المهندس الياباني " تاجوشي Taguchi " عرف الجودة بانها تعبير عن مقدار الخسارة التي يمكن تفاديها التي قد يسببها المنتج للمجتمع بعد تسليمه ويتضمن ذلك الفشل في تلبية توقعات الزبون أو الفشل في تلبية خصائص الأداء أو التأثيرات الجانبية الناجمة عن المنتج كالتلوث والضجيج وغيرها<sup>4</sup>، وبدوره عبر عنها "ديمنج Deming" بأنها درجة متوقعة من التنافس والاعتماد تناسب السوق بتكلفة منخفضة<sup>5</sup>.

أما الجمعية الأمريكية لضبط الجودة (ASQC) والمؤسسة الأوروبية لضبط الجودة (EOQC) ؛ عرفتها بانها المجموع الكلي للمزايا والخصائص التي تؤثر في قدرة المنتج أو الخدمة على تلبية حاجات معينة<sup>6</sup>، وعرفت الجودة حسب المواصفة ISO 8402 بأنها مجموع السمات والخصائص لمنتج أو خدمة والتي تجعلها قادرة على تلبية حاجات الزبائن الظاهرة والضمنية<sup>7</sup>، فيما عرفت المنظمة الدولية للجودة للتقييس بأنها الدرجة التي تشبع فيها الحاجات والتوقعات الظاهرية والضمنية من خلال جملة من الخصائص الرئيسية المحددة مسبقا نلاحظ بأن الجودة وفقا لمواصفة الايزو 9000 لسنة 2000 لا تعني بالضرورة التميز، وإنما ببساطة المطابقة للمواصفات وترجمة لحاجات الزبائن وتوقعاتهم، ومن ثم فإن الذي يحكم على الجودة في النهاية هو الزبون الذي يقرر ما إذا كان المنتج يلبي حاجاته أم لا.

<sup>1</sup> يوسف حجي الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، ط1 ، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2008، ص. 25 .

<sup>2</sup> مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، ط. 1، دار جرير، عمان، الأردن، 2007، ص. 29.

<sup>3</sup> Seddiki Abdallah, Management de la qualité, Office des publications universitaires, Alger, 2004, p. 24.

<sup>4</sup> صلاح الدين حسن السيبي، تطبيق المعايير العالمية في إدارة المؤسسات، استراتيجية المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، ط. 01، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2011، ص. 27 .

<sup>5</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة ISO 9000 – ISO 14000، مرجع سابق الذكر، ص. 30 .

<sup>6</sup> نفس المرجع، ص. 17.

<sup>7</sup> Terfaya Nassima, Démarche qualité dans l'entreprise et analyse des risques, Homa éditions, Alger, 2013, p . 13.

## 1-2 أبعاد الجودة

تتباين أبعاد الجودة حسب نوع الخدمة أو السلعة المقدمة وعليه:

- بالنسبة لأبعاد جودة السلعة، تتمثل في كل من الأداء الذي يتحدد في الخصائص التشغيلية الأساسية للمنتج مثل كم تستهلك السيارة من البنزين<sup>1</sup>، الخصائص الثانوية للمنتج، وهي الخصائص غير الأساسية التي تضاف إلى المنتج وحسب طلب الزبون كإضافة نظام التكييف إلى السيارة، قدرة التحسس بالجودة وهي صورة المنتج المرسومة في تصور الزبون، فالعديد من المنتجات يمكن الحكم عليها من خلال الأسماء المتميزة لها كالماركة أو العلامة الخاصة بكل منتج، هذا البعد يعكس احتمال فشل كلما كانت درجة الموثوقية والمتانة عاليتين كلما قلت احتمالية الفشل مثل هل السيارة تشتغل دائماً في الصباحات الباردة<sup>2</sup>، الملائمة والمطابقة للمقاييس أو المواصفات فمن الممكن اعتبار المنتج أنه ذو جودة عالية إذا كان مطابق للمقاييس المسبقة لعملية إنتاجه والعكس بالعكس أنه سيء الجودة إذا ابتعد عن هذه المقاييس، الشكل والتغليف وجمال المنتج، وهذا جانب مهم للمنتج في مجال الجودة والتي تتعلق بالكماليات لهذا المنتج المتمثلة في اللون المناسب، الرائحة، الذوق، الشكل، الحجم، سهولة الفك والتركيب، سهولة الشحن، الصلاحية<sup>3</sup>، القابلية للخدمة أي إمكانية تعديل المنتج أو تصليحه عند حدوث مشكلة في استخدامه نتيجة عيب في تصنيعه<sup>4</sup>، السلامة وتعني ضآلة أو انعدام مقدار الضرر الذي يمكن أن يسببه المنتج للزبون أثناء استخدامه أو بعده<sup>5</sup>.

- أما عن أبعاد جودة الخدمة، فتتمثل في الفورية بمعنى سهولة الوصول إلى الخدمة في الموقع المناسب والوقت المناسب وبغير انتظار طويل، الاتصالات كدقة وصف الخدمة باللغة التي يفهمها الزبون، المقدرة أي امتلاك العاملين للمهارات والقدرات والمعلومات اللازمة، الاعتمادية حيث تقدم الخدمة للزبون بدقة يمكنه الاعتماد عليها، التجسيد ويركز هذا العنصر على الجانب الملموس من الخدمة كالأجهزة والأدوات التي تستخدم في تأديتها بالإضافة إلى كل من الأمان بمعنى أن تكون الخدمة خالية من المخاطرة والمغامرة،

<sup>1</sup> محمد عبد العال النعيمي وآخرون، إدارة الجودة المعاصرة- مقدمة في إدارة الجودة الشاملة للإنتاج والعمليات والخدمات، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009، ص. 17 .

<sup>2</sup> قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات، ط. 1، دار الشروق، عمان، الأردن، 2006، ص. 34.

<sup>3</sup> خضر مصباح الطيطي، إدارة وصناعة الجودة، ط. 1، دار الحامد، عمان، الأردن، 2011، ص. 120.

<sup>4</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة ISO 9000 - ISO 14000، مرجع سابق الذكر، ص. 22 .

<sup>5</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مرجع سابق الذكر، ص. 78 .

فهم ومعرفة الزبون أي يبذل العاملون جهداً لتفهم احتياجات الزبون وأن يمنحوه اهتماماً شخصياً<sup>1</sup>، المعاملة فهل يرحب العاملين بكل زبون ببشاشة، الانسجام والنمطية ومعناه هل تقدم الخدمات بنفس النمط لأي زبون وفي أي وقت بالنسبة لنفس الزبون أي، هل تقدم الخدمة بنفس النمط وفي أي وقت بالنسبة لنفس الزبون ناهيك عن سهولة المنال والملائمة والاستجابة وتعني هل يستطيع موظفي التدخل بسرعة ويحلون المشاكل غير المتوقعة<sup>2</sup>.

### 1-3 أهمية الجودة

للجودة أهمية استراتيجية للمؤسسة وللمجتمع ككل والتي يمكن إبرازها في خاصة في تحقيق شهرة المؤسسة؛ فهذا يضفي عليها السمعة الحسنة والانتشار الواسع لمنتجاتها، ويترتب عدم الاهتمام الكافي بالجودة إلى الإساءة بسمعة المؤسسة وربما فقدانها لعدد كبير من زبائنها ما سيؤدي زيادة الحصة السوقية، وذلك يؤدي إلى تخفيض التكاليف ومن ثم زيادة ربحية المؤسسة<sup>3</sup>، كما تفعل من المسؤولية القانونية للجودة تزداد باستمرار عدد المحاكم التي تتولى الحكم في قضايا منظمات تقوم بتصميم منتجات أو تقديم خدمات غير جيدة في إنتاجها أو توزيعها. لذا فإن كل منظمة صناعية أو خدمية تكون مسؤولة قانوناً عن كل ضرر يصيب الزبون من جراء استخدامه لهذه المنتجات<sup>4</sup>، كما تهدف للوصول بالمؤسسة للتطبيقات الدولية، فمن أجل أن تكون المؤسسة في وضع تنافسي على المستوى الدولي، عليها الاهتمام بمستوى الجودة فالمنتج يجب أن يتوافق مع المتطلبات العالمية حتى تضمن المؤسسة بقائها في بيئة الأعمال<sup>5</sup>.

### 2- المواصفات الدولية لأنظمة إدارة الجودة سلسلة الايزو 9000

سنوضح المواصفة الدولية لأنظمة إدارة الجودة سلسلة الايزو 9000 من حيث التعريف والفوائد والإصدارات كما على النحو التالي:

<sup>1</sup> علي فرحان عبد الله الفكيكي، معوقات تطبيق نظام إدارة الجودة المؤسسة العامة لتجارة السيارات والمكائن حالة دراسية، مجلة مركز للدراسات العربية والدولية، جامعة المستنصرية، العراق، ع. 39 المستنصرية، سنة 2012، ص. 93.

<sup>2</sup> لعلى بوكميش، فعالية تطبيق المواصفات الدولية لأنظمة إدارة الجودة ISO 9000 في المؤسسات الجزائرية- دراسة ميدانية للمؤسسات الحائزة على شهادة الايزو، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر- باتنة-، 2005، ص. 75 .

<sup>3</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مرجع سابق الذكر، ص. 73.

<sup>4</sup> قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات، مرجع سابق الذكر، ص. 33 .

<sup>5</sup> صلاح الدين حسن السيسي، تطبيق المعايير العالمية في إدارة المؤسسات، استراتيجية المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 34 .

## 2-1 تعريف سلسلة الايزو 9000

قبل تعريف سلسلة الايزو 9000 يجب التطرق إلى معنى الايزو والذي يعنى به كلمة إغريقية، وقد اشتقت منها الحروف الثلاثة الأولى لاسم المنظمة الدولية للمواصفات **International Standardization Organisation** وهي الهيئة الدولية المعنية بإصدار المواصفات<sup>1</sup>، وقد تأسست هذه المنظمة في أعقاب الحرب العالمية بعد لقاء ضم وفود 25 دولة في لندن سنة 1946 وباشرت عملها في 23 فيفري 1947 وتتخذ من جنيف بسويسرا مقرا لها<sup>2</sup> وتهدف إلى تسهيل عملية التبادل الدولي للسلع والخدمات وتطوير التعاون في مجالات التنمية، العلوم والتكنولوجيا والاقتصاد، تطوير مجموعة مشتركة من المقاييس في مجالات الصناعة المنتجات والتجارة والاتصالات، رفع المستويات القياسية ووضع المعايير والأسس لمنح الشهادات المتعلقة من أجل تشجيع تجارة السلع والخدمات على المستوى العالمي.

أما عن سلسلة مواصفات الايزو 9000، تعرف بأنها سلسلة من المواصفات المكتوبة أصدرتها المؤسسة العالمية للمواصفات سنة 1987، تحدد هذه السلسلة وتصف العناصر الرئيسية المطلوب توافرها في نظام إدارة الجودة الذي يتعين أن تصممه وتتبناه إدارة المؤسسة للتأكد من أن منتجاتها سلع وخدمات تتوافق أو تفوق حاجات أو رغبات وتوقعات الزبائن<sup>3</sup>، كما يمكن تعريفها بأنها سلسلة المواصفات المبنية على مفهوم العملية أي كل عملية تتم تأديتها من خلال عملية معينة وتتم تلك المواصفات بتطبيق نظم جودة فعالة لتحقيق التحسين المستمر في جودة السلع والخدمات المقدمة وتحقيق رضا الزبائن عنها<sup>4</sup>، وتعرف أيضا أنها توفير مجموعة من المتطلبات والإرشادات التي تحدد ماهية الخصائص والصفات التي يجب توفرها في أنظمة الجودة، ولكنه لا يحدد كيفية تطبيق هذه المتطلبات فهو يركز على ما هو مطلوب وليس على الكيفية التي يتم بها تلبية المتطلبات<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مرجع سابق الذكر، ص. 311 .

<sup>2</sup> صلاح الدين حسن السيسي، تطبيق المعايير العالمية في إدارة المؤسسات، استراتيجية المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 188 .

<sup>3</sup> سمير محمد عبد العزيز جودة المنتج بين إدارة الجودة الشاملة والايزو 9000، ط. 1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1999، ص. 147 .

<sup>4</sup> باكيناز عزت بركة، المقارنة المرجعية كأداة لتحقيق الجودة الشاملة مع التطبيق على قطاع الصحة في مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 2002، ص. 66 .

<sup>5</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة ISO 9000 – ISO 14000، مرجع سابق الذكر، ص. 43 .

## 2-2 فوائد تطبيق مواصفات ال ايزو 9000 وإصداراته

- فالنسبة لفوائد تطبيق مواصفة ال ايزو 9000 فإننا نلمس فوائد هذا النظام من خلال انعكاساتها الإيجابية على كل من الزبائن، العاملين والمؤسسة وعليه<sup>1</sup>:

\* **فيما يخص الزبائن:** فيسمح لهم هذا النظام بالحصول على مستوى الجودة الذي يريدونه بشكل دائم ومستمر وبالتالي زيادة الثقة في منتجات وخدمات المؤسسة كما يعد وسيلة للاختيار بين المؤسسات المتنافسة عند دراسة العروض ووسيلة لتحديد مقدرة نظام الجودة في المؤسسة على تصنيع منتجات تفي بالمتطلبات.

\* **فيما يخص العاملين:** يزود العاملين بالوسائل التي تمكنهم من أداء مهامهم بالشكل الصحيح ومن المرة الأولى يوفر الوسائل اللازمة لتعريف المهام الصحيحة، وتحديد بطريقتة تؤدي إلى إعطاء نتائج صحيحة ويقدم وسيلة لتوثيق خبرة المؤسسة بطريقتة مهيكلة، وهذا يؤسس قاعدة لتدريب وتثقيف العاملين وبالتالي تحسين أدائهم كما يمكن استخدامه كدليل موضوعي في إثبات جودة منتجات وخدمات المؤسسة وأن عملياتها هي تحت ضبط المقيمين والزبائن أو من يمثلهم ويساعد في تخفيض حالات التوتر من خلال تحرير المدراء من التدخل المستمر في عمليات المستويات الأدنى والمحافظة على جودة ثابتة للمنتجات أو الخدمات من خلال توفير شفافية للواجبات والمسؤوليات<sup>2</sup>.

\* **فيما يخص المؤسسة:** فإن هذا النظام ضمان لإزالة الحواجز أمام عمليات التصدير ودخول أسواق عالمية جديدة وزيادة الكفاءة الداخلية للمؤسسة من خلال توسيع الإنتاج وتحسين عمليات التصنيع وزيادة إنتاجية العاملين، يساعد الإدارة على اتخاذ القرارات الحاسمة المتعلقة بالجودة وتحسينها وعلى إيجاد حلول للمشاكل ومنع تكرارها وتقليل التوقعات<sup>3</sup>، تخفيض التكاليف نتيجة الحد من المرفوضات ومن أعمال التفتيش والاختبار ومن إصلاح الوحدات المعيبة وتحسين حجم مبيعات المؤسسة مما يؤدي إلى زيادة أرباحها والتقرب من الزبائن والمحافظة عليهم، وذلك بتلبية حاجاته بشكل مستمر ناهيك عن تحسين جودة المواد الأولية المشتريات من قبل المؤسسة من خلال التركيز على عملية تقييم الموردين الفرعيين واختبارهم بناء على مقدرهم على

<sup>1</sup> عبد الله حسن مسلم، إدارة الجودة الشاملة معايير ال ايزو، ط. 1، دار المعترز، عمان، الأردن، 2015، ص. 159 .

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 155 .

<sup>3</sup> صلاح الدين حسن السيسي، تطبيق المعايير العالمية في إدارة المؤسسات، استراتيجية المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 203 .

تلبية متطلبات المؤسسة وخلق جو من التفاهم بين أفراد المؤسسة وهو ما يخلق جو عمل أفضل ويعزز التواصل بين أقسام المؤسسة<sup>1</sup>.

- أما عن أهم إصدارات الايزو 9000، فإنه وتماشيا مع توصيات المنظمة العالمية للتقييس بضرورة إجراء المراجعة الدورية لمواصفاتها كل خمس سنوات تقريبا لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم باستمرار في ميادينها الصناعية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها<sup>2</sup>، قامت هذه المنظمة بإصدار الطبعة الأولى سنة 1987 والتي خضعت للتعديل خلال السنوات 1994، 2000، 2008 وصولا إلى 2015.

\* **الإصدار الأول سنة 1987** ركز الإصدار الأول على ضبط الجودة والذي يعني تطبيق النشاطات والأساليب المتعلقة بضمان استمرار متابعة الزبون؛ بمعنى آخر فقد كان التركيز على اكتشاف الأخطاء وتصحيحها بالدرجة الأولى<sup>3</sup> وهذا الإصدار له نفس هيكل المواصفة البريطانية **BS. 2 5750** مع ثلاثة نماذج لنظم إدارة الجودة واختيار النموذج الذي يقوم على نطاق أنشطة المؤسسة والتي تمثلت في الايزو 9001 نموذج ضمان الجودة في التصميم والتطوير والإنتاج والتركييب والخدمة يتضمن استحداث منتجات جديدة، الايزو 9002 نموذج ضمان الجودة في الإنتاج والتركييب وتقديم الخدمات لا يتضمن خلق منتجات جديدة، الايزو 9003 نموذج ضمان الجودة في التفتيش النهائي والاختبار للمنتج مع عدم الأخذ بالاعتبار كيفية إنتاجه<sup>4</sup>.

\* **الإصدار الثاني سنة 1994** قامت اللجنة الفنية **ISO/TC/ 176** ولجانها الفرعية عام 1992 بإجراء مراجعة لبعض مواصفات هذه السلسلة وإعداد توصيات بشأنها، كما قامت بوضع مقترحات لمواصفات جديدة تبين وجود الحاجة إليها بعد استخدام مواصفات إصدار 1987 وأصدرت المواصفة المعدلة عام 1994 ولم تمس بنية المواصفة وإنما اقتصرت على إضافة متطلبات فرعية<sup>5</sup> وقد ركز هذا الإصدار على تأكيد الجودة

<sup>1</sup> عبد الله حسن مسلم، إدارة الجودة الشاملة معايير الايزو، مرجع سابق الذكر، ص. 153 .

<sup>2</sup> أحمد بن عيشاوي، إدارة الجودة الشاملة، ط. 1، دار الحامد، عمان، الأردن، 2013، ص. 98 .

<sup>3</sup> محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة، مفاهيم وتطبيقات، ط. 4، دار وائل، عمان، الأردن، 2009، ص. 307 .

<sup>4</sup> <https://ar.wikipedia.org>, le 11 février 2020 à 10 : 55h.

<sup>5</sup> محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة ISO 9000 – ISO 14000، مرجع سابق الذكر، ص. 68.

بتطبيق الأنشطة الضرورية لتوفير الثقة بأن المنتج يلبي متطلبات الزبون، أي منع وقوع الأخطاء والوقاية منها<sup>1</sup>.

\* **الإصدار الثالث سنة 2000** حيث قامت منظمة الايزو في هذا الإصدار بتعديلات جوهرية على بنية المواصفة مع الاحتفاظ بالمتطلبات الأساسية وبما ينسجم في ذات الوقت مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة والجدول التالي يقارن بين مواصفات 1994 و2000<sup>2</sup>.

\* **الإصدار الرابع سنة 2008** هذا التعديل الصادر بتاريخ 15-11-2008 لم يكن جوهريا، ولكنه عمل على تبسيط المصطلحات والمفاهيم لتصير المتطلبات أكثر وضوحا وأكثر فهما سواء أكان ذلك باللغة الأصلية الإنجليزية أو لدى الترجمة باللغات الأخرى<sup>3</sup>، ومن أمثلة توضيح المتطلبات متطلب قياس رضا الزبائن حيث تم توضيح الطرق المختلفة لقياسه<sup>4</sup>.

\* **الإصدار الخامس سنة 2015** وهو الإصدار المطبق حاليا بالمؤسسات والذي تبني عشرة بنود بدلا من ثمانية بنود في إصدار 2008، لكن هناك اختلاف في البنود الأربعة التي تليها والبنود السبعة الأخيرة من إصدار 2015 مواصفة 2015 لها نفس البنية غير المبهمة لكل مواصفات أنظمة الإدارة 18001 OHSAS، ISO 22000، ISO 14001، ISO 9001 بما تعرف ببنية المستوى العالي وهذا ما يساعد على تكاملها، وتركز على الخطر بالإضافة إلى تقليصها للتدابير الوقائية مقارنة بمواصفة 2008، كما أنها تلتزم اتجاه الموردين، الموظفين، المساهمين، الهيئات التشريعية، المجتمع، الزبائن الداخليين والخارجيين عكس مواصفة 2008 التي تلتزم اتجاه الزبائن وهو الطرف المعني الوحيد<sup>5</sup>، ومن أهم نقاط الاختلاف بين متطلبات إصدار 1994 وإصدار 2000 نجد زيادة التركيز على دور الإدارة العليا، التركيز على الزبون، التركيز على العمليات داخل المؤسسة، إدخال مفهوم التحسين المستمر، تقليل عدد الوثائق المطلوبة، سهولة اللغة التي كتبت بها المواصفة وزيادة التوافق مع نظم الإدارة الأخرى مثل نظام إدارة البيئة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة، مفاهيم وتطبيقات، مرجع سابق الذكر، ص. 308 .

<sup>2</sup> أحمد بن عيشاوي، إدارة الجودة الشاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 98 .

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 102 .

<sup>4</sup> عبد العزيز عبد العال زكي عبد العال، إدارة الجودة ودورها في بناء المؤسسات، أطروحة دكتوراه، الجامعة الافتراضية الدولية بالمملكة المتحدة، المركز الاستشاري البريطاني، 2010، ص. 21 .

<sup>5</sup> ISO/FDIS 9001 : 2015 (F), Systèmes de management de la qualité - Exigences, p. 22.

<sup>6</sup> عبد العزيز عبد العال زكي عبد العال، مرجع سابق الذكر، ص. 21 .



**ثانياً: متطلبات نظام إدارة الجودة ISO 9001**

بطبيعة الحال يتعذر علينا دراسة وذكر متطلبات كل إصدار من إصدارات سلسلة نظم إدارة الجودة، لذا سوف يتم الاكتفاء بالترجيح إلى متطلبات الإصدار الأخير ISO 9001 لسنة 2015 والتي نوجزها فيما يلي<sup>1</sup>:

**1- سياق إطار المؤسسة**

يشير هذا البند إلى ضرورة فهم المؤسسة وسياقها عبر تحديد التحديات الخارجية والداخلية ذات الصلة بغرضها وتوجهها الاستراتيجي، والتي تؤثر على قدرتها في تحقيق النتائج المتوقعة لنظام إدارة الجودة الخاص بها، ويجب عليها مراقبة ومراجعة المعلومات الخاصة بهذه التحديات، فهم احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة بسبب تأثيرهم الواقع أو المحتمل على قدرة المؤسسة في التقديم المستمر لمنتجات وخدمات تتوافق مع متطلبات الزبائن والمتطلبات القانونية والتنظيمية السارية، ويجب عليها مراقبة ومراجعة المعلومات والمتطلبات الخاصة بهم كما يجب على المؤسسة تحديد حدود وإمكانية تطبيق نظام إدارة الجودة لإنشاء مجال تطبيقه وأن تأخذ في الاعتبار التحديات الخارجية والداخلية ومتطلبات أصحاب المصلحة ومنتجاتها وخدماتها مع المحافظة والتحسين المستمر لنظام إدارة الجودة بما في ذلك العمليات الضرورية وتفاعلاتها بالتوافق مع متطلبات هذه المواصفة، وأن تحدد العمليات اللازمة لنظام إدارة الجودة وتطبيقاتها في كل أنحاءها كما يتعين عليها أن تحافظ على المعلومات الموثقة المطلوبة لتشغيل عملياتها وللتأكد من أن العمليات تنفذ كما هو مخطط لها.

**2- القيادة**

ينص هذا البند على القيادة والالتزام، فعلى الإدارة أن تظهر قيادتها والتزامها اتجاه نظام إدارة الجودة من خلال تحمل مسؤولية فعاليته ووضع سياسة وأهداف الجودة له وضمان توفر موارده اللازمة وغيرها كما عليها وتحافظ على سياسة الجودة والتي تكون مناسبة لغرض وسياق المؤسسة وتوجهها الاستراتيجي وتوفر إطار لوضع أهداف الجودة إلى جانب نشر سياسة الجودة على مستوى المؤسسة ومتاحة لأصحاب المصلحة ناهيك عن الزامية تأكد الإدارة أن المسؤوليات والسلطات للأدوار ذات الصلة بها قد تم توزيعها ونشرها

<sup>1</sup> ISO/FDIS 9001: 2015 (F), Systèmes de management de la qualité, Op.cit., p.p. 1-20.

وفهمها على مستوى المؤسسة، وذلك ضمان توافق نظام إدارة الجودة مع متطلبات هذه المواصفة ولإعداد التقارير حول أدائه وفرص تحسينه والحفاظ على تكامله<sup>1</sup>.

### 3- التخطيط

ويتضمن تلك الإجراءات المتخذة لمواجهة المخاطر والفرص؛ بحيث يجب على المؤسسة عند تخطيطها لنظام إدارة الجودة النظر في التحديات المشار لها وتحدد المخاطر والفرص اللازم أن تأخذها في الاعتبار والمتطلبات المشار لها، كما عليها أن تخطط للإجراءات المتخذة لمواجهة المخاطر والفرص وكيفية تنفيذها وتقييم فعاليتها كما على المؤسسة أن تضع أهداف الجودة للوظائف والمستويات والعمليات الخاصة واللازمة لنظام إدارة الجودة وأن تحافظ على معلومات موثقة لهذه الأهداف وتخطط لكيفية تحقيق أهداف الجودة بتحديد الأعمال والموارد اللازمة والمسؤوليات والأجال وكيفية تقييم النتائج<sup>2</sup>.

### 4- الدعم

يجب على المؤسسة تحديد وتوفير الموارد اللازمة لإنشاء وتنفيذ وتحديث وتحسين نظام إدارة الجودة، الموارد البشرية، أين يتعين على المؤسسة تحديد وتوفير الموارد البشرية اللازمة للتنفيذ الفعال لنظام إدارة الجودة ولتنفيذ ومراقبة عملياتها، البنية التحتية بمعنى تحديد وتوفير وصيانة البنية التحتية اللازمة لتنفيذ عملياتها ولتطابق منتجاتها وخدماتها مع مراعاة البيئة لتنفيذ العمليات، الموارد للرصد والقياس، وهنا يجب على المؤسسة تحديد وتوفير الموارد اللازمة لتأكيد صحة واعتماد نتائج الرصد أو القياس المستخدم للتحقق من مطابقة المنتجات والخدمات للمتطلبات، وأن تتبع القياس لإعطاء الثقة في صحة نتائجه مع تبني المعارف التنظيمية لتنفيذ عملياتها والحصول على مطابقة المنتجات والخدمات والمحافظة على هذه المعارف وإتاحتها حسب الحاجة وتحديد الكفاءات اللازمة للأفراد الذين لهم تأثير على أداء وفعالية نظام إدارة الجودة وتدريبهم واتخاذ الإجراءات لاكتسابهم الكفاءات اللازمة وتقييم فعالية هذه الإجراءات، التوعية والاتصال وضبط المعلومات الموثقة المطلوبة لتخطيط وتشغيل نظام إدارة الجودة.

<sup>1</sup> رقية بنت ناصر بن سعيد السعدية، درجة تطبيق نظام إدارة الجودة في المديرية العامة المطبقة للنظام بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان من وجهة نظر العاملين، رسالة لنيل شهادة الماجستير إدارة تعليمية، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الانسانية، جامعة نزوى، عمان، الاردن، 2017، ص. 24.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 24.

## 5- تنفيذ الأنشطة التشغيلية

عبر تخطيط وضبط وتشغيل العمليات الضرورية للتوافق مع المتطلبات الخاصة بتقديم المنتجات والخدمات، وأن تنفذ الإجراءات المحددة ويجب عليها التأكد من تحكّمها في العمليات المقدمة من المصادر الخارجية، تحقيق متطلبات المنتجات والخدمات من خلال التواصل مع الزبائن، مراجعة متطلبات المنتجات والخدمات أين يجب على المؤسسة أن تضمن أداة قادرة على الوفاء بمتطلبات المنتجات والخدمات المقدمة للزبائن ويجب عليها إجراء مراجعة لهذه المتطلبات قبل التزامها بتوفير المنتجات والخدمات للزبائن وأن تحتفظ بمعلومات موثقة حول نتائج المراجعة وكل المتطلبات الجديدة للمنتجات والخدمات<sup>1</sup>.

كذلك التصميم والتطوير للمنتجات والخدمات، فيجب على المؤسسة وضع وتنفيذ وصيانة عملية التصميم والتطوير المناسبة لضمان التوفير اللاحق للمنتجات والخدمات وكذا التخطيط للتصميم والتطوير والتحكم في التعديلات خلال تصميم وتطوير المنتجات أو الخدمات أو بعد ذلك حسب الحاجة لضمان عدم وجود أي تأثير سلبي لها على التوافق مع المتطلبات ويجب عليها الاحتفاظ بمعلومات موثقة حولها كما لا بد من التحكم في العمليات والمنتجات والخدمات المقدمة من جهات خارجية وأن تحدد السيطرة الواجب تطبيقها على هذه العمليات والمنتجات والخدمات وتحدد وتطبق معايير لتقييم واختيار وإعادة تقييم مقدمي الخدمات الخارجية وتحتفظ بمعلومات حول ما سبق مع تحديد نوع ومدى السيطرة، أي يجب على المؤسسة أن تضمن أن العمليات والمنتجات والخدمات المقدمة من الموردين الخارجيين لا تعرض قدرتها للخطر في التوفير المستمر لمنتجات وخدمات مطابقة لعملائها والتأكد من كفاية المتطلبات قبل تواصلها مع الموردين الخارجيين ويجب عليها إبلاغهم بمتطلبات العمليات والمنتجات والخدمات المطلوب تقديمها وكل ما يتعلق بها

تشمل كذلك الرقابة على الإنتاج وتقديم الخدمات، التحديد والتتبع، أي يجب على المؤسسة استخدام الوسائل المناسبة لتتبع المخرجات عندما يكون ذلك ضرورياً للتأكد من مطابقة المنتجات والخدمات وأن تحافظ على المعلومات اللازمة للتتبع، يجب على المؤسسة أيضاً أن تعتني بممتلكات الزبون أو الموردين الخارجيين عندما تكون تحت سيطرتها أو تقوم باستعمالها وأن تعلمهم في حالة فقدان هذه الممتلكات أو

<sup>1</sup> مداح مراد، العيداني الياس، تطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية الدولية iso 9001 ودوره في تحسين أداء المؤسسة، دراسة حالة شركة الأسمدة الجزائرية ftrial، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد رقم 16، ع. 23، 2020، ص. 362.

تلفها، الحفظ بمعنى تحافظ على المخرجات أثناء الإنتاج وتقديم الخدمة بالقدر اللازم لضمان التوافق مع المتطلبات، ناهيك عن توفير التوافق مع المتطلبات الخاصة بأنشطة ما بعد التسليم المرتبطة بالمنتجات والخدمات والتي تشمل الضمان وواجبات العقود كخدمات الصيانة والخدمات المكملة كإعادة التدوير أو الحد النهائي والتحكم في التعديلات المرتبطة بالإنتاج أو تقديم الخدمة بالقدر اللازم لضمان التوافق المستمر مع المتطلبات، وأن تحافظ على معلومات موثقة لنتائج مراجعة التعديلات.

## 6- تقييم الأداء

ويتمثل في كل من الرصد والقياس والتحليل والتقييم وتشمل عموميات كضرورة المؤسسة على تحديد احتياجها من الرصد والقياس والتحليل والتقييم وطرقها اللازمة للتأكد من صحة النتائج، ومتى يتم إجراء الرصد والقياس وتحليل وتقييم نتائجها. ويجب على المؤسسة تقييم أداء وفعالية نظام إدارة الجودة وأن تحتفظ بمعلومات موثقة مناسبة كدليل عن النتائج، رضا الزبائن أين يجب على المؤسسة رصد تصورات الزبائن عن مستوى إشباع حاجاتهم وتوقعاتهم ويجب عليها تحديد الأساليب التي تسمح لها بالحصول على المعلومات ورصدها ومراقبتها بالإضافة إلى التقييم والتحليل للبيانات والمعلومات الخاصة بالرصد والقياس<sup>1</sup>.

يجب على المؤسسة أيضا إجراء التدقيقات الداخلية في فترات مخططة لتقديم المعلومات التي تسمح بتحديد إذا ما كان نظام إدارة الجودة متطابق مع المتطلبات ويجب على المؤسسة تنفيذ برامج التدقيق وكل ما يتعلق بها كتحديد خصائص التدقيق واختيار المدققين وغيرها مع مراجعة الإدارة لنظام إدارة الجودة في فترات مخططة للتأكد من ملائمتها وفعاليتها وتماشيها مع التوجه الاستراتيجي للمؤسسة.

## 7- التحسين

ويتضمن عموميات أين يجب على المؤسسة تحديد واختيار فرص التحسين واتخاذ الإجراءات اللازمة لتلبية متطلبات الزبون وتعزيز رضاه مثل، تطبيق الإجراءات التصحيحي، التحسين المستمر والابتكار وإعادة التنظيم مع احترام مبدأ عدم المطابقة والإجراء التصحيحي، فعندما تحدث عدم المطابقة بما في ذلك الشكاوي، يجب على المؤسسة الرد على عدم المطابقة وتقييم إذا كان من الضروري اتخاذ إجراء للحد من أسباب عدم المطابقة لعدم تكرار حدوثها وغيرها من الإجراءات اللازمة لذلك، التحسين المستمر إذ يجب على المؤسسة أن تحسن باستمرار ملائمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الجودة ويجب عليها أن تأخذ في الاعتبار

<sup>1</sup> معاذ بوبريحة، خالد قاسمي، المواصفة القياسية العالمية لأنظمة إدارة الجودة 9001 كمدخل لتحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسات الصناعية، دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل، المجلد رقم 06، ع. 01، 2022، ص. 39.

نتائج التحليل والتقييم وكذلك مخرجات مراجعة الإدارة لتحديد إذا كان هناك احتياجات أو فرص للنظر في إطار التحسين المستمر.

- أما فيما يخص المتطلبات المشتركة بين الأنظمة الثلاثة فما يميز هذه الأنظمة هو التكامل والتجانس الذي بينها من حيث المتطلبات المشتركة للأنظمة الإدارية الثلاثة الجودة والبيئة والصحة، مع العلم أن منظمة التقييس الدولية ISO قامت بإعداد مواصفة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في أول نسخة ISO 45001 لها في فيفري 2016 إلا أن هذا المشروع رفض، والتي كان من المتوقع أن تصدر مرة ثانية في جانفي 2017 ثم في سبتمبر 2017 أو ديسمبر 2017، إلا أنه لم يتم التصويت عليها حتى جانفي 2018، وتم إصدار هذه المواصفة ISO 45001 في مارس 2018 والتي سوف تكون أكثر تكاملا مع نظام إدارة الجودة 9001 لسنة 2015 ونظام الإدارة البيئية ISO 14001 في البنية الجديدة التي تسمى ببنية المستوى العالي من خلال إضافة المتطلبين الجديدين سياق المؤسسة والقيادة<sup>1</sup>.

وتشترك هذه الأنظمة في العناصر التالية<sup>2</sup>: مشاركة الإدارة السياسة والأهداف، تعريف المؤسسة والمسؤوليات، نشاطات التخطيط، التنفيذ والتشغيل وصف النشاطات والإجراءات، تقييم الأداء والنتائج القياسات، الرقابة بالإضافة إلى نظام التحسين المستمر الذي يعتمد على التدقيقات، الإجراءات التصحيحية والوقائية، مراجعة الإدارة.

- فمن حيث التخطيط، نظام إدارة الجودة ISO 9001 لسنة 2008 يقوم على تحليل عمليات نظام إدارة الجودة، تفاعل عمليات نظام إدارة الجودة، التشريع، غايات الجودة خطط الجودة، أما نظام الإدارة البيئية ISO 14001 لسنة 2004 فهو الآخر من حيث التخطيط يقوم على تحليل الجوانب والآثار البيئية وتسجيل المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى، تقييم المخاطر وتحديد الأهداف والغايات البيئية، وفيما يخص نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001-2007 فيقوم أيضا هو الآخر على تحديد المخاطر والتهديدات وتسجيل المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى، تقييم المخاطر وتحديد أهداف وغايات الصحة والسلامة المهنية ورسم برنامج الصحة والسلامة المهنية.

<sup>1</sup> Jozef Gasparik, Integrated management system in construction company-effective tool of quality, environment and safety level improving, Organization. Technology and Management in construction, an International Journal, 1(1)2009, <https://hrcak.srce.hr/file/97360> date of site visit in 18-12-2022 at 19: 50 p.m.

<sup>2</sup> Solange Faucher, Système intégré de management, Afnor, France, 2006, p. 03.

- بالنسبة لعامل التنفيذ والتشغيل، فكل من هذه الأنظمة تعمل على تحديد الموارد، الأدوار، المسؤولية والسلطة للعاملين مع إعمال عامل الكفاءة، تدريب وتوعية العاملين، الاتصال، التوثيق ومراقبة الوثائق، مراقبة التشغيل والاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة لها.

انطلاقاً من تحليل هذه الأنظمة والاستناد إلى تلك العلاقة القوية التي تربط بين بعضهم البعض، يلاحظ أن نظام الصحة والسلامة المهنية لا يقوم على المواصفة رقم 18001 فقط أو المواصفة 45001 المتعلقة بسلامة الصحة والسلامة المهنية، وإنما تستند في وجودها وتأخذ دعماً من المواصفة 14001 المتعلقة بالسياسة البيئية وبالمواصفة رقم 9001 المتعلقة بالجودة، كل هذه الأنظمة تتفاعل مع بعضها البعض أدى إلى ميلاد مفهوم جديد والذي يطلق عليه بنظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة ما يسوق بنا إلى التعريف بهذا النظام وذكر مزاياه<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة

لا يمكن الحديث عن نظم الصحة والسلامة المهنية دون التعرّيج إلى نظام الإدارة المتكامل؛ حيث يعتبر هذا النظام بمثابة نتيجة محسولة من تفاعل كل من نظام الصحة، نظام البيئة ونظام الجودة كأنظمة تمت الإشارة إليها من خلال بيان دورها الفعال في رسم سياسة الصحة والسلامة المهنية.

### أولاً: مفهوم نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة

إن المقصود بنظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة سيقود بنا إلى التعرض إلى التعريف بهذا النظام بالإضافة إلى تعداد فوائده.

### 1- التعريف بنظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة

وردت مجموعة من التعاريف لنظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة؛ إذ يعرف بأنه النظام الذي يسمح بإنشاء ونشر الأهداف عن الجودة والبيئة والصحة، ويتضمن هذه الأجزاء الثلاثة المفصلة الجودة، البيئة، الصحة وهو كذلك النظام الوحيد المتماسك الذي يسمح بإنشاء ونشر الأهداف عن الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية بطريقة منسقة<sup>2</sup>، ويعرف كذلك بأنه ناتج منطقي ومقاربة للإدارة النظامية التي تسمح

<sup>1</sup> دعاس عز الدين، نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية، الإطار النظري، مجلة المعيار، المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي، تسميلت، ع. 20، ديسمبر 2017، ص. 215.

<sup>2</sup> Florence Gillet-Goinard, Bâtir un système intégré qualité-sécurité, Environnement, Edition d'organisation Groupe Eyralles, Paris, France, 2006, p. 16 au 18.

باتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية المثلى بالأخذ في الاعتبار جميع الجوانب الرئيسية التي تؤدي إلى فعالية عمل المؤسسة سواء من حيث الجودة والبيئة من جهة أو الصحة والسلامة المهنية من جهة أخرى<sup>1</sup>، ويعرف أيضا بأنه:"مجموعة من العمليات المرتبطة التي تشترك في نفس الموارد البشرية والمعلومات، المواد، البنية التحتية والموارد المالية لإنجاز مجموعة من الأهداف ذات الصلة بإرضاء مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة"<sup>2</sup>.

## 2- فوائد نظام الإدارة المتكامل للجودة

تجتمع فوائد وهداف هذا النظام من خلال تلبية مطالب واحتياجات عدة أطراف، أين يعد هذا النظام أرضية مشتركة بينهم والذين يمكن إيجازهم في كل من:

### 2-1 الزبائن

هم الفاعلون الرئيسيون للمؤسسة؛ لأن الهدف الأول لنظام الإدارة هو تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم، والتي تسعى أساسا لإرضاء الزبائن بالامتثال للمتطلبات الخاصة بهم، إلا أنه مع تطور توقعات كل الأفراد في مجال السلامة وحماية البيئة أصبح من الواجب تحديد متطلبات الزبائن ليس فقط حول الجودة، وإنما حول السلامة والبيئة<sup>3</sup> وعليه، فيما يخص الجودة إذا أرادت المؤسسة التقدم في تلبية توقعات زبائنهم، يجب عليها أولاً القيام بتحديد الزبائن، دمج مصلحة الزبائن في القيم والسياسة والتخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، دمج احتياجات الزبائن في تصميم المنتجات والخدمات، كما ويجب عليها أيضا باستمرار القيام بالاتصال بالزبائن، قيادة العمليات وفقا لمعايير تلبية احتياجات الزبائن، استقبال المعلومات حول مستوى رضا الزبائن والقيام بالإجراءات التصحيحية المتعلقة باحتياجات الزبائن<sup>4</sup>، أما فيما يخص مجال احتياجات الزبائن المتعلقة بالأمن والأداء البيئي للمنتج، فيجب في هذا الخصوص احترام درجة أمن المنتج المقتنى من طرف الزبون،

<sup>1</sup> Adela Mariana Vadastreanu and al, quality, environment and health integrate Management Systems, Aliterature review, journal of Investment and Management, Vol. 4, N°. 6, 2015, p. 353.

<sup>2</sup> Mohamed El Khachab et autres, Proposition d'un modèle d'intégration des systèmes de Management Qualité, Sécurité et Environnement, International Journal of Innovation and Applied Studies, Vol. 9 N°. 1, 2014, p. 336.

<sup>3</sup> Bernard Forman et autres, Qualité, Sécurité, Environnement-construire un système de mangement intégré, Afnor, France, 2002, p. 159.

<sup>4</sup> Naima Chouali, Normalisation et performance de l'entreprise publique algérienne: cas de l'Entreprise Portuaire de Bejaia (EPB), Mémoire de Magister, Faculté des sciences économiques , commerciales et des sciences de gestion, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, 30/11/2015, p. p. 84 et 85.

توفير الصحة والأمن في مجال ظروف العمل، احترام البيئة كإنتاج المنتجات التي تتماشى والجانب الايكولوجي<sup>1</sup>.

## 2-2 أفراد العمل

يلعب أفراد المؤسسة دورا مهما في نجاح أو فشل عملية الجودة والبيئة. وفي مجال الصحة المهنية، فبالإضافة إلى دورهم فيها، هناك دور لأصحاب المصلحة<sup>2</sup> ويمثل أفراد العمل في الأجراء الدائمين للمؤسسة بالإضافة للمؤقتين والمتربصين والزائرين الموردين، الزبائن والمؤسسات التي تعمل على مستوى المؤسسة مؤسسات الصيانة<sup>3</sup>.

## 2-3 المساهمين

تسمح إدارة الجودة للمساهمين باكتساب المزيد من الأرباح الناتجة عن الاستجابة لطلبات الزبائن باحترام أفضل علاقة بين السعر والجودة، وبالتالي الحصول على صورة جيدة، أما بالنسبة لإدارة السلامة، فإنها تسمح بسلامة التجهيزات الصناعية والتشغيل الجيد لها، وعلى مستوى البيئة، فإن البحث عن إشراك كل أعضاء المؤسسة يعطي لها الصورة الجيدة عن الامتثال للمتطلبات<sup>4</sup>.

## 2-4 الموردون

يعد الموردون من أهم شركاء المؤسسة؛ لأن نجاحها مرتبط بالتزام مورديها بتوفير المدخلات الأساسية المواد الأولية، الخدمات، عوامل التي تتماشى مع مقتضيات أنظمة الإدارة المتكاملة، وعليه يجب أن يوفر الموردون المواد الأولية التي تتماشى وطبيعة جودة المنتج أو الخدمة المراد إنتاجها، كما يجب أن تتماشى مع الأمن والسلامة المهنية كما أنه يجب أن تكون هذه المواد غير مؤثرة على البيئة<sup>5</sup>.

## 2-5 المجتمع

المجتمع المدني مهم كثيرا لإدارة الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية للمؤسسة، وهناك أكثر من سبب يوضح هذه الأهمية، لأنه يؤدي إلى فرز منتجات وخدمات ذات مستوى عالي للمستهلكين، ويعزز من

<sup>1</sup> عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمؤسسات جودة، بيئة وصحة وسلامة مهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 98.

<sup>2</sup> Bernard Forman et autres, Qualité, Sécurité, Environnement-construire un système de mangement intégré, op.cit., p. 161.

<sup>3</sup> Florence Gillet-Goinard, Bâtir un système intégré qualité-sécurité, Environnement, op.cit, p. 23.

<sup>4</sup> Badr Dakkak et autres, Diagnostic du système de management intégré Qualité, Sécurité, Environnement des PME/PMI Marocaines, HAL archives ouvertes, sur site : <https://hal.archivesouvertes>, 2013, date de visit du site le 20-01-2018 à 18 :00h.

<sup>5</sup> عمر بن لخضر خلفاوي، مرجع سابق الذكر، ص. 99.



مصادقية هذه المنتجات والخدمات من ناحية الصحة والبيئة. ويتمثل المجتمع المدني في كل من<sup>1</sup> الجمعيات مثل جمعيات حماية المستهلك بالنسبة للجودة، جمعيات حماية البيئة وغيرها من الجمعيات، كما تقوم هذه الجمعيات بتوعية أفراد المجتمع كلاً في مجال تخصصها، المفكرين الذين يكتشفون بعض المشاكل التي يصعب حلها بتحليل الفكرة العامة المتعلقة بالمنتجات والتجهيزات مثل ظاهرة الاحتباس الحراري، وسائل الإعلام: مثل وسائل الإعلام المتخصصة التي تقدم معلومات عن المنتجات والتجهيزات التي تنجم عنها المشاكل الأمنية والبيئية، المنتخبين المحليين من البلديات، المجالس العامة والجهوية، وحساسيتهم بالخوف من متخبيهم، وذلك بتدخلهم في قرارات توسيع تجهيزات جديدة، بالإضافة إلى المساهمة في الأسواق العامة وأخيراً شركات التأمين شركات التأمين المعنية بتغطية أخطار المخاطر والتي تكون أعلى كثيراً عندما يكبر الخطر، بحيث أن كل جهد من طرف المؤسسة للتحكم في المخاطر يؤدي إلى خفض أقساط التأمين<sup>2</sup>.

### ثانياً: إنشاء نظام إدارة الجودة المتكامل ووثائقه ومهام المسؤول عنه

إنشاء نظام إدارة الجودة المتكامل مبني على ضرورة اتباع جملة من الخطوات كما يستند إلى مجموعة من الوثائق التي تسمح بتجسيد مهام المسؤول على هذا النظام.

#### 1- إنشاء نظام إدارة الجودة المتكامل

يمر إنشاء نظام الإدارة المتكامل بجملة من المراحل والخطوات والتي<sup>3</sup> تبدأ بعملية الإنشاء لمدخلات التدقيق للنظام الموجود في المؤسسة، وهذا التدقيق يمكن تنفيذه من طرف عمال مدربين في أنظمة الإدارة الثلاثة أو خبير خارجي مؤهل، وتكون نتيجة مدخلات التدقيق حول مصادقية بناء المؤسسة للأنظمة المتواجدة مع المتطلبات التي تحملها كل من أنظمة الصحة والسلامة وأنظمة الجودة وكذا البيئة، والشخص الرئيسي في عمليات إنشاء وتنفيذ نظام الإدارة المتكامل هو مدير المؤسسة، هذا الشخص مسؤول عن وجهة المؤسسة المحددة في نظام الإدارة المتكامل في كل من سياسة الجودة، السياسة البيئية وسياسة الصحة والسلامة المهنية وفي هذا الخصوص يجب على جميع العاملين في المؤسسة أن يكونوا على علم بهذه السياسات ويحافظوا عليها في الممارسة العملية.

<sup>1</sup> Bernard Forman et autres, Qualité, Sécurité, Environnement-construire un système de management intégré, op.cit, p. p. 169-181.

<sup>2</sup> Naima Chouali, Normalisation et performance de l'entreprise publique algérienne : cas de l'Entreprise Portuaire de Bejaia (EPB), op. cit, p. 89

<sup>3</sup> Jozef Gasparik, Integrated management system in construction company-effective tool of quality, environment and safety level improving, Organization. Technology and Management in construction, an International Journal, op. cit, p. 16.

يعين مدير المؤسسة بعدها شخص من الإدارة العليا لتشغيل وإدارة نظام الإدارة المتكامل الشخص يكون مسؤول عن إنشاء وتنفيذ والتخطيط وتحسين هذا النظام ويجب تكوينه في أنظمة الإدارة الثلاثة قبل أن يبدأ عمله في هذه الوظيفة المهمة جدا، وخلال عملية التخطيط لنظام الإدارة المتكامل من الضروري البدء بنظام إدارة الجودة بالتوافق مع بخلق تفاعل للعمليات وضبط وثائق الجودة وأشكال السجلات في المستقبل وتتمثل أهم خطوات تطوير نظام الإدارة البيئية في تصميم سجل للجوانب البيئية وآثارها في كل المناطق المهمة بالمؤسسة مثل الجوانب البيئية الانبعاثات للجو، المخلفات في الماء والأرض، النفايات والمنتجات، تحديد الجوانب البيئية وآثارها مع المستوى العالي والمتوسط للخطر، إنشاء الغايات البيئية للجوانب مع المستوى العالي والمتوسط للخطر، أما بالنسبة لعمليات نظام الصحة والسلامة المهنية، فيجب تصميم سجل للمخاطر والتهديدات في كل المناطق المهمة بالمؤسسة البنية الإدارية، منطقة الآلات، البنايات مثل الأخطار والتهديدات الصناعية، الفيزيائية، الكيميائية، الحيوية، تحديد المخاطر والتهديدات مع المستوى العالي والمتوسط للخطر مع ضرورة تحديد برنامج لكيفية تحقيق غايات الصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>.

## 2- وثائق نظام الإدارة الجودة المتكامل

إن الوثيقة الأساسية لنظام الإدارة المتكامل يعد بمثابة الدليل الذي يصف المعلومات التالية:

- البيانات الشخصية والمعلومات الأساسية حول إنشاء المؤسسة
- رؤية المؤسسة بما في ذلك سياسة الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية
- الهيكل التنظيمي للمؤسسة مع تقديم جميع الموظفين الرئيسيين بما في ذلك ممثل نظام الإدارة المتكامل
- وصف مختصر لتفاعل عمليات نظام إدارة الجودة مع الإشارة إلى الوثائق المتعلقة بالإجراءات والتعليمات الداخلية، وصف مختصر لعناصر وعمليات نظام الإدارة البيئية ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع الإشارة إلى الوثائق المتعلقة بالإجراءات، التعليمات الداخلية، وثائق وسجلات نظام الإدارة البيئية ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الوثائق الأساسية المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية التي ترصد في هذا النظام للتفتيش واختبار الخطة تصف المعلومات التالية وصف مختصر لاختبارات الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية، معيار الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية التشريع، الإشعارات، المعايير

<sup>1</sup> دعاس عز الدين، نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية، الإطار النظري، مرجع سابق الذكر، ص.

الأوروبية والأمريكية، نتيجة الاختبارات المطابقة أو عدم المطابقة للمعيار، الاسم، المسند والتوقيع، الأفراد المسؤولين والأكفاء لتحقيق الاختبار والتقييم<sup>1</sup>.

### 3- مهام المسؤول عن نظام إدارة الجودة المتكامل

إذا كانت وظيفة الجودة مرتبطة مباشرة بالإدارة، سيكون نفس الشيء بالنسبة لوظيفة نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة. مسؤول هذا النظام يعتمد بشكل مباشر على الإدارة العليا ومهامه ستكون متنوعة حسب حجم ونشاط المؤسسة، وتتمثل هذه المهام فيما يلي<sup>2</sup>:

#### 3-1 مهام مرتبطة بتحديد الأهداف الخاصة بنظام الإدارة المتكامل بالتنسيق مع الإدارة العليا

والتي تتجسد في الأخذ بعين الاعتبار في النظام كل توقعات أصحاب المصلحة، التأكد من التحديث المنتظم لعملية الاستماع للزبون وتحليل الأخطار الصحية والآثار البيئية، ضمان المراقبة التنظيمية، يكون محاوراً لأصحاب المصلحة، القيام بالدراسات المقارنة للمنافسين وضمان المتابعة التكنولوجية عبر الخط مع أهداف نظام الإدارة المتكامل.

#### 3-2 مهام مرتبطة بالقيادة والإشراف على أهداف نظام الإدارة المتكامل في العمليات

تتمثل في ضمان قيادة نظام الإدارة المتكامل، تقديم تقرير حول النتائج للإدارة العليا، تنبيه الإدارة في حالة الحاجة، تنظيم التدقيقات الداخلية والخارجية لنظام الإدارة المتكامل، إعادة تركيب لوحة تحكم موحدة لنظام الإدارة المتكامل والتعليق عليها.

#### 3-3 المهام المرتبطة ببناء وإنشاء نظام الإدارة المتكامل

نلمسها من خلال إنشاء وقيادة نظام الإدارة المتكامل بالتوافق مع المتطلبات التشريعية والمتطلبات القانونية السارية، تنفيذ سياسة نظام الإدارة المتكامل مع قادة العمليات، إنشاء إجراءات الجودة والبيئة والصحة للنظام والدليل، المساعدة في تحرير الوثائق الأخرى لنظام الإدارة المتكامل.

يقدم المسؤول عن نظام الإدارة المتكامل للإدارة العليا ضمان بأن هذا النظام المطبق في المؤسسة يضمن مستوى من التحكم في الأخطار جد مقبول، ويساعد الإدارة على توضيح سياسة نظام الإدارة المتكامل

<sup>1</sup> Jozef Gasparik, Integrated management system in construction company-effective tool of quality, environment and safety level improving, Organization. Technology and Management in construction, an International Journal, op.cit, p. p. 17 et 18.

<sup>2</sup> Florence Gillet-Goinard, Bâtir un système intégré qualité-sécurité, Environnement, op.cit, p. p. 157 et 158.

بتقديم بيانات ومعطيات هامة حول الاستماع للزبائن، تحليل الأخطار، السهر على تطبيق القوانين والتشريعات مع الحرص على متابعة الجديد في هذا المجال، ثم يقوم بتقديم أدوات الإثبات "لوحة التحكم" بأن السياسة المطبقة سمحت بتحقيق الأهداف المسطرة ويقوم كذلك بتنبيه وتحذير الإدارة عند وجود بعض الانحرافات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية وتقييم الأخطار، ويتم وضع كمورد رئيسي وذلك بمساعدته لقادة العمليات على أن يدمجوا في إدارتهم الجودة والبيئة والصحة والتي أساسها التحسين المستمر وتسيير الأخطار، ويوفر المسؤول الأدوات، الطرق، قيادة العمليات وتنشيط سياسة نظام الإدارة المتكامل<sup>1</sup>.

### ثالثا: فوائد تطبيق نظام الإدارة الجودة المتكامل

تتمثل فوائد تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق الاتساق الذي ينتج عنه رؤية شاملة لنشاطات المؤسسة وضمان إدارة أفضل للنظام، وضوح في قراءة الأهداف الشاملة وأولويات كل منها، وضوح في سياسة واستراتيجية المؤسسة والتفكير والمراعاة الأوسع لجميع الموظفين بالصفة الى التبسيط فوجود العديد من النظم ينتج عنها التكرار والتناقضات المحتملة والتداخلات بين مختلف المجالات عكس إدارة نظام واحد تسمح بالتبسيط، تخفيض الوثائق، تجانس الممارسات، الاتصال بطريقة واضحة داخليا وخارجيا.

يحقق كذلك الكفاءة من حيث الوقت والتنسيق وتبادل المنافع وقيمة الأدوات والممارسات الجيدة، كما يضمن مشاركة وإشراك جميع الأفراد: مشروع إنشاء النظام المتكامل يؤدي إلى إتباع نهج تعبئة جميع الفاعلين مع تحسين الأداء في كل المجالات بالرغم من حداثة نظام الإدارة المتكامل فإن بعض المؤسسات عرفت بالفعل انخفاض كبير في الحوادث والآثار البيئية بسبب تكامل النظم المختلفة<sup>2</sup>.

إلا أنه هناك من يقسم هذه الفوائد إلى فوائد داخلية وفوائد خارجية؛ حيث تتمثل الفوائد الداخلية في تقسم بدورها إلى الفوائد التنظيمية، المالية، البشرية وعليه بالنسبة للتنظيمية تتمثل خاصة في تحسين جودة الإدارة بتخفيض ثلاث أقسام وظيفية إلى قسم واحد والحد من الحواجز الغامضة للإدارة بين الأنظمة الفرعية وزيادة الكفاءة التشغيلية بتوحيد الهياكل التنظيمية مع العناصر المماثلة وتبادل المعلومات بتجاوز الحدود التقليدية للمؤسسة وتحسين الجهود إضافة إلى القضاء على الازدواجية والتكرار والتناقضات بين إجراءات النظام والتخفيف من الوثائق والمواءمة بين الوثائق المطبوعة والاتصالات، كما أنه ومن الناحية المالية تبرز في تخفيض التكاليف بالتخفيض من تكرار التدقيقات، تخفيض تكاليف الشهادة الخارجية بتجنب عمليات التدقيق

<sup>1</sup> عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمؤسسات جودة، بيئة وصحة وسلامة مهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 112.

<sup>2</sup> Solange Faucher, Système intégré de management, Afnor, France, 2006, p. p. 184 au 188.

من خلال الحصول على شهادة نظام واحد، الزيادة من هوامش الربح، تخفيض التكاليف باستخدام عدد أقل من المنسقين لإدارة الأنظمة دون أن نهمل في ذلك ما يحققه من زيادة تحفيز وإشراك العمال وتوعيتهم والاهتمام بتدريبهم، الاتصال وتأهيل العمال حول المصطلحات المشتركة وخلق أحسن صورة للمؤسسة بين العمال<sup>1</sup>.

أما الفوائد الخارجية، فتحدد على ثلاث مستويات هي الأخرى وهي الجودة، البيئة والصحة فهي فضاء لتحسين الجودة والبيئة والصحة من خلال الأداء المستدام وتخفيض إنتاج النفايات الخطيرة، تخفيض الضرر المهدي للأجهزة وعدم تعطيل الإنتاج، ضمان الاتصال من خلال تحسين صورة المؤسسة وتحسين العلاقة مع أصحاب المصلحة وهو دليل عن الامتثال للمتطلبات التنظيمية والتشريعية، كما يمكن أن نضيف إليها الفوائد التجارية من خلال خلق ميزة تنافسية وتحسين وضعية المؤسسة في السوق واكتساب زبائن جدد وتلبية حاجات زبائن المؤسسة<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: الهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية

إلى جانب الهيئات الدولية المتمثلة في منظمة العمل الدولية، المنظمة العالمية للتقييم وكذا منظمة الصحة العالمية التي تدعم هذا النظام وتسعى إلى تطبيقه عالميا، توجد أيضا على مستوى كل دولة أنظمة قانونية وهيئات وطنية تعمل في هذا الإطار، والجزائر ليست بمنئى عن هذا الأمر، فبعد أن عرجنا أعلاه إلى ذكر مختلف النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال قصد رسم الحدود القانونية للموضوع وبعد أن تعرضنا أيضا إلى إبراز مختلف أوجه التي تركز التزامات الهيئة المستخدمة في إطار الإشارة إلى مدى تبني المشرع لبرنامج نظم الصحة والسلامة المهنية قام المشرع أيضا بدعم هذه النصوص من خلال تفعيل وتجسيد جملة من الهيئات والجهات التي كلها تعمل بشكل متناسق ومتكامل قصد الظفر بمنظومة صحة وسلامة مهنية ناجحة رقيا بالمؤسسة المستخدمة وبالعامل وبالاقصاد الوطني على حد سواء.

<sup>1</sup> Eric Brunelle, L'élaboration d'un système de management intégré : qualité et environnement, Essai présenté au Centre Universitaire de Formation en Environnement en vue de l'obtention du grade de maître en environnement, Université de Sherbrooke, Québec, Canada, février 2005, p. 14 et 15.

<sup>2</sup>Ibid., p. 15.

## المطلب الأول: الهيئات الداخلية الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية

تعد كل لجان الوقاية الصحة والأمن ولجان المشاركة وكذا مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة ومصحة طب العمل ومصحة الوقاية الصحية والأمن مصالح وهيئات داخلية فاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهو ما سنراه من خلال هذا المبحث.

### الفرع الأول: لجان الوقاية الصحة والأمن ولجان المشاركة

تتمتع لجان الوقاية الصحة والأمن وكذا لجان المشاركة بأهمية كبيرة في رسم سياسة الصحة والسلامة المهنية كما وتساهم بشكل فعال في تجسيد وتطبيق مختلف القواعد المنصبة في هذا المجال.

### أولاً: لجان الوقاية الصحة والأمن

أدرج المشرع الجزائري هذه الهيئة كآلية وقائية داخلية تمثيلية تعمل جاهدة وتسهر في سبيل تحقيق صحة وسلامة العامل المهنية، ولقد أدرجها على نوعين؛ فنجدها تتمثل في كل من اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن<sup>1</sup> إلى جانب لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن<sup>2</sup>، وهو ما سوف يتم التطرق له كالتالي:

### 1- التعريف بلجان الوقاية الصحية والأمن

- بالنسبة للجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، فلقد نص المشرع صراحة على أنه يعتمد إلى العمل بها استناداً على عدد معين من العمال في المؤسسة؛ بحيث ينص أنه يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن يصل عدد العمال فيها إلى تسعة عمال أو أكثر وذوي علاقة عمل غير محددة أن تقوم بإنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء وذلك مهما كان طبيعة النشاط الذي تباشره<sup>3</sup>، كما قام المشرع أيضاً بتأكيد هذا المبدأ ضمن أحكام المرسوم رقم 05-09 المتعلق بهذه اللجان تحت تسمية "لجنة المؤسسة" هذا في حالة المؤسسة الواحدة، أما في حالة ما إذا كانت لها عدة فروع أو وحدات، فيتم لدى كل فرع تأسيس لجنة تدعى بلجنة الوحدة<sup>4</sup>، أما المشرع الفرنسي على سبيل المقارنة، فقد أوجب إنشاء هذه اللجنة في كل مؤسسة يساوي

<sup>1</sup> م. 23 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر التي تنص: «تؤسس وجوبا لجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة...».

<sup>2</sup> م. 24 من نفس القانون.

<sup>3</sup> م. 02 من نفس القانون.

<sup>4</sup> م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005، ج. ر.، ع. 4 لسنة 2005.

أو يتجاوز عدد العمال فيها خمسين 50 عاملاً<sup>1</sup>، وهو نفس ما ذهب إليه أيضاً كل من التشريع المغربي وكذا المصري<sup>2</sup>.

أما عن تشكيلة هذه الهيئة، فإنها تتكون من أعضاء أصحاب الأصوات التداولية الذين يعود لهم حق التصويت والمصادقة على قرارات اللجنة بالإضافة إلى أعضاء استشارية يقدمون استشاراتهم في المسائل المعقدة والمطروحة للنقاش، ويتولى المستخدم أو من يمثله رئاسة هذه اللجنة، أما أمانة اللجنة فتعود إلى أحد العمال ذو الكفاءة في مجال الوقاية الصحية والأمن والذي يعين من قبل صاحب العمل<sup>3</sup> في حين أنه وبالتشريع الفرنسي فهذه اللجنة تتشكل من مستخدم أو ممثله، ممثلي العمال، وبصفة استشارية يمكن أن يحضر الجلسة عضو من مصلحة طب العمل أو رئيس فرقة الأمن<sup>4</sup>.

كما يختلف أيضاً من حيث التشكيلة عدد أعضاء هذه اللجان بحسب ما إذا كانت بالمؤسسة أو بالوحدة أو الفرع حيث يتراوح عدد أعضائها ما بين أربعة أعضاء موزعة كالتالي عضوين يمثلان عمال الوحدة، عضوين يمثلان مديرية الوحدة، أما على مستوى المؤسسة، فيتراوح عدد الأعضاء هنا ما بين ستة أعضاء ثلاثة منهم يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة يمثلون عمالها ويعين كل هؤلاء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد<sup>5</sup>، وتجب الإشارة هنا أنه بالنسبة للأعضاء الممثلين للعمال، يعيّنون من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال<sup>6</sup>، وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي ينص على أن مندوبي المستخدمين من الأعضاء في لجنة الوقاية الصحية والأمن يتم تعيينهم لمدة سنتين قابلة لتجديد وهي نفس المدة بالنسبة لأعضاء لجنة المؤسسة أيضاً<sup>7</sup>.

ويلاحظ أن المشرع كان حريصاً كل الحرص على مصلحة العمال، وعلى مختلف مصالحهم الاجتماعية، وهذا ما نلمسه من خلال توكيله لمهمة انتخاب أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن الممثلين

<sup>1</sup> Christophe .Radé, Droit du travail, montchrestrem, paris, 2000, p. 47.

<sup>2</sup> زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، سلسلة صوت البيئة 06، شركة ناس بعابدين، مصر، جانفي، 2006، ص. 30.

<sup>3</sup> م. 11 و 16 المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر.

<sup>4</sup> Véronique Roy, Droit du travail, 1998, 2eme éd. Dunod, paris, 1998, p. 51

<sup>5</sup> م. 12 المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 09 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>7</sup> Bernardtte lardy-pelissier, jean pelissier, Jean pelissier, agnés roset, lysiane, tholy, le nouveau code du travail annoté, 28 éme éd., groupe revue fiduciaire, paris, 2008, p. 1454.

للعمال للعمال في حد ذاتهم، وهم أيضا من يقومون بتعيين ممثلين العمال داخل اللجنة وهذا ما يكرس أيضا اهتمام المشرع بهذه اللجنة التي يعود لها فضل كبير في تحسين ظروف العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وهذا أيضا تطبيق لمبدأ الحق النقابي المكرس بنص قانوني<sup>1</sup> في سبيل الدفاع عن حقوقهم المشتركة<sup>2</sup>.

تطورت وظيفة هذه الأخيرة مع مرور الوقت من مهمة دفاعية إلى وظيفة أخرى وهي وظيفة الوقاية تسعى من خلالها للتوسط والتدخل في جل السياسات التي تمر بها المؤسسة ومختلف المفاوضات وتضارب المصالح بين أصحاب العمل وبين العمال، وهذا كله في سبيل إحداث نوع من التوازن والرقى بمستوى العامل المهني<sup>3</sup>، وهو تقريبا نفس ما نلمسه عند لجنة المشاركة أين تنعكس وتتجسد أهم صلاحياتها في مراقبة مدى تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بنصوص الضمان الاجتماعي في الوسط المهني للمؤسسة المستخدمة، كما تعتمد إلى القيام بالإجراءات اللازمة عند عدم احترام صاحب العمل لهذه التعليمات القانونية بهذا المجال<sup>4</sup>، وبهذا فإن اختيار أعضاء هذه اللجنة يتم بالاستناد إلى مؤهلاتهم وخبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن الذين يكونون أكثر دراية بمختلف المخاطر المهددة لصحة وسلامة العمال، وكذا بالنصوص القانونية التي فصلت بهذا الأمر<sup>5</sup>، وفي حالة انقطاع أو توقف عضوية أحد منهم فإنه من الضروري تعويضه بشخص آخر باحترام نفس الشروط المعمول بها دون ذكر الآجال ولا حتى مدة العضوية المتبقية<sup>6</sup>، وبخصوص الأعضاء الاستشارية بهذه اللجنة، فيبدو أنهم يتمثلون في طبيب العمل التابع للمؤسسة بصفته مستشار لمختلف نشاطات اللجان<sup>7</sup> والذي يمكن من خلاله الاستفادة من خبراته الميدانية خاصة وأن دور طبيب العمل جد كبير في حفظ صحة وسلامة العامل سواء دوره الوقائي وحتى العلاجي كالفحوص

<sup>1</sup> م. 02 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم ج. ر. ع. 23 لسنة 1990.

<sup>2</sup> خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص. 89.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 91.

<sup>4</sup> م. 94 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر

<sup>5</sup> م. 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>7</sup> م. 14 من نفس المرسوم التنفيذي.



التي يجربها قبل وأثناء وبعد التوظيف وغيرها<sup>1</sup>، كما لهذه اللجان أيضا سواء لجان المؤسسة أو لجان الوحدة الاستعانة أيضا بمناسبة أداء صلاحياتها بأي الشخص مؤهل أو بأية هيئة مختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا من أجل تسهيل ومساعدتها في الدور الذي تقوم به بهذا الخصوص<sup>2</sup>.

أما عن اجتماعات هذه الهيئة، فإنه بالنسبة للجان الوحدة تجتمع كل شهر أما لجان المؤسسة، فتجتمع كل ثلاثة أشهر<sup>3</sup> كما لها أن تجتمع أيضا هذه اللجان عبر استدعاء من رؤسائها في حالة وقوع حادث خطير أو في حالة وجود خطر موشك الوقوع كحالة طارئة مهددة للعمال، كما يصح أن تجتمع أيضا باستدعاء من ممثلي العمال أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رئيسها<sup>4</sup>.

أما عن اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، فبالاستناد إلى أحكام القانون رقم 88-07 المتعلق بطب العمل وبالاستناد أيضا إلى الأحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، فإنه يستنتج أنه من الضروري والزامي تبني هذه اللجنة عندما تجتمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع بغرض ممارسة نشاط في نفس أماكن العمل ولمدة محددة والتي تلجأ إلى تشغيل عمال تكون علاقة عملهم محددة المدة في كل من قطاع البناء، الأشغال العمومية، الري، تقييم عمليات وخدمات المناولة والنقل والتخزين، وهذا طبعا بعد تحقيق وبعد الحصول على اعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل<sup>5</sup>، كما دعم المشرع هذا الأمر إثر إصداره للمرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلق بتدابير الوقائية الصحية والأمن المطبقة بهذا القطاع<sup>6</sup>.

بخصوص تشكيلة هذه اللجنة، فإنها تتكون من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية، والتي تمارس نشاطها في نفس مكان العمل لمدة محددة وفي أحد النشاطات المذكورة في

<sup>1</sup> راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص. 138.

<sup>2</sup> م. 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 17 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 18 و19 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 241.

<sup>6</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.

أحكام المرسوم رقم 05-10<sup>1</sup>، أين يتعين على كل مؤسسة معينة تعيين ممثل واحد عن الجهة المستخدمة وممثل عن جهة العمال<sup>2</sup> ومن هنا يظهر جليا أن لجنة ما بين المؤسسات هي لجنة متساوية الأعضاء حيث تتشكل أو تضم ممثلين لأصحاب العمل وممثلين عن العمال، وعليه وفي حالة ظهور أو نشوء مؤسسة جديدة تمارس نشاط معيناً، وبعد تشكيل لجنة ما بين المؤسسات وجب ضمها ودمجها ودمج ممثليها ضمن تشكيلة اللجنة المذكورة، وذلك في أجل أقصاه أسبوعاً وبنفس الشروط أي ممثل واحد عن رب العمل وممثل عن العمال<sup>3</sup>.

يمكن لهذه اللجنة أن تدعوا لحضور اجتماعاتها كل شخص ذو اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي قد ينير رأيها ويساعدها في اتخاذ أي قرار ما أثناء أداء مهامها<sup>4</sup>، وتعد هذه اللجنة اجتماعاتها مرة كل ثلاثة أشهر، ويمكن أن تجتمع بناء على استدعاء من رئيسها كلما اقتضت الضرورة ذلك<sup>5</sup>، ويتم تنصيب هذه اللجنة في أجل خمسة عشر يوماً التي تسبق بداية النشاط وذلك إما من قبل صاحب المشروع إذا تعلق الأمر بإنجاز (بناء أو أشغال عمومية أو ري)، أو من قبل مسؤول المؤسسة الممولة إذا تعلق الأمر بخدمات كعمليات المناولة، النقل، التخزين، ويعين رئيس هذه اللجنة من بين أهم ممثلي المؤسسات التي تنشط في مكان العمل مع الأخذ بعين الاعتبار كل من مخطط الأعباء؛ أي اختيار الرئيس بالنظر إلى الأعباء التي تتحملها كل مؤسسة في اللجنة، القدرة على التحكم في جل مسائل الوقاية الصحية والأمن، وغالبا ما يكون هذا الأمر بالرجوع إلى الإحصائيات التي سجلتها كل مؤسسة من حوادث أو أمراض مهنية، إمكاناتها المادية والمعنوية المسخرة في هذا المجال، المدة التي تستغرقها<sup>6</sup> هذه المؤسسة لإنجاز مهمتها أو نشاطها؛ فكلما كانت مدة أداء مهمتها كبيرة، كلما كان لها حظا أوفر إما بخصوص أمانة اللجنة فنعود لأحد العمال مجال الوقاية الصحية والأمن<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.

<sup>2</sup> م. 04 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 09 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 08 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 06 و07 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>7</sup> م. 11 من نفس المرسوم التنفيذي.

بعد تعيين رئيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن يقترح نظامها الداخلي والذي تتم المصادقة عليه من قبل ممثلي المؤسسات المعينة أعضاء اللجنة ثم يتم عرضه وقبل بداية الأشغال على مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتبدي موافقتها عليه بعد أخذ رأي الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية ويرسل إلى أعضاء اللجنة للاطلاع عليه<sup>1</sup>، يتضمن هذا النظام الداخلي أو ينص على كل من مهام اللجنة بالتفصيل تنظيمها، صلاحيتها، رئيسها، تنظيم هيكل التنفيذ والمتابعة، حصة المساهمة المالية لكل مؤسسة ممثلة وعضو بهذه اللجنة<sup>2</sup>.

## 2- صلاحيات لجان الوقاية الصحية والأمن

في سبيل تفعيل أسس وقواعد الحماية الصحية والأمن، ولأجل حفظ صحة وسلامة العامل المهنية، تعود لهذه الهيئة جملة من الاختصاصات يمكن تصنيفها إلى اختصاصات رقابية وأخرى استشارية<sup>3</sup>.

### 2-1 الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن

تتمثل في اختصاصات ضمن حالات عادية وأخرى ضمن حالات استثنائية وعليه:

- في إطار الحالات العادية، فلقد أحاط المشرع هذه اللجان بهذه الصلاحيات الرقابية لأجل السهر على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية في أماكن العمل<sup>4</sup>، غير أنه وفي حالة غياب هذه اللجان فإنه لا يعني أنه يفتح المجال لانتشار المخاطر المهنية؛ بل نص المشرع على أنه وفي حالة غياب هذه اللجان فإن مهمتهم يمكن أن تسند إلى المندوبان المكلفان بالوقاية الصحية والأمن، وذلك في المؤسسات التي تشغل من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة والمؤسسات التي تشغل تسعة عمال أو أقل<sup>5</sup> ويلاحظ أنه نفس ما نجده لدى التشريع الفرنسي<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> م. 12 و 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 السابق الذكر

<sup>2</sup> م. 13 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. يطاغن، أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة، نشره مفتشية العمل، ع. 02، ديسمبر 2002، ص. 11.

<sup>4</sup> م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر و م. 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 24 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> Jain Paul Autona, Droit du travail, Dalloz, paris, 1999, p. 189.

- أما عن الاستثنائية، فتتمثل في تلك الإجراءات الخاصة ببعض النشاطات المهنية الأكثر خطورة من حيث المواد المستعملة فيها أو الآلات، والتي قد تكون خطورتها بالنسبة لبعض الشرائح العمالية<sup>1</sup> إضافة إلى اختصاصاتها الرقابية في الحالات الخطيرة أين نجد على سبيل المثال بالنسبة للنساء ينص التشريع على ضمان حماية القانونية أوسع لهذا الجنس في مجال الصحة والسلامة المهنية، كذلك احترام إجراءات تشغيل الأطفال القصر، حالة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وهو ما سيتم بيانه بالتفصيل في إطار الباب الثاني من هذه الدراسة وتتمثل الصلاحيات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن من خلال كل هذه النقاط عبر إشرافها على تفتيش أماكن العمل للتأكد من مدى توافر الظروف المهنية الحسنة والجيدة من احترام لشروط النظافة واحترام القواعد التي تضمن ظروف مادية وتنظيمية واجتماعية مناسبة<sup>2</sup> كما تعود لها أيضا صلاحية التحقيق في حالة وقوع حادث عمل أو عرض مهني واكتشاف سببه وكيفية الوقاية منه<sup>3</sup>، إذ أن مثل هذه التحقيقات، قد تكون كفيلة لتقاضي مثل هذه الأخطار مرة أخرى<sup>4</sup>، وبهذا الخصوص ينص المشرع على ضرورة إجراء التحقيق من طرف وفد من اللجنة يتكون من الرئيس للجنة أو ممثله، ممثل عن المستخدم، ممثلين عن العمال<sup>5</sup> كما لا يجوز أيضا وأثر هذه التحقيقات لأي كان بما فيهم رئيس المصلحة أو في رب العمل من منع هذه اللجان من إجراء التحقيقات اللازمة أو إعاقتهما بهذا الأمر.

- أما عن اختصاصاتها الرقابية في الحالات الاستثنائية فلقد قام المشرع بالنص على جملة من الحالات التي يعتبرها خطيرة تتبع بخصوصها إجراءات الخاصة، وهذا ما نلمسه من خلال أحكام القانون رقم 88-07<sup>6</sup> حيث أعطى المشرع لكل عضو من أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن من مندوب الوقاية الصحية والأمن، طبيب العمل والعامل صلاحية إشعار وإخطار فوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حالة وجود خطر وشيك الوقوع كما يجب هنا تسجيله بسجل خاص، ولا بد على المستخدم اتخاذ الإجراءات المناسبة، كما لا بد من إخطار مفتشية العمل من قبل لجان الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية أو طبيب العمل أو العامل في حالة عدم الأخذ الأمر بعين الاعتبار وفي حالة عدم اتخاذ أي إجراء لدفع الخطر

<sup>1</sup> Dominique Grand Guillot, L'essentiel du droit du travail, 7eme éd., galino éditeur, paris, 2006, p. 101.

<sup>2</sup> م. 40 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر

<sup>3</sup> Catherine Puigelier, Droit du travail, les relations individuelles, 3eme éd., Dalloz, paris, 2001, p. 179.

<sup>4</sup> مجلة منظمة العمل الدولية، اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية، ع.47، جنيف، اوت 2003، ص.22 و23.

<sup>5</sup> Pierre le cohu, Agir avec les représentants du personnel, 3eme éd., Lamy S.A, paris, 2000, p. 165.

<sup>6</sup> Bernard Teyssier, Droit du travail, relation individuelles de travail, 2eme éd., Litec, paris, 1992, note, N°. 404, p. 430.

خلال 24 ساعة اللاحقة<sup>1</sup>، وفي هذه الحالة، يتم إذار المستخدم أن هناك حالة خرق أو نقص في اتخاذ التدابير اللازمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، وبالتالي منحه مهلة زمنية لتدارك الوضع وتصحيحه علماً أن هذه المهلة لا تتجاوز 08 أيام أو إخطار القضاء في حالة التجاوز الكبير، وهنا يجوز أن يأمر بإغلاق الورشة وتوقيف العمل، أو القيام الحجز للآلات والمواد الفاعلة في الإنتاج لغاية زوال الخطر<sup>2</sup> كما لها إخطار الوالي لأجل اتخاذ الإجراءات الضرورية.

## 2-2 الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن

إلى جانب الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن، هاهي أيضاً تتمتع أيضاً بأوسع السلطات ما يجسد دورها المهم في المؤسسة المستخدمة في مجال الصحة والسلامة المهنية، أين نجدها أيضاً تتمتع بصلاحيات استشارية كالمشاركة في إعداد البرامج التكوينية إلى جانب لجنة المشاركة، تحسين مستوى الفرق التي تسهر على توفير الظروف المهنية المناسبة<sup>3</sup> كما تقوم أيضاً بإبداء رأيها وتسهم في عملية إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسن مستواهم في مجال الصحة والسلامة المهنية إلى جانب إعلام كل من العمال الجدد بمختلف الأخطار التي من الممكن أن يتعرضوا لها والتي تتواجد في البيئة المهنية<sup>4</sup>، هذا ويجوز لطبيب العمل أيضاً إبداء رأيه بالمؤسسة التي يعمل بها حول برامج التكوين في مجال الوقاية الصحية والأمن وفي جل الأمور الأخرى الفاعلة أو التي لها علاقة بهذا الأمر كالنظافة وغيرها<sup>5</sup>.

ونلمس أيضاً الدور الاستشاري للجان الوقاية الصحية والأمن من خلال العمل الذي تقوم به في سبيل تنمية الوعي الحسي والشعور بمدى الخطر الذي يهدد العمال داخل المؤسسة المستخدمة<sup>6</sup>، كما تلعب دوراً كبيراً في إبداء رأيها بين رسم السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن وفي جمع الوثائق والمعلومات التي من شأنها المساهمة في تطوير مجال الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة،

<sup>1</sup> م. 34 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر

<sup>2</sup> م. 09 الى 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. 6 لسنة 1990.

<sup>3</sup> م. 07 و 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر، وم. 03 من المرسوم التنفيذي ر. 05-10 السابق الذكر، وم. 04 من م. ت. ر. 02-427.

<sup>4</sup> م. 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السابق الذكر وم. 18 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 03 من نفس المرسوم التنفيذي.

ويشمل هذا الأمر تحليل الأخطار المهنية التي من الممكن أن يتعرض لها العمال، دراسة أو مشاركة هذه اللجان في إعداد البرامج السنوية أو المتعددة السنوات، والتي يتم تسطيرها على مستوى المؤسسة حول كيفية الوقاية من المخاطر المهنية ومتابعتها ومراقبتها.

- بالإضافة إلى ذلك، ينص التشريع أنه يتعين على لجان الوحدة، والتي هي جزء من لجان الوقاية الصحية والأمن أن تقوم بإعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى جانب تقرير سنوي حول نشاطاتها على مستوى الوحدة وإرسال نسخة منه إلى كل من مسؤول الهيئة المستخدمة، ولجنة المؤسسة، وكذا إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>، وهو نفس ما عهد إلى لجان المؤسسة على مستوى المؤسسة كما وتكلف أيضاً بالتنسيق مع لجان الوحدة وتعمل على تنظيم الملتقيات واللقاءات ودورات تدريبية لفائدة أعضاء اللجان الوحدة<sup>2</sup>، وفي حالة غياب هذه اللجان، يتولى مندوبو المستخدمين مهمة اقتراح التدابير الضرورية وإعداد التقارير السنوية وإرسالها إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ليتم تدوين كل ما تم التوصل إليه في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>3</sup>.

وكخلاصة لكل هذا، فإن لجان الوقاية الصحية والأمن وأثر بالغ الأهمية فهي تساهم في حفظ صحة وسلامة العامل الجسدية والنفسية، المساهمة في تحسين ظروف العمل، السهر على تفسير وملاحظة القواعد القانونية الفاعلة في هذا المجال والعمل على تجسيدها، تقديم كل الملاحظات الضرورية والتبهيئات لكل من رئيس الهيئة المستخدمة وإلى مفتشية العمل، وكل هذا من أجل تقادي المخاطر التي تهدد بيئة العمل والعمال<sup>4</sup>، وتجب الإشارة بهذا الخصوص أن المشرع الجزائري لم يعترف بالشخصية المعنوية لهذه اللجان وهذا طبعا على غرار المشرع الفرنسي على سبيل المقارنة، غير أنه يلاحظ أن محكمة النقض الفرنسية تداركت هذا الأمر ومنحت لها هذه الشخصية كما منحت لها حق التقاضي في إطار الدفاع عن حقوق العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن<sup>5</sup> وعليه بالاستناد إلى هذا فإنه تبين أنه بإمكانها مباشرة التصرفات

<sup>1</sup> م. 03. من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 08. من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 25. من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> Michel Mine et Daniel Marchand, Droit du travail en pratique, Eyrolles, éd. d'organisation, vingt et unième éd., paris, mise à 1<sup>er</sup> mai 2009, p. 525 et 526.

<sup>5</sup> Antoine Mazeaud, Droit du travail, 2eme éd., Montchrestien, paris, 2000, p. 121.

القانونية<sup>1</sup> وهذا انطلاقاً من مبدأ أنه يحق لكل مجموعة إمكانية التغيير الجماعي عن مصالحها المشتركة والمشروعة<sup>2</sup>، وبهذا يلاحظ إذن أنه يعود للجان الوقاية الصحية والأمن دور كبير في رسم سياسة الصحة والسلامة المهنية والوصول إلى مفهوم العمل اللائق ومنتج في جو من الأمن والسلم والعدالة مع حفظ الكرامة والإنسانية<sup>3</sup>.

### ثانياً: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة

يعد حق العمال في مشاركتهم في تسيير الهيئة المستخدمة أمراً مكرساً قانوناً<sup>4</sup>، ويتجسد هذا الحق إما بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل عدة أماكن عمل معينة تضم أقل من 20 عاملاً، لكن بشرط أن يكون عددهم الإجمالي 20 عاملاً فأكثر، كما يجوز أن تكون هذه المشاركة في تسيير المؤسسة عبر لجنة المشاركة، والتي تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين من بين مندوبي المستخدمين المنتخبين<sup>5</sup>، ويمارس مندوبو المستخدمين صلاحيات لجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل مميز وجيد<sup>6</sup>.

### 1- تعيين مندوبي المستخدمين وتأسيس لجنة المشاركة

يتم انتخابهم في لجنة المشاركة عن طريق الاقتراع الفردي والحر والسري والمباشر بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الناخب البالغين من العمر 21 سنة كاملة<sup>7</sup> والذين يتمتعون بخاصة الأقدمية التي تكون على الأقل بمدة سنة واحدة من توليهم لمناصب عملهم في الهيئة المستخدمة، علماً أن هذه الأخيرة؛ أي الأقدمية ليست بشرط في حال ما إذا كان تأسيس المؤسسة أو بداية مزاولتها لنشاطها يقل عن سنة، كما لا يجوز أن يترشح للانتخابات أصحاب المناصب القيادية بالمؤسسة المستخدمة، وكذا أصول المستخدم وفروعه وحواشيه وأقاربه بالنسبة له من الدرجة الأولى، الإطارات المسيرة، أو حتى العمال أصحاب المناصب

<sup>1</sup> Marie Ducasse, Agnes Roset, Lysiane Tholy, Jurisprudence social, droit du travail, 4eme éd., groupe revue fiduciaire, paris, 2001, p. 413.

<sup>2</sup> نبيل إبراهيم سعد، المدخل إلى القانون، الكتاب الثاني، نظرية الحق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص. 181.

<sup>3</sup> مجلة منظمة العمل الدولية، العمل اللائق والبرامج الوطنية في الدول العربية، ع. 60، جنيف، ديسمبر 2006، ص. 19.

<sup>4</sup> م. 05 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 91 و 92 من نفس القانون.

<sup>6</sup> م. 93 من نفس القانون.

<sup>7</sup> غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقة العمل -دراسة مقارنة، مرجع سابق الذكر، ص. 123.

ذات المسؤوليات العليا بالمؤسسة أو الذين هم مجردين من حقوقهم المدنية والوطنية<sup>1</sup> وتجدر الإشارة هنا أن مشاركة العمال في التسيير في ظل مرحلة السبعينات، تمثلت من خلال الأجهزة الثلاثة مجلس العمال و اللجان الدائمة، و مجلس المديرية، إلا أنه يعتبر مجلس العمال أهم جهاز لكونه مجلسا نقابيا من حيث العضوية فأعضاؤه نقابيون<sup>2</sup>.

يتوزع عدد هؤلاء المندوبين بحسب عدد العمال بالمؤسسة؛ حيث يكون مندوب واحد في حال ما إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50 عامل، مندوبان إذا كان عدد العمال ما بين 51 إلى 150 عامل ، أربعة أن كان عدد العمال من 151 إلى 400 ستة مندوبين في حال إذا كان عدد العمال من 401 إلى 1000، ويخصص مندوب آخر إضافي عن كل شريحة 500 عامل أن تجاوز عدد العمال في المؤسسة 1000 عامل<sup>3</sup>، وتتم عملية الانتخاب في إطار دورتين أين تقوم النقابات التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة خلال الدور الأول مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم الشروط المناسبة كما سبق الذكر ، وفي حالة ما إذا كان عدد العمال المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين، يتم إجراء الدور الثاني من الاقتراع في أجل أقصاه شهر واحد، ويعد فائزا المترشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعندما يحصل مرشحان أو عدة مرشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية بعين الاعتبار وفي حالة توافرهم كلهم على شرط الأقدمية، يعتبر فائزا العامل الأكبر سنا<sup>4</sup>، وفي حالة عدم الموافقة على نتائج التصويت، أي حالة الاحتجاج، فإنه يتم رفع هذا الانشغال في أجل شهر واحد الموالي لعملية الاقتراع أمام الجهة القضائية المختصة اقليميا والتي تفصل في الموضوع بشكل ابتدائي ونهائي في غضون شهر من رفع الموضوع امامها<sup>5</sup>.

أما عن مدة عضوية المندوبين المستخدمين، فهي محددة بثلاثة سنوات علما أنه يمكن أن يتم استبعادهم وسحب العضوية منهم بناء على قرار من أغلبية العمال الناخبين خلال جمعية عامة يتم استدعاؤها بطلب من رئيس مكتب لجنة المشاركة، أو التي يمكن أن تتعقد أيضا بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على

<sup>1</sup> م. 97 و 98 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر

<sup>2</sup> غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقة العمل -دراسة مقارنة، مرجع سابق الذكر، ص. 164.

<sup>3</sup> م. 99 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 98 من نفس القانون.

<sup>5</sup> م. 100 من نفس القانون.



الأقل، وفي حالة الشغور لأي سبب كالمرض مثلا يتم استخلاف المندوب الغائب بمندوب آخر الذي كان يليه في عملية التصويت مباشرة<sup>1</sup>.

## 2- صلاحيات وآليات مندوبي المستخدمين أو لجنة المشاركة

بالنسبة للصلاحيات، ففي إطار الإشراف والسهل على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية تتمتع لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين بجملة من الصلاحيات والتي تشمل أساسا بصلاحيات إعلامية وأخرى رقابية بالإضافة إلى الصلاحيات الاستشارية<sup>2</sup>.

### 2-1 الصلاحيات المتعلقة بالإعلام

تتمتع لجنة المشاركة بحق إعلامها من قبل المستخدم مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل بكل المعلومات التي من شأنها إنارة طريق هذه الهيئة، والتي تمكنها من الإحاطة علما بالظروف المهنية التي تدور بكف المؤسسة، والتي أيضا من خلالها تستطيع أن تعرف جل المخاطر المهنية المهددة للعامل، وبالتالي اتخاذ الإجراءات المناسبة بخصوصها وهذا بالتنسيق مع باقي الهيئات الأخرى الفاعلة في هذا المجال، وتتمحور هذه المعلومات عموما في تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمال، تطور هيكل المستخدمين وهيكل الشغل، إحصائيات عن الحوادث والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي، كما ويقع عليها بالمقابل أيضا أثر تلقيها لكل هذه المعلومات القيام بإعلام العمال وبناتظام حول كل المسائل خاصة تلك التي تتعلق بكيفية الوقاية من المخاطر المهنية ما عدا تلك التي لا يسمح بالإدلاء بها إلا للأشخاص المعينين، أي ما يدخل في الأسرار المهنية لنشاط الشركة كأساليب الصنع علاقات المؤسسة مع الغير.

### 2-2 الصلاحيات المتعلقة بالرقابية

في هذا الخصوص، تعود للجنة المشاركة صلاحية الإشراف والمراقبة داخل المؤسسة المستخدمة حول مدى تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والقيام بكل إجراء في

<sup>1</sup> م. 101 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 94 من نفس القانون، اكلي بركات، "ما يجب معرفته عن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة، تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة، ع. 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص. 09 و10.

حالة عدم تطبيق هذه الأمور، والتي من خلالها يتم الحفاظ على صحة العامل وأمن بيئة العمل ما يضمن بيئة عمل آمنة ومنتجة<sup>1</sup>.

## 2-3 الصلاحيات الاستشارية

يعود للجنة المشاركة أيضا دورا استشاريا كبيرا في تسيير المؤسسة المستخدمة، ولكن طبعا وفي إطار حفظ الصحة والسلامة المهنية، وتظهر آراؤها الاستشارية خاصة في كيفية إعداد المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها، الظروف المهنية التنظيمية من تنظيم لساعات العمل، مقاييس العمل، طرق التحفيز، العطل، الراحة، مشاريع إعادة هيكلة الشغل كتوزيع العمال، تزويد المؤسسة بتكنولوجيا العمل الحديثة، إبداء رأيها حول تنظيم الدورات التدريبية ودورات تحسين المستوى المهني، بالإضافة إلى إعطاء رأيها بخصوص إعداد النظام الداخلي أو تعديله عند الحاجة، وهنا عليها الإدلاء برأيها الاستشاري في غضون 15 يوما من وقت عرض الهيئة المستخدمة لهذه المعلومات عليها، وفي حالة الاختلاف، يتم إخطار مفتشية العمل وجوبا كما تقدم أيضا لجنة المشاركة رأيها الاستشاري بخصوص تهيئة كل من الظروف المادية المهنية وكذا تهيئة الخدمات الاجتماعية<sup>2</sup>، وتجب الإشارة أنه وفي كل هذه المسائل، فإن لجنة المشاركة بطبيعة الحال تعمل بالتنسيق مع باقي الهيئات الأخرى الفاعلة في هذا المجال خاصة لجان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وغيرها وهذا طبعا تحقيقا للهدف المنشود حفاظ على الصحة والسلامة المهنية للعمال وللمؤسسة<sup>3</sup>.

أما عن آليات ووسائل لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين، فإنه وحتى يتسنى لها القيام بهذه الصلاحيات المخولة لها قانونا على أكمل وجه دعمها المشرع بجملة من الوسائل والآليات التي تضمن لها معرفة كل التفاصيل واتخاذ ما يجب من إجراءات، وعليه فلها الحق في عقد اجتماعات، الحق في حجم ساعي مخصص للتمثيل ومدفوع الأجر، الحق في الحصول على الوسائل الضرورية والخبرة والميزانية، الحق في الحماية القانونية وعليه:

<sup>1</sup> الطيب بلولة، ج. جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة إلى العربية، محمد بن بوزة، انقطاع علاقة العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 52.

<sup>2</sup> م. 95 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> Marie –française Vernaz, Manuel de droit social, éd. Eyrolles, paris, 1984, p. 51.

\* بالنسبة لحق لجنة المشاركة في عقد الاجتماعات؛ فالقانون قرر لها حق الاجتماع مرة واحدة كل ثلاثة أشهر كما لها أن تجتمع بشكل وجوبي بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب هنا إبلاغ المستخدم بجدول أعمالها المعالجة في كل جلسة قبل 15 يوم من تاريخ اجتماعها، كما يمكن لهذا الأخير تفويض شخص أو أكثر لحضور هذا الاجتماع، كما لمكتب لجنة المشاركة الاجتماع أيضا برئاسة المستخدم أو من قبل من يمثله أو مساعده مرة واحدة على الأقل في كل ثلاثة أشهر. وهنا لا بد من إعلام وتبليغ مكتب لجنة المشاركة بهذا الأمر خلال 30 يوم على الأقل قبل عقد الاجتماع، ويجب أن تكون المواضيع ذات صلة باختصاصات اللجنة، وهنا يتلقى رئيس اللجنة الملفات المطلوب دراستها، كما له أن يقترح نقاطا ويدرجها ضمن جدول أعمال الاجتماع شرط أن تكون من اختصاصه، وترسل كل هذه الملفات إلى المستخدم خلال أجل 15 يوم قبل عقد الاجتماع<sup>1</sup>، هذا بالإضافة إلى حق ممثل المستخدم وبمساعدة مساعدين عقد اجتماع في مكان العمل مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر مع مندوبي المستخدمين الممارسين لاختصاصات لجنة المشاركة على أساس جدول الأعمال المنعقد مسبقا والمبلغ لهؤلاء قبل سبعة (07) أيام من تاريخ الانعقاد<sup>2</sup>.

\* عن حق لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين في حجم ساعي مخصص للتمثيل مدفوع الأجر؛ فهنا أيضا خصص القانون مدة عشر ساعات عمل مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل لممارسة أعضاء هذه اللجنة لعضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية، كما لا يحسب ضمنها الوقت الذي يقضيه هؤلاء في الاجتماعات التي يبادر المستخدم فيها إلى استدعائهم أو التي يقبلها بناء على طلبهم، علما أن هذه الساعات تكون محل اتفاق بينها وبين المستخدم<sup>3</sup>.

\* بالنسبة الحق في الحصول على الوسائل الضرورية والخبرة والميزانية، فهنا يحث القانون على ضرورة عدم إعاقة عمل لجنة المشاركة أو أي لجنة فاعلة في المؤسسة المستخدمة في مجال صحة وسلامة العمال المهنية، وكما هو النشاط فإن المشرع يلزم الهيئة المستخدمة أو بالأحرى الرئيس بأن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين كل الوسائل والآليات الضرورية سواء لعقد اجتماعاتهم أو التي تسمح

<sup>1</sup> م. 103 و 104 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 105 من نفس القانون.

<sup>3</sup> م. 106، 107 و 108 من نفس القانون.

لهم بالحصول على كل المعلومات المهمة التي تسمح لهم بمباشرة مهامهم بما في ذلك الاستعانة بالخبرة، مسك كل الدفاتر والإحصائيات وغيرها<sup>1</sup>.

\* بالنسبة لحق لجنة المشاركة في الحماية القانونية أيضا وفي إطار دعم جهود هذه الهيئة وتعزيزا لدورها الفعال داخل المؤسسة المستخدمة، التشريع أيضا يحيطها بحماية قانونية فعالة لحماية لأعضائها من أي تعسف أو تعدي قد يباشره رئيس الهيئة المستخدمة أو غيره على عضو من أعضاء هذه اللجنة؛ فلا بد من أن يحظو بالضمانات والحماية اللازمة حتى يقف أحد في عقبة طريقهم وحتى يتمكن من مباشرة مهامهم بكل أريحية<sup>2</sup> اما المشرع الغربي وعلى سبيل المقارنة فلقد أشار إلى هذه الهيئة تحت تسمية لجنة السلامة وحفظ الصحة<sup>3</sup> وأشار الى تشكيلتها<sup>4</sup> واحاطها هو الآخر بمهام وصلاحيات جد مهمة ف هذا الإطار<sup>5</sup>.

### الفرع الثاني: طب العمل ومصحة الوقاية الصحية والأمن

أضحت مصحة طب العمل وكذا مصحة الوقاية الصحية والأمن اليوم بمثابة جزء لا يمكن فصله ولا استبعاده في الوسط المهني، وهذا بالنظر لذلك الدور الفعال، وتلك الجهود الجبارة وجل النتائج الإيجابية التي لا تعد ولا تحصى في مجال حفظ وتحقيق الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

<sup>1</sup> م. 109,110 و 111 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 112 و 113 من نفس القانون.

<sup>3</sup> م. 236 من مونة الشغل المغربية التي تنص: «يجب احداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها والتي يشتغل فيها خمسون اجيرا على الأقل».

م. 237 من نفس القانون التي تنص: «تتكون لجنة السلام وحفظ الصحة من:

المشغل او من ينوب عنه رئيسا، رئيس مصحة السلامة وعند عدم وجوده مهندس او إطار تقني يعمل بالمقولة يعينه المشغل , طبيب الشغل بالمقولة, مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المستخدمين, ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقولة عند وجودها

يمكن للجنة ان تدعوا للمشاركة في اشغالها كل شخص ينتمي الى المقولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية خاصة رئيس مصحة المستخدمين او مدير إدارة الإنتاج بالمقولة».

<sup>4</sup> م. 237 من نفس القانون التي تنص: «تتكون لجنة السلام وحفظ الصحة من:

المشغل او من ينوب عنه رئيسا، رئيس مصحة السلامة وعند عدم وجوده مهندس او إطار تقني يعمل بالمقولة يعينه المشغل, طبيب الشغل بالمقولة, مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المستخدمين, ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقولة عند وجودها

يمكن للجنة ان تدعوا للمشاركة في اشغالها كل شخص ينتمي الى المقولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية خاصة رئيس مصحة المستخدمين او مدير إدارة الإنتاج بالمقولة».

<sup>5</sup> م. 338 الى 343 من نفس القانون.

**أولاً: مصلحة طب العمل**

تعد مصلحة طب العمل أحد الهيئات الداخلية الرقابية في مجال الصحة والسلامة المهنية، ولقد هذه انتشار خاصة مع تطور الأوضاع الاقتصادية، وبالنظر لما آلت إليه البيئة المهنية، وما أصبح يهددها من مخاطر لا تعد ولا تحصى.

**1- إنشاء طبيب العمل والآليات العملية لها**

ولقد خصص مشرعنا الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات الأخرى ضمن أحكام الفصل الثالث من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جملة من القواعد التي حول كيفية تنظيم هذه المصلحة فضلا عن إقراره لكيفية مباشرتها لعملها.

**1-1 تأسيس مصلحة طب العمل**

بالاستناد إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120، وبالعامل بموجب الضوابط التي جاء بها هذا المرسوم فإنه يتم إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على للعمل أساس إقليمي أو بموجب إبرام اتفاقية نموذجية مع القطاع الصحي أو هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، وهذا عبر مشاركة ممثلي العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة طب العمل على مستوى الهيئة المستخدمة<sup>1</sup>، وعليه فإن التشريع يلزم على كل هيئة مستخدمة إنشاء مصلحة لطب العمل عندما يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية المطبقة على السلك الطبي، علما أن تحديد هذه المدة يتم وفقا لمقاييس معينة وهي ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عامل يعملون في مواقع خطيرة، كما يمكن الزيادة ورفع من هذه المواقيت وذلك حسب مواصفات طبيب العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي وفقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي وفي هذا الإطار، تم تحديد قائمة من الأعمال والأشغال التي تتسم نوعا ما بشدة الخطورة على العمال، وهذا بموجب قرار وزاري مشترك، وقد صنفت على أربعة أنواع أشغال تتطلب تحضير بعض المفاعلات الكيميائية واستخدامها ومعالجتها وعرضها كمادة الفليور، الكلور، اليود، أشغال ذات مخاطر مصدرها التعفن والطفيليات كالأعمال التي تنجز التنقية المجاري المائية ومختلف مخارج المياه والحمامات ومعالجة بعض النفايات خاصة مخلفات المخابر، أشغال منجزة في غرف التبريد، الأشغال ذات

<sup>1</sup> م. 14 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر

طبيعة منتجة لغبار كغبار مادة الحديد، بالإضافة إلى العديد من أنواع الأشغال الأخرى ذات الروائح المؤثرة على الجهاز الصحي للإنسان كرائحة مادة الصياغة والطلاء ودخان الآلات والناقلات وغيرها<sup>1</sup>.

- وفي هذا الإطار تعين على المؤسسة المستخدمة وفي كل وقت وفي هذه الحالات المذكورة أن تقوم بتوفير مساهمة طبية للأطباء المأذون لهم بممارسة طب العمل خاصة في حالة الأعمال الليلية كما يجب عليها تخصص خدمة الحراسة<sup>2</sup>، ويتم تحديد عدد هؤلاء المرضين تبعاً لدرجة خطورة هذه الأعمال المنجزة، والتي تهدد صحة وسلامة العمال بشكل كبير، فيما يخص الهيئات المستخدمة للعمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية على الأقل ممرض واحد لكل 200 عامل فأكثر ممرضان على الأقل لكل 800 عامل إلى 2000 عامل، أما فيما يخص الهيئات المستخدمة التي يكون فيها العمال معرضين للخطر بشكل متوسط، فيتم تخصيص ممرض واحد على الأقل لكل 500 عامل ممرضان لكل 1000 عامل<sup>3</sup> ويتم توزيع ساعات العمل بين هؤلاء الأطباء بشكل يسمح بتواجدهم بشكل دائم ومستمر لواحد منهم على الأقل أثناء ساعات العمل العادية.

- أما في حالة ما إذا قل عدد المستخدمين عن 500 عامل في الهيئات المستخدمة بالنسبة للعمال المعرضين بشكل متوسط للأخطار المهنية أو 200 عامل للذين ينشطون في أماكن أكثر خطورة، فيتم تعيين ممرض واحد على الأقل في قاعة التمريض بطلب من مجلس الإدارة أو طبيب العمل الذي يتكفل بهذه الأمور في الهيئة المستخدمة<sup>4</sup> وفي كل حال من هذه الأحوال، فإن هؤلاء الأطباء و المساعدين يمارسون نشاطهم في المصلحة الطبية وفي أماكن العمل، وبالارتباط والتنسيق مع طبيب العمل المشرف بالهيئة المستخدمة و يستفيدون في هذا الإطار من تكوين متواصل لفائدتهم قصد تحسن مستواهم وتأهيلهم مهنيًا<sup>5</sup>.

- بالنسبة للحالة الثانية لإنشاء مصلحة الطب العمل بالاشتراك أو بموجب اتفاقية نموذجية، فإن المشرع ينص أنه في حالة عدم توافر الضوابط المذكورة اعلاه فإنه يتم المساهمة في انشاء مصلحة طب العمل ما

<sup>1</sup> ق. و. م. المؤرخ في 09 جويلية 1997 المحدد القائمة الاشغال التي العمال فيها معرضون بشدة لأخطار مهنية، ج. ر، ع. 75 لسنة 1997.

<sup>2</sup> م. 30 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 02 من ق. المؤرخ في 16 اكتوبر 2001، المحدد لكيفية تطبيق أحكام م. 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر. ع. 21 لسنة 2002.

<sup>4</sup> م. 04 من نفس القرار.

<sup>5</sup> م. 05 و 06 من نفس القرار.

بين الهيئات على اساس اقليمي وذلك بعد حصولها على رخصة من الوزارة المكلفة بالصحة أو عبر اتفاقية نموذجية مع هيكل مختص طبيا او طبيب مؤهل وهذا في حال اذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة لطلب المؤسسة او تخلي عن التزامه بعد موافقة القطاع الصحي المختص اقليميا والذي يتوجب عليه دراسة طلب الهيئة المستخدمة ويرد على الطلب من أجل 90 يوم علما ان هذه الاتفاقية النموذجية تم تحديدها سواء مع القطاع الصحي أو مع هيكل طبي مختص بموجب قرار وزاري مشترك<sup>1</sup>, ويعد هيكل مختصا طبيا كل هيكل يتم استحداثه تطبيقا لنص القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها ويكون نشاطه مقتصرًا على طب العمل والذي يحدد ضمن مقرر أحداثه الاختصاصات الإقليمية والمهنية له، عدد الهيئات المستخدمة وعدد العمال الذين يتكفل بهم<sup>2</sup> بالإضافة إلى هذا أيضا يعد طبيب عمل كل طبيب يحمل شهادة التخصص ومرخص له بممارسة ذلك لحسابه الخاص والذي تخضع ممارسة إلى الأحكام التشريعية السارية المفعول لا سيما القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها غير أنه يمكن وبصفة انتقالية للوزير المكلف بالصحة العمومية تأهيل أطباء عامين لممارسة طب العمل، كما يمكن سحب هذا التأهيل بمقرر منه كذلك<sup>3</sup> وتجب الإشارة بهذا الخصوص أنه يختلف الوضع القانوني لطبيب العمل اختلافا عميقا عن وضع الطبيب الاعتيادي الذي لا يمكن أن يوصف بأجير ولا ريب أنه يبقى كالتبيب الكلاسيكي المستقل قانونا غير أن ارتباطه بالمؤسسة وترك زبائنه يجعلانه اقتصاديا معتمدا على صاحب العمل فضلا عن إلزاميته بتقديم تقارير سنوية إلى جهاز مفتشية العمل ووزارة الصحة العمومية<sup>4</sup>.

## 1-2 آليات مصلحة طب العمل

في سبيل أداء هذه الهيئة لجل المهام والصلاحيات التي تقع على عاتقها زودها المشرع بجملة من الوسائل والآليات التي تتيح لها القيام بذلك تلتزم الهيئة المستخدمة بجملة من الواجبات حيال هذه الهيئة والتي يمكن إنجازها في:

<sup>1</sup> ق. و. م. المؤرخ في 2 افريل 1995، المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي او الهيئة المختصة والطبيب المؤهل والسابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 05 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 16 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر، م. 06 و08 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>4</sup> جلال مصطفى القربشي، شرح قانون العمل، ج. 01، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص. 275.

- توفير الأجهزة الطبية: بالاستناد إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، فإنه يتعين على المؤسسة المستخدمة التكفل بجل مصاريف التجهيز وسير مصلحة طب العمل التي تم إنشاؤها فيها أو المشاركة في تمويل المصلحة التي تم إنشاؤها بالشراكة مع هيئات أخرى، أو تمويل مصلحة طب العمل التي تم التعاقد معها بموجب الاتفاقية النموذجية التي تم إبرامها مع أحد الهياكل الطبية المختصة بطب العمل أو طبيب المؤهل كما وتندرج ضمن هذا أيضا تحمل المؤسسة المستخدمة لكل المصاريف التي تترتب عن الفحوص التكميلية والتحليل التي تتم في إطار طب العمل<sup>1</sup> علما أن كل المقاييس المتعلقة بكل هذه التجهيزات المذكورة تم تحديدها قانونا<sup>2</sup>؛ حيث أن هذه المقاييس تختلف باختلاف طريقة تبني المؤسسة المستخدمة لمصلحة طب العمل كالتالي:

\* في حالة ما إذا كانت الفحوص الطبية أجريت داخل المصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة، فإنه تكون هذه المقاييس بنسبة طبيب واحد لكامل الوقت ولكل 1730 عامل معرض بشدة الأخطار المهنية، أو طبيب واحد لكامل الوقت ولكل 2595 عامل معرض بشكل متوسط للأخطار المهنية.

\* فيما يخص الهيئات المستخدمة لعمال يكونون معرضين للخطر بشدة، فيجد تقيض ممرض أو طبيب واحد على الأقل لكل 200 عامل، طبيبان ل 800 إلى 2000 عامل وأن تجاوز عدد العمال 2000 عامل فيتم إضافة عامل واحد لكل شريحة تتكون من 1000 عامل<sup>3</sup>.

\* فيما يخص الهيئات المستخدمة التي يكون العمال بها معرضين للأخطار المهنية بشكل متوسط أو أقل عرضة لذلك، فتتم تخصيص طبيب واحد لكل 500 عامل، طبيبان لكل 1000 عامل.

\* فيما يخص مقاييس المجال، فإنها تتمثل في ضرورة توفير عيادة طبية لكل طبيب كامل الوقت، بالإضافة إلى قاعة العلاج والفحوص التكميلية، ولا بد أن تكونا متجاورتان ناهيك عن أمانة طبية في حالة وجود أكثر من طبيبين مع قاعة الانتظار، منشأة صحية جوارية، وإن تطلب الأمر أكثر من حضور 05 أطباء لكامل الوقت لابد من تقسيم المجال إلى عدة وحدات موزعة بطريقة تقرب الأطباء من مكان العمل واتباعا لتلك المقاييس المذكورة أعلاه وإلى جانب كل هذا وفي حالة ما إذا كان عدد العمال يفوق 2000

<sup>1</sup> م. 10 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>2</sup> ق. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2002.

<sup>3</sup> م. 02 من نفس القرار.



عامل وفي كل هذه الحالات المذكورة، لا بد من توفير قاعة المراقبة الطبية بغرض وضع العامل المريض أو الجريح ولمدة طويلة نوعاً ما تحت المراقبة<sup>1</sup>

\* في حالة القيام بالفحوص الطبية داخل مصلحة طب العمل التي تم تبنيها بالمشاركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الجهاز الطبي المؤهل، فإنه يجب تخصيص طبيب واحد لكامل الوقت، ممرض واحد، أمين طبي<sup>2</sup>، كما لا بد من توفير عيادة طبية، قاعة علاج، قاعة فحوص تكميلية، أمانة طبية ولا بد أن تكون كل هذه القاعات متجاورة، بالإضافة إلى قاعة الانتظار منشأة صحية جوارية، وفي حالة كانت المصلحة تستدعي توظيف عدد كبير من الأطباء ولكامل الوقت يمكن زيادة عدد العيادات، أما إن تعذر تخصص مصلحة لكل طبيب فلا بد من تخصيص مكتب واحد على الأقل يوضع تحت تصرف كل هؤلاء الأطباء<sup>3</sup>.

- فيما يخص مصاريف وتكاليف التجهيز، فإنه سواء تعلق الأمر بمصلحة طب العمل المستقلة أو التي تبنيها بالشراكة أو التابعة للقطاع الصحي؛ فإنه لا بد من توفير عتاد طبي كامل، جهاز لقياس الطول والوزن، مقياس قياس حدة البصر، جهاز التصوير بالأشعة بالإضافة إلى جل أدوات التي تتعلق بحالة الاستعجال والتي توضع تحت تصرف طبيب الإسعاف<sup>4</sup>

- حق طبيب العمل في اخذ عينات قصد الفحص والتحليل: من خلال هذا الحق يثبت لمصلحة طب العمل ووفقاً للقانون الحق في طلب اخذ عينات قصد اجراء فحوصات وتحاليل يرى انها ضرورية لاكتشاف مرض معين.

- حق مصلحة طب العمل في الحصول على كل المعلومات الضرورية: أيضاً بهذا الخصوص يتعين على الهيئة المستخدمة إتاحة الفرصة أمام مصلحة طب العمل للحصول على كل المعلومات والوثائق والعينات اللازمة بالأخص تلك التي تتعلق ببعض المنتجات ذات الخطر الشديد على العامل كمصانع المواد

<sup>1</sup> م. 04 و05 من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 03 من نفس القرار.

<sup>3</sup> م. 06 من نفس القرار.

<sup>4</sup> م. 07 و31 من نفس القرار.

الكيميائية<sup>1</sup>، كما يملك أيضا بهذا الصدد حق الدخول إلى بعض أو كل أجنحة الهيئة المستخدمة وإلى مخابر التحليل والصنع، الأماكن المخصصة لتناول الطعام والاعتسال أماكن راحة العمال، وغيرها بالإضافة إلى حق تفحصه لمختلف الأمور التنظيمية داخل بيئة العمل<sup>2</sup>.

## 2- مهام طب العمل

في الحقيقة تعود إلى مصلحة طب العمل العديد من المهام والتي كلها تنصب مكملة بعضها البعض في سبيل تحقيق حماية فعالة للعامل وحفظه من جل مخاطر بيئة العمل، فطبيب العمل اليوم لم يعد دوره مرهونا فقط بفحص العمال أي المجال الطبي فحسب؛ بل أصبح يراقب كل ما من شأنه أن يلحق خطورة بالعامل أين صار العين الساهرة في مراقبة كل أقسام العمل للتحقيق من مدى توافر شروط النظافة، ومدى توافر وسائل الإسعاف والأمن، رقابة صحة العمال، تقديم استشارات لأجل تحسين الظروف المهنية، وحماية البيئة بصفة عامة<sup>3</sup> وعليه، يظهر جليا ان طبيب العمل تعود له العديد من الصلاحيات والتي يمكن ايجازها في كل من مهام وقائية واخرى علاجية ناهيك عن تقديم الاستشارات حول بعض المسائل الحساسة المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في المؤسسة المستخدمة.

## 2-1 المهام الوقائية

وتتمثل في مختلف تلك الفحوصات الطبية التي يجريها طبيب العمل على العمال وهذه الفحوصات تتوزع بين فحوص أولية وأخرى دورية إلى جانب فحوص أخرى عند استئناف العمل<sup>4</sup> وعليه تتجسد هذه المهام في:

أ- **الفحوص الطبية الأولية:** يلزم القانون وجوبا العامل وبشكل أولي للخضوع إلى فحوص طبية أولية تسمى بفحوصات التشغيل والتي تشمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة وهذا بهدف التحقيق من مدى صحة وسلامة العامل من أي داء يمكن أن يشكل له خطورة أو من الممكن أن ينقله لباقي العمال فضلا عن التأكد عن مدى ملائمة قدراته مع المنصب الذي سيتولاه وبهذا الخصوص وفي حالة اكتشاف عدم تطابق المنصب مع العامل، يمكن له هنا إما اقتراح بعض التعديلات في المنصب حتى يندمج معه العامل أو المطالبة باستبعاده وتعويضه بعامل جديد وفي بعض الأحيان يجوز له استدعاء حتى طبيب مختص عند

<sup>1</sup> م. 24 من المرسوم رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 26 من نفس المرسوم.

<sup>3</sup> محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص. 25.

<sup>4</sup> م. 17 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

الضرورة<sup>1</sup> كما وتتم أيضا إخضاعه لمنصب الذي تم تحويله إليه من جديد للتأكد أيضا من أنه أهل لهذا المنصب<sup>2</sup>.

ب- **الفحوص الدورية:** إن احكام القانون تلزم أيضا كل هيئة مستخدمة أن تقوم بتعريض عمالها إلى فحوص طبية بصفة دورية على الأقل لمرة واحدة في السنة بغية التأكد من مدى استمرار قدراتهم الجسدية والنفسية مع المنصب الذي هم فيه<sup>3</sup> أما بخصوص العمال الذين يشغلون مناصب عمل خطيرة أو الذين يمرون بحالات خاصة فإنهم يخضعون لأكثر من فحص واحد يمكن أن يصل إلى فحصين على الأقل في كل سنة والذين يتمثلون في كل من الممتنون، العمال المعرضون بشكل خاص وخطير للأخطار المهنية كالعمال الناشطين مثلا بمادة الأميانت<sup>4</sup>، العمال المعنيون بمناصب تستدعي عناية أكثر نوعا ما مقارنة بغيرهم، العمال الذين تقل أعمارهم عن سنة 18 سنة بغرض التأكد من مدى تناسب المنصب مع قدراتهم الجسدية والنفسية وكذا حماية لهم من جل الأمراض والحوادث المهنية<sup>5</sup>، العمال الذين يفوق منهم إلى 55 سنة بحكم أن هذه الفئة تكون أقل مقارنة لمخاطر المهنية ومن السهل أن تنتشر فيهم الأمراض المهنية؛ لذا لا بد من فحوص دورية لهم، المستخدمون المكلفون بالإطعام العمال ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) المصابين بعاهة جسدية أو الذين أصيبوا بهذه العاهة بسبب أو أثناء منصب عملهم كمنقص في أحد الحواس<sup>6</sup>، إلى جانب المرأة العاملة والأمهات اللاتي لهن أطفال يقل سنهم عن سنتين<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> م. 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 14 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 15 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 17 من ق. و. م. المؤرخ في 1 أكتوبر 2003 المتعلق بحماية العمال من خطر استنشاق غبار الأميانت، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2003 والتي تنص: «لا يمكن ان يعين اي عامل الا إذا كانت بطاقة الفحص الطبي الفردية للأهلية الجسدية قد أعدها طبيب العمل الذي ينجز بهذه المناسبة حصيلة طبية اولية موجهة لاستعمالها كمرجع للمتابعة اللاحقة للعمل، تحدد بطاقة الاهلية هذه مرة على الاقل كل ستة أشهر...».

<sup>5</sup> فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، ط. 01، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص. 133.

<sup>6</sup> محمد هند، مصطفى عبد المحسن الحبشي، النظام القانوني لحقوق الطفل، دار الكتاب القانونية، مصر، 2007، ص. 194.

<sup>7</sup> م. 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

ت- الفحوص الطبية بغية استئناف العمل: تعد هذه الفحوص أيضا جد مهمة بغية التأكد من مدى استعداد العامل أو العاملة لاستئناف العمل من جديد؛ فالعامل الذي يصاب بحادث مهني أو مرض مهني وبعد تماثله للشفاء من حقه العودة للعمل من جديد وهو ما قضت به المحكمة العليا في احد قراراتها<sup>1</sup>، لكن لا بد أن يخضع لفحص طبي جديد ليتم التأكد من أن هذا الأمر لن يخلق له مضاعفات صحية جديدة أو تزيد عن خطورة الوضع لديه، كما أن الشخص الذي المتماثل للشفاء عن جديد معروف أنه بصدد استجماع قواه ويكون ضعيف البنية وأي حركة من الممكن أن تسبب له آلام أو نزيفا داخليا ما قد يفقده السيطرة والتحكم في نفسه وبالتالي ارتكاب خطأ مهني قد يهتك بصحته من جديد<sup>2</sup>.

كما يخول القانون أيضا بهذا الخصوص الحق للعامل في أن يطلب هو بمبادرة منه إجراء فحص طبي لدى طبيب العمل أو القيام بإجراء فحوص تكميلية وإن اقتضى الأمر التوجه نحو طبيب مختص وكل هذا بغرض التأكد من أهليته الصحية ومن مدى تناسبها مع منصب عمله خاصة في حالة اكتشافه أنه في حالة خطيرة أو في حالة تتعارض مع مقوماته كظهور مرض مزمن على سبيل المثال<sup>3</sup>، وبهذا الخصوص تنص أحكام قانون العمل الفرنسي على سبيل المقارنة أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات التدابير الفردية من تحويلات وتغييرات بحكم السن، الطاقة الجسدية، والتي من الممكن أن يقترحها طبيب العمل<sup>4</sup>، وهو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها أين قررت إلغاء العقوبة التأديبية المتمثلة في عقوبة الإنذار بحكم أنها غير مبررة واعتبرت المستخدم مرتكبا لخطأ تسبب بضرر للعامل، ولا بد من حصول التعويض<sup>5</sup>، بالإضافة إلى هذا أيضا، يعود إلى مصلحة طب العمل مهام متعلقة الطب الاستعجالي بخصوص العمال الذين هم مصابون بأمراض أو حوادث تستدعي علاج متنقل والاتصال بهياكل صحية أخرى مع ضرورة التصريح بها لا سيما ذات الطابع المهني<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> قرار المحكمة العليا رقم 474154 المؤرخ في 06 ماي 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2009 ، ص. 399.

<sup>2</sup> م. 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 18 و 19 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> Art. 4624 -01 du c. t. Fr.

<sup>5</sup> Revue Partue de droit social, Jurisprudence de droit social, 2007 -2008, 124 sommaire de jurisprudence commentes, sommaire n. ° 026, N°. °765, revet press, éd. 8700 limoges, France, janvier, 2009, p. 10.

<sup>6</sup> م. 27 و 28 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

## 2-2 المهام الاستشارية لمصلحة طب العمل

إلى جانب المهام الطبية التي سبق ذكرها، والتي تتعلق بمجموعة تلك الفحوص الطبية الأولية وكذا الدورية هاهي مصلحة طب العمل تتجاوز هذا الدور ليعطي أو يسند إليها دورا آخر لا يقل أهمية وهو دور الاستشاري، إذ تعد ممثلة لكل من الهيئة المستخدمة والعمال في كل المسائل التي من شأنها المحافظة على الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة<sup>1</sup>، وهنا تحديد نجد أن المشرع نص وبصريح العبارة على ضرورة اشتراك طبيب العمل في أشغال الهيئة المستخدمة خاصة في المسائل المرتبط بحفظ الصحة والأمن في بيئة العمل<sup>2</sup>، وتشمل هذه المسائل خاصة في تحسين ظروف الحياة والعمل بالهيئة المستخدمة النظافة، تكييف مناصب العمل بما يتناسب ومؤهلات ومقومات العامل الجسدية والنفسية وهو ما قضت به المحكمة العليا في أحد قراراتها<sup>3</sup>، تكييف مناصب العمل مع وضعية العمل خاصة منهم النساء الحوامل وفئة العمال المعوقين، حماية العمال من أخطار بعض المواد الجد خطيرة كالمواد الكيميائية، الغبار<sup>4</sup>، وفي حالة إغفال الهيئة المستخدمة من الأخذ برأي هذه المصلحة وباستشارتها؛ فإنه يتم إخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي بدورها تقوم بدراسة الملف رفقة الطبيب المكلف بالوقاية بالتنقيش<sup>5</sup> والذي يمكن له أيضا وفي حالة ملاحظته للتهاون أو التقاعس أو عدم الاكتراث بإشعار مفتشية العمل لاتخاذ الإجراءات المناسبة<sup>6</sup>، وفي هذا الإطار يخل له تحرير الوثائق الخاصة بالصحة والسلامة المهنية إثر قيامه بالدور المسند إليه من فحوصات طبية ورقابات وتقديمه الاستشارية هذه الأخيرة التي تختلف من واحدة إلى أخرى حسب النشاط الذي باشره هذا الطبيب<sup>7</sup>، وهذه الوثائق محددة بموجب التنظيم<sup>8</sup> وتتمثل في كل من:

<sup>1</sup> Franck Morel, Pour comprendre le temps de travail, durée réduction et aménagement, 2eme éd., groupe revue fiduciaire, paris, 2003, p. 379.

<sup>2</sup> م. 21 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا رقم 551536 المؤرخ في 04 مارس 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2010 ص. 343.

<sup>4</sup> م. 21 و 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 17 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر، م. 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 32 ف. 2 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>7</sup> م. 29 و 37، 38 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>8</sup> م. 02 من ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، المحدد المحتوى الوثائق المحررة اجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات اعدادها ومسكها، والسابق الذكر.

أ- التقرير السنوي عن مختلف النشاطات الطبية: إثر قيام طبيب العمل بمختلف الفحوص الطبية يصاحب هذا الأمر وعند الانتهاء تدوين ما قام به وفق النموذج المحدد عبر التنظيم، ويقدمه بذلك إلى المستخدم بنهاية الشهر الرابع الموالي للسنة التي أعد فيها لتتولى بعدها تتولى الهيئة المستخدمة إرسال هذا التقرير إلى مصلحة طب العمل في القطاع الصحي المختص إقليمياً في مهلة شهر من تقديمه إليها مشفوعاً بملاحظات ممثلي العمال ويرسل إلى الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالعمل<sup>1</sup>.

ب- إعداد الإحصائيات: هنا يعد طبيب العمل الإحصائيات عن مختلف الحالات الصحية للعمال الذين خضعوا الفحوصات والعلاجات، وكذا حصيلة العمال الذين تعرضوا للإصابة بالأمراض والحوادث المهنية والحالات المماثلة للشفاء والتي لم تتماثل.

ت- الملف الطبي الفردي وبطاقة الفحص الطبي: عند تقدم أي شخص وترشحه للعمل، فإن طبيب العمل يقوم بإعداد ملف خاص به ويبلغه إلا إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً ويكون هذا الملف في شكل نشرة إعلامية مطوية على ثلاثة طبقات تدون فيه كل المعلومات الشخصية للعامل ويشرح فيه مدى مؤهلاته للمنصب المرشح له<sup>2</sup>، يتم وضع وحفظ الملف في البطاقات أو العلب المخصصة بذلك ويلتزم بحفظ السر المهني وبحفظ لمدة عشرة سنوات بعد تاريخ الإحالة إلى التقاعد غير أنه إن تعرض العامل لحادث أو مرض مهني يفوق مدة التكفل به مدة لمدة 10 سنوات، فإنه يجب التقيد بهذا الأجل، أما عند توقف المؤسسة المستخدمة عن مزاوله نشاطها فإنها تقوم بإرسال هذه الملفات لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>3</sup>.

ث- بطاقة الفحص الطبي الفردية: هي عبارة عن بطاقة يدون فيها بعض المعلومات الخاصة بالعامل، وكذا مدى تطابق مؤهلاته مع المنصب وتوجه إلى المستخدم الذي بدوره يقوم بالاحتفاظ بها وعرضها على مفتش العمل المختص إقليمياً<sup>4</sup>.

ج- سجل النشاط اليومي: هو عبارة عن سجل يوضع تحت تصرف طبيب العمل بشكل يومي ومستمر قصد تدوين كل ما قام به من فحوص طبية سواء فحوص التشغيل أو الفحوص الدورية، فحوص الاستئناف،

<sup>1</sup> م. 02 و 03 من ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد للتقرير النموذجي لطبيب العمل، والسابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 03 من ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد المحتوى الوثائق المحددة إجبارياً من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها والسابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 04 و 05 من نفس ق. و. م.

<sup>4</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 281.

المناصب المعرضة للخطر، التلقيحات، الأمراض والحوادث المهنية، مراقبة الورشات وتحدد حفظ هذه السجلات بمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ غلقها وتسلم إلى صاحب العمل الذي يعرضها عند الضرورة على مفتشية العمل المختصة اقليمياً<sup>1</sup>.

هكذا تبين جلياً أنه يعود إذن لمصلحة طب العمل دور لا يستهان به في حفظ صحة وسلامة العامل بشكل خاص وفي حفظ الصحة والأمن بالمؤسسة المستخدمة على وجه عام، علماً أن دوره وقائي أكثر من علاجي إلا في حالات الاستعجال، ولكن وبالرغم من هذا، تبقى بيئة العمل توفر بجملة من التعقيدات والمخاطر والتي قد يصعب على طبيب العمل تؤخر بجملة من التعقيدات والمخاطر والتي قد يصعب على طبيب العمل فهمها كلها خاصة ما يتعلق منها بالظروف التنظيمية، الاجتماعية، المادية، والنفسية<sup>2</sup> كما يمكن القول ان التشريع الجزائري كان صائباً في هذه النقطة بالمقارنة مع التشريع المغربي الذي نص أيضاً على ضرورة تبني هذه الهيئة تحت تسمية المصالح الطبية للشغل وأشار الى أهميتها والدور البارز لها في ميدان الصحة والسلامة المهنية<sup>3</sup>.

### ثانياً: مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تعد مصلحة الوقاية الصحية والأمن من بين الأجهزة المسؤولة والفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية وهذا بالتعاون والتنسيق مع باقي الهيئات الأخرى كما يتوجب استحداثها لزوماً داخل المؤسسة المستخدمة وبموجب نص قانوني يحث على ذلك<sup>4</sup>، وتوضع هذه المصلحة تحت رقابة ومسؤولية المستخدمين

<sup>1</sup> م. 09-08 من ق. و. م. المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 المحدد المحتوى الوثائق المحددة إجبارياً من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها والسابق الذكر.

<sup>2</sup> Denis Hurstel , La réforme de la médecine du travail , mémoire de master de recherche en droit social, UER , unité de formation et de recherche de droit et de sciences politique , université de nante, année 2005-2006, p. 43.

<sup>3</sup> م. 304 الى 335 من مدونة الشغل المغربية.

<sup>4</sup> م. 26 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر التي تنص: «تتشأ وجوباً مصلحة الوقاية الصحية والامن في وسط العمل كلما اقتضت ذلك اهمية المؤسسة المستخدمة او طبيعة نشاطها.

توضع هذه المصلحة كلما أمكن ذلك تحت مسؤولية رقابة المستخدمين، تلقوا تكويناً مناسباً في مجال الوقاية الصحية والامن. تحدد شروط انشاء مصالح الوقاية الصحية والامن في وسط العمل وكذا صلاحيتها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم».

الذين تلقوا تكويناً في مجال الوقاية الصحية والأمن، ولقد دعم المشرع الجزائري وعزز من دور هذه المصلحة حين جاء على ذكرها أيضاً فمن المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المحدد الكيفية انشاؤها وصلاحياتها<sup>1</sup>.

## 1- كيفية إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

بالاستناد إلى الأحكام القانونية، تتشكل لدى كل هيئة مستخدمة مصلحة الوقاية الصحية والأمن إلزامياً وإجبارياً وذلك حين يفوق عدد العمال بها 50 عاملاً أو كلما اقتضت أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطها ذلك، وتعد بذلك عضواً في الهيئة المستخدمة، وبهذا يتضح أنه لم يحصر المشرع نوع المؤسسات المستخدمة التي يستلزم فيها إنشاء هذه المصلحة بل نص وبصريح العبارة أنه يجب إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في كل من المؤسسات التالية: المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عامل بغض النظر عن طبيعة نشاطها الذي تزاوله المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كل الفروع مجتمعة أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، كما يضيف أنه يجوز الأخذ برأي الهيئات المختصة عند الرغبة في إنشائها<sup>2</sup> ويتم الحاق هذه المصلحة برئيس المؤسسة أو الوحدة حسب الحالة ويعمد المستخدم أو صاحب العمل إلى وضع هذه المصلحة تحت رقابة ومسؤولية المستخدمين الذين لهم تأهيل في مجال الوقاية الصحية والأمن، كما تم الذكر أعلاه بالإضافة إلى ضرورة توفير كل الظروف والوسائل الضرورية والمتطلبة بغية تسهيل الأمر على هذه الهيئة لمباشرة نشاطها كما يتطلب الوضع<sup>3</sup>.

## 2- مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تعود إلى مصلحة الوقاية الصحية والأمن تقريبا نفس الصلاحيات والمهام التي تتمتع بها لجنة ما بين المؤسسات ولكن بشكل نوعاً ما موسع في بعض المسائل كتعليم وإعلام العمال واتخاذ التدابير للحد من بعض المخاطر كتدابير مكافحة الحريق، التحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>4</sup>، ولقد نص المشرع في الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السابق الذكر على صلاحيات هذه المصلحة، والتي تم إنجازها فيما يلي:

<sup>1</sup> م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 3 و 4 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 05 و 06 و 07 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، تاريخ المناقشة، 02 ماي 2012، ص. 78.



- السهر على تنفيذ وتطبيق تدابير الوقاية التي يتم اقتراحها و تقريرها من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن<sup>1</sup>، ناهيك عن أنها عضو فعال وتساعد اللجان المتساوية الأعضاء في الكثير من الأعمال كمساعدتها في إعداد السياسة العامة للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن، تفتيش أماكن ومناصب الشغل والتحقق من مدى توافر الوسائل والإمكانات التي تجنب قدر الإمكان أو تقضي وتمنع من المخاطر المهنية، مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء أيضا في مراقبة مدى تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به في هذا المجال، مساعدتها في إعداد المخططات السنوية واحصائيات المخاطر المهنية والتحقق في حوادث العمل والأمراض المهنية وإعلام الجهات المختصة كمفتشية العمل المختصة اقليميا، المساهمة خاصة في تكوين وتدريب وتعليم العمال في مجال الصحة والسلامة المهنية قصد تدريبهم على كيفية التعامل مع المعدات والآلات ومع مواد التصنيع وبالتالي توعيتهم وتثقيفهم في هذا المجال قصد تجنبهم للمخاطر المهنية، ناهيك أيضا عن تنظيم دورات تعليمية لتحسن المستوى وتجديد المؤهلات المهنية.

- تقوم أيضا مصلحة الوقاية الصحية والأمن بمساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال مكافحة الحرائق والسهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتعليم فرق التدخل والإنقاذ والإسعاف والسهر على مراقبة عتاد مكافحة الحريق<sup>2</sup>، العمل على تحسين ظروف العمل من مادية، اجتماعية، تنظيمية، نفسية بالأخص الوقاية الصناعية والبيئة في وسط العمل والمبادرة بكل دراسة أو بحث يهدف إلى تحليل الأخطار المهنية والتنبؤ بها وبالتالي القضاء عليها أو التقليل منها قدر المستطاع عبر إدخال تقنيات جديدة فاعلة أكثر وتغيير الطرق العملية واستحداث أجهزة جديدة ومواد أكثر حماية للعامل<sup>3</sup>، القيام بتطوير وتحسين كل نشاط من شأنه تحسين الظروف الأمنية في العمل، والاستعانة عند الحاجة بالهيئات الأخرى المتخصصة والتنسيق مع مصالح معينة<sup>4</sup>.

- كذلك تعمل مصلحة الوقاية الصحية والأمن على مسك مجموعة من السجلات كسجل الوقاية الصحية وطب العمل، سجل المراجعات التقنية للمنشأة والتجهيزات الصناعية، سجل حوادث العمل، مشاركة مسؤول

<sup>1</sup> م. 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 10 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 11 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

مصلحة الوقاية الصحية والأمن وبصفة استشارية في أشغال الهيئات الوقائية للصحة والأمن، تقديم مساعدة إلى مفتش العمل أو إلى أي عون مراقبة مختص في هذا المجال بغية تطبيق النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال<sup>1</sup>، إعدادها لتقرير سنوي يبرز فيه حصيلة نشاط الوقاية الصحية والأمن وكذا الاقتراحات الإلزامية بتحسين وتنظيم هذه النشاطات وسيرها وعرضها على كل من اللجنة المتساوية الأعضاء وإرساله أيضا إلى الهيئة المستخدمة، إلى مديرية الصحة والسكان، فضلا عن إرساله إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

### المطلب الثاني: الهيئات الخارجية الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية

توجد أيضا هيئات أخرى خارجية تساهم في تحقيق الصحة والسلامة المهنية بشكل تكاملي مع تلك الهيئات الداخلية المذكورة أعلاه، والتي تتمثل في كل من مفتشية العمل ومصالح الضمان الاجتماعي (فرع أول)، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن (فرع ثاني).

#### الفرع الأول: مفتشية العمل ومصالح الضمان الاجتماعي

تعد مفتشية العمل وكذا مصالح الضمان الاجتماعي مصالح وجهات فاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهو ما سنشير إليه كالتالي:

#### أولا: مصلحة مفتشية العمل

يعد جهاز مفتشية العمل من بين الهيئات الرقابية المحلية التي يعود إليها دور كبير لا يستعان به في سبيل حفظ الصحة والسلامة المهنية لكل من العامل وتحقيق ظروف مهنية آمنة في الوسط المهني<sup>2</sup>.

#### 1- تنظيم وتشكيل مصلحة مفتشية العمل

لقد تم إنشاء مفتشية العمل بالجزائر في ظل صدور الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، غير أنه كان القانون المطبق في ظل هذه المرحلة هو القوانين الفرنسية في كل المجالات باستثناء تلك التي تتعارض مع السيادة الوطنية<sup>3</sup> بعدها شيئا فشيئا بدأت تظهر بوادر الدولة الجزائرية وبدأت تظهر تشريعات متعاقبة منها مجال مفتشية العمل الذي خصصه المشرع بالنص القانوني رقم 90-09 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم<sup>4</sup> والذي دعم أيضا بالمرسوم التنفيذي رقم 90-209

<sup>1</sup> م. 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> Tayeb Belloula, Droit de travail, dahlab, Alger, 1994, p. 581.

<sup>3</sup> القانون رقم 62-57 السابق الذكر.

<sup>4</sup> القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

المتعلق بالمفتشية العامة للعمل<sup>1</sup> ليأتي بعدها القرار الوزاري الذي جاء لتنظيم الحدود والاختصاصات الاقليمية لمفتشيات العمل الجهوية ومكاتب تفتيش العمل<sup>2</sup> إلى جانب رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها<sup>3</sup>.

أما عن تشكيلة هذه المصلحة، فإن مفتشية العمل تتشكل من هيكل مركزي تتكون من مديريتين تتمثلان في مديرية التنظيم والتكوين ومديرية أخرى للعلاقات المهنية ومراقبة الظروف المهنية للعمل<sup>4</sup>، إلى جانب هيكل اخر غير مركزي الذي يضم مفتشيات جهوية للعمل واخرى ولائية ومكاتب مفتشية العمل<sup>5</sup>، وتعد مصلحة مفتشية العمل هي المسؤولة عن الرقابة داخل المؤسسة المستخدمة عن كل الامور التي تتعلق بحسن سير المؤسسة وخاصة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية ونلمس ذلك خاصة من خلال سهرها على مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات وظروفه وكذا ما يتعلق بالوقاية الصحية والامن، تقديم الارشادات للعمال فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم، تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل<sup>6</sup> وهي صاحبة الاختصاص العام في كل المؤسسات باستثناء المؤسسات التابعة للدولة العاملة في إطار الدفاع الوطني<sup>7</sup>.

## 2- آليات تدخل مفتشية العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية

هي عديد ومتنوعة وتتمل في:

### 2-1 زيارة أماكن العمل

تعد الزيارات التي تقوم بها مصالح مفتشية العمل إلى أماكن العمل من ضمن صلاحياتها التي تعزز دورها الفعال في الرقابة على بيئة العمل علما أن مصلحة مفتشية العمل لا تكون كل مواقع العمل تحت

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 04 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها، ج. ر.، ع. 29 لسنة 1990.

<sup>2</sup> ق. و. المؤرخ في 20 سبتمبر 1990 المتعلق بتنظيم الحدود والاختصاصات الاقليمية لمفتشيات العمل الجهوية ومكاتب تفتيش العمل، ج. ر.، ع. 48 لسنة 1990.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر.، ع. 4 لسنة 2005.

<sup>4</sup> م. 04 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 18 وما بعدها من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 02 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>7</sup> م. 03 من نفس القانون.

تصرفها، بل تلتزم بالاختصاص الإقليمي فقط، وفي إطار هذه الزيادة يحق لمصلحة مفتشية العمل الدخول إلى أي مؤسسة تشغيل أشخاصا يحميهم القانون، كما أنها غير ملزمة باحترام وقت معين؛ إذ يجوز أن تكون هذه الزيارة صباحا كما يستوي أن تكون ليلا إلا إذا كانت المؤسسة أو الورشة أو عتاد الإنتاج موجودا في عمل مخصص للسكن في ذات الوقت فهي ملزمة بتنظيم هذه الزيارات في ساعات العمل<sup>1</sup>، كما يجوز أيضا القيام بزيارات ميدانية بمفرده كما له حق اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال، وهم بدوره لا يجوز لهم رفض المرافقة لأنهم وفي هذه الحالة هم تحت سلطة مفتش العمل<sup>2</sup> كما أنه وفي هذا الإطار يلزم القانون كل من الهيئة المستخدمة بما فيها من مسؤولين أو عمال أو أعوان الإدارة بتسهيل مهمة الرقابة التي يقوم بها مفتش العمل، وأي عرقلة منهم تعرضهم للمسؤولية و للعقوبة<sup>3</sup> ويخول القانون لمفتش العمل وحتى يتسنى له القيام بهذه المهمة على أكمل وجه حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام في الحالات التي يتماطل فيها صاحب العمل، ويرفض الممثل أمام مفتشية العمل بعد استدعائه.

كما يجوز له أيضا وفي إطار هذه الزيارة مراقبة وفحص كل مكان العمل وإجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية، كما لا يجوز له أخذ عينة من أي مادة من مواد الإنتاج والصنع قصد تحليلها للتأكد من درجة خطورتها أو عن مدى احترام معايير الصنع، الاستماع أيضا واستجواب أي شخص يرى أنه ضروري الأخذ برأيه خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، حقه أيضا في الحصول على أي وثيقة أو دفتر أو سجل للتحقيق القانونية والتنظيمية السارية المفعول والاطلاع على جل المشاريع التحضيرية لإنشاء المؤسسات ومراقبتها، مراقبة آلات ومواد الصنع<sup>4</sup>، ويثبت له الدخول بكل حرية لكل وحدات المؤسسة المستخدمة والسير بكل حرية فيها، القيام بكل التحقيقات الضرورية خاصة في حالة وجود حادث أو مرض مهني قصد استطلاع الأسباب المؤدية إليه ونوع الخطر الذي كان سببا في ذلك، وهنا وكما سبق الذكر يجوز له الاستعانة والعمل بالتنسيق مع كل الهيئات الأخرى من المستخدم، عمال، لجنة

<sup>1</sup> م. 05 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 06 من القانون رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 24 من نفس القانون والتي تنص: «يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحداهما كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل.... وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 4000 دج الى 8000 دج والحبس من شهرين الى ستة أشهر».

<sup>4</sup> سميرة فاندني، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001-2002، ص. 155.

المشاركة، طبيب العمل، لجان الوقاية الصحية والأمن، الهيئة الوطنية للوقاية في قطاع البناء والأشغال العمومية كما له حتى أن يقوم بتنظيم زيارات مشتركة معهم<sup>1</sup>.

## 2-2 تلقي واستقبال الشكاوى

يعد تلقي واستقبال الشكاوى من صلاحيات مصلحة مفتشية العمل، ولكن وفي نفس الوقت هو ضمانه أخرى لمختلف الجهات خاصة العمال، وذلك إثر مخالفة المؤسسة المستخدمة وانتهاكها لتدابير الصحة والسلامة المهنية وتقوم مصالح مفتشية العمل بتلقي هذه الشكاوى من قبل طبيب العمل، فكما سبق الذكر طبيب العمل هو جهاز فاعل في مجال الوقاية كتقديم استشارات من أجل تحسين ظروف العمل، تغيير منصب بعض العمال بسبب ضعف أو تدهور صحته أو عدم مطابقة المنصب مع مؤهلاته الجسدية وغيرها من مختلف الأمور<sup>2</sup> وعليه يتعين وبهذا الصدد على الهيئة المستخدمة الاستجابة إلى هذه التوجيهات والعمل بها أما إن تقاعست أو لم تأخذ الأمر بعين الاعتبار فإنه وحينها يحق لطبيب العمل الدفاع عن رأيه وملاحظته التي يصل إليها خاصة وأن هذا قد يقع تحت مسؤوليته وعليه، وحتى يكون قد قام بما عليه وحتى يدفع عنه هذه المسؤولية فإنه يعد طبيب العمل من بين الهيئات التي تتمتع بحق إخطار وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، هذه الأخيرة التي تقوم بعدها باستدعاء هذا الطبيب لتتناقش معه حول الأمر واتخاذ الإجراء المناسب، كما تتلقى أيضاً مصالح مفتشية العمل الشكاوى أيضاً من أعضاء مصلحة الوقاية الصحية كأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن، مصلحة الوقاية الصحية والأمن وهذا ربما هو أحد النقاط التي تعكس عمل هذه الأجهزة بشكل متناسق، فكل منها تكمل بعضها البعض وتستفيد من بعضها البعض حتى يكون هناك تحقيقاً كاملاً لمعنى الصحة والسلامة المهنية<sup>3</sup>.

## 2-3 حق مفتش العمل في الحصول على المعلومات الضرورية

زود المشرع مصلحة مفتشية العمل بحق الحصول على جل الوثائق الضرورية من سجلات، دفاتر كما يجوز له أيضاً استنساخها وأخذ نسخة منها حتى يتسنى لها دراستها بكل أريحية واستخلاص النتائج المهمة، هذه الوثائق والسجلات التي يتم تقديمها إلى هذه المصلحة لأجل ترقيمها وفهرستها في سجل خاص بهذا

<sup>1</sup> م. 05 و 06 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

<sup>3</sup> قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 84 و 85.

الأمر<sup>1</sup> كسجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل الفحوص التقنية المنشآت والتجهيزات والآلات ومواد الصنع، إذ يخص السجل الأول لتسجيل مداوات لجنة الوقاية الصحية والأمن، مساعي ممثلي العمال في إطار تطبيق التدابير والنصوص القانونية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، تقارير حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup>، اما عن سجل الفحوص التقنية للمنشأة والأجهزة ومواد الصنع؛ فهي ترمي الى تدوين مدى احترام المعايير القانونية والمقاييس المتبعة في الصنع ومدى صيانة هذه اللات ونوع الأخطار التي قد تسببها<sup>3</sup>، حيث تتفحص مصالح مفتشية العمل هذه الدفاتر والسجلات وفي حالة اكتشافها لأي ليس أو تقصير فإنها تقوم بتوجيه إنذارات إلى الهيئة المستخدمة<sup>4</sup> كما لها حق توجيه ملاحظات كتابية إثر مخالفة التشريع والتنظيم المعمول بها في مجال قانون العمل والتشغيل عامة وفي مجال الصحة والسلامة المهنية عامة<sup>5</sup>.

## 2-4 حق مفتشية في التكوين

بحكم أن المحيط الاقتصادي معروف بالتعبير السريع والمتطور والدائم خاصة من حيث الآلات ومواد الصنع وغيرها، فمن الضروري أن يكون هناك تدريب وتكوين متواصل في هذا المجال، وهو حق يعود لعدة جهات بالمؤسسة المستخدمة كما يعود أيضا لهيئات أخرى خارجية، لكن ذات علاقة بالميدان منها طبعا مفتشية العمل هذه الأخيرة التي تعنى بالتكوين المتواصل في ميدان نشاطها قصد التأقلم مع التحولات والتطورات الراهنة<sup>6</sup>، إذ يعد التكوين المهني عاملا مهما فهو وسيلة تضمن التحكم في الوضعيات الجديدة، وتعمل على تشجيع تنافسية المؤسسات وفي رسم السياسة الاجتماعية بالمؤسسة<sup>7</sup>. وتتم عملية التكوين في

<sup>1</sup> م. 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمين ومحتواها ج. ر.، ع. 17 لسنة 1996.

<sup>2</sup> م. 32 و 34 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر، م. 60 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 11، 62، 64 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 31 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر، م. 09 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 08 من نفس القانون.

<sup>6</sup> محمد خياط، التكوين كأولوية، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة المفتشية العامة للعمل، 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص. 03.

<sup>7</sup> Ahlem Tabet Derraz et faridu kaddous, La formation professionnelle statut juridique et protection sociale des salaries, labros, édition dar el charb, Oran, 2007, p. 29.

الداخل أو في الخارج لفائدة مفتشي العمل، وكذلك مجال الصحة والسلامة المهنية من بين مجالات هذا التكوين<sup>1</sup>.

كما تم دعم وتعزيز هذا الجهاز وتزويده بكل الوسائل الضرورية واللائمة ومنه تبني برنامج واسع امتد عبر مرحلتين، مرحلة الأغلبية الساحقة من العمليات التي تم تسجيلها في الفترة الممتدة من سنة 2005 لغاية سنة 2009، بعدها المرحلة الثانية التي تجسدت هي الأخرى في تنفيذ البرنامج الخماسي على مدراسه 2010 لغاية سنة 2014 خاصة بعد إنجاز حوالي 37 مقر لمفتشية العمل، وتوفير كل ما يحتاجه هذا القطاع من مؤهلات مهنية، اجتماعية وغيرها<sup>2</sup>، كما عملت الدولة جاهدة على توفير كل المستلزمات المهنية وتحسين ظروف العمل لهذا الجهاز الحساس والمهم في مجال العمل والتشغيل<sup>3</sup> وعزز المشرع أيضا مصلحة مفتشية العمل من خلال توفير الحماية القانونية اللازمة لها، وهذا لحمايتها من جل التعسفات والتهديدات والقذف والاعتداءات التي من الممكن يتعرض لها أعوانها وهم في تأديتهم لمهامهم، ويعاقب كل شخص مهما كانت صفته يعتمد إلى عرقلة نشاط مصالح مفتشية العمل أو يهينها أو يمارس ضغط عليها<sup>4</sup> وبالمقابل أيضا تلتزم مصالح المفتشية العمل بما يعرف بمبدأ السر المهني عبر الحفاظ على سرية المعلومات التي يتحصلون عليها بالمؤسسة المستخدمة وكذلك عدم الكشف عن هوية المشككين بهم لحين ثبوت الفعل الذي تمت إدانتهم به، ناهيك عن الالتزام بما يطلعون عليه من معلومات حول الصنع وطبيعة النشاط وكذا بخصوص أعمال التسيير إلا بما أجازها القانون<sup>5</sup>.

### 3- صلاحيات مفتشية العمل والطعن في محاضريها

أحاط المشرع الجزائري جهاز مفتشية العمل بمهام متعددة وصلاحيات عدة يمكن إنجازها خاصة في كل من صلاحية اتخاذ القرارات كالحالات المعقدة بتقديم ترخيص أو منح مجرد رأي عند تسريح عامل دون سبب

<sup>1</sup> واعر باية، تكوين وتحسين مستوى مستخدمي مفتشي العمل، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، ع. 08، ديسمبر 2002، ص. 05، كحل الراس، مشاركة مفتشي العمل في برنامج سولف، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العمل، ع. 18، الجزائر، ديسمبر 2007، ص. 05.

<sup>2</sup> محمود بن سعيد، مواصلة تنفيذ برنامج تطور مفتشية العمل، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، ع. 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص. 04.

<sup>3</sup> طرقي بوفاتح، تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، ع. 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص. 04.

<sup>4</sup> م. 21 إلى 24 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 18 و19 من نفس القانون.

ومختلف الأمور المتعلقة خاصة بحماية حقوق العمال<sup>1</sup>، كذلك صلاحيات في مجال إجراء المصالحة في منازعات العمل، وذلك وجوباً قبل اللجوء إلى القضاء<sup>2</sup>، إلى جانب صلاحية الاستشارة والإعلام أين تعمل مفتشية العمل بهذا المجال بإعلام وكذا تقديم استشارات لكل من أرباب العمل والعمال خاصة فيما يتعلق بالحقوق والواجبات في إطار علاقة العمل، وكذلك توضيح غموض بعض النصوص القانونية وتقديم المساعدة في إعداد الاتفاقيات الجماعية، فهي بمثابة المستشار القانوني داخل الهيئة المستخدمة، كما يتعين عليها ودائماً في إطار صلاحية الإعلام القيام بتبليغ مصالح الضمان الاجتماعي عن أي مخالفة متعلقة بالتشريع في مجالهم<sup>3</sup>، نجد أيضاً صلاحية المراقبة التي في الحقيقة هذه الصلاحية تتجسد من خلال ما سبق ذكره حين الحديث عن مختلف الحقوق أو الوسائل التي زود بها المشرع هذه المصلحة من زيارة أماكن العمل، الدخول إلى وحدات المؤسسة، مسك الدفاتر والسجلات، الحصول على المعلومات، الاستماع إلى الأشخاص الذين ترى أن أقوالهم مهمة بصدد التحقيق، الحصول على الإحصائيات، مراقبة مواد وأجهزة الصنع<sup>4</sup>.

وكل هذه الصلاحية تأتي لأجل السهر على مراقبة وتطبيق التشريع والتنظيم المعمول به في مجال العمل والتشغيل عامة، وفي مجال الصحة والسلامة المهنية خاصة، العمل على تدعيم مقاييس العمل ومراقبتها قصد تجنب المخاطر المهنية، معرفة ظروف العمل والعمل على تحسينها بالتنسيق مع باقي الهيئات الأخرى<sup>5</sup>، وعند الانتهاء من كل هذه الصلاحيات والمهام طبعا، فإن مفتشية العمل تقوم بإعداد محاضر وتقوم بتبليغها للمصالح المختصة لأجل أخذ الإجراءات المناسبة، هذه المحاضر التي يجب أن تكون مسببة باستثناء ما يتعلق بالإنذارات والقرارات كقرارات التحكيم، وإثر هذا نص المشرع أن محاضر المخالفة التي يتم تحريرها من قبل مصلحة مفتشية العمل تتمتع بحجية قوية ما لم يتم الطعن فيها

<sup>1</sup> Dominique Grand Guillot, L'essentiel du droit du travail, op. cit., p. 19.

<sup>2</sup> م. 08 ف. 04 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>3</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 306.

<sup>4</sup> م. يطاغن، أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة، نشره مفتشية العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 07.

<sup>5</sup> م. 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السابق الذكر.



بالاعتراض، فمفتشية العمل جهاز مهم وبارز، ولا يمكن الاستهانة به لما قد يحققه من ظروف مهنية مناسبة على جميع الأصعدة<sup>1</sup>.

### ثانيا: مصالح الضمان الاجتماعي

يعتبر الحق في الحماية الاجتماعية من بين أهم المبادئ الدستورية التي أشارت إليها الدساتير المتعاقبة وال سيما التعديل الدستوري لسنة 2016 وتكريسا لهذا الحق منح قانون الضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا حق الاستفادة من تغطية الأخطار الاجتماعية بمختلف أنواعها المؤمن له ومن يقع في حكمه<sup>2</sup>، كما تعد مصالح أو هيئات الضمان الاجتماعي من بين الأجهزة الناشطة والفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية، ورغم أن دور هذه الأخيرة يعد رقابيا، إلا أنه يجب الإشارة بهذا الخصوص إلى أن مهام هذه الهيئة لا يقتصر على التدخل بعد وقوع الخطر المتمثل في حادث المهني أو مرض مهني من خلال التكفل بالعامل والتعويض أو لذوي حقوقه، وأنها أيضا تظهر بارزة بالدور الوقائي شأنها في ذلك شأن باقي الأجهزة الأخرى<sup>3</sup>.

### 1- تشكيلة أجهزة الضمان الاجتماعي

قام المشرع الجزائري بتنظيم كيفية توزيع هيئات الضمان الاجتماعي وسعى إلى تجسدها تقريبا في كل التراب الوطني قصد القيام بمهامها، وكذلك تقريب خدمات هذه المصالح أمام العامل بشكل يسوده نوعا من المساواة وعليه نجد:

- على مستوى الولائي: توجد مصلحة على مستوى كل ولاية مهمتها تتمثل خاصة في تلقي بلاغات عن المخاطر المهنية التي تحصل، والتي تسفر عن حادث أو مرض مهني، وتقوم بدورها بعدها بإرسالها إلى الصندوق الجهوي، كما تعمل أيضا بتنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة، وهذا بغية ضمان مصلحة الأداءات المستحقة والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، النشاطات التي تتكفل بها في إطار الوقاية الصحية والأمن، ممارسة المراقبة الطبية، ضمان التسيير الجيد للوكالة ومراقبة مدى توافر كل

<sup>1</sup> م. 05 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

<sup>2</sup> عباسة جمال، التحكيم الطبي في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري -دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي-مجلة الحقوقية للعلوم والاجتماعية والإنسانية، مجلد رقم، 18ع. 02 جوان 2019، ص. 104.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج. 02، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص. 138.

الوسائل المادية والبشرية بالإضافة إلى السهر على حسن تسير هياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصها.

- على المستوى الجهوي: توجد مصلحة جهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، وهي تتكفل بالجمع والمراقبة والتحويل إلى مصلحة المعلومات، كما توجد أيضا مصلحة للمراقبة وإجراء التحقيقات والتي تتشكل أو تتواجد بغية التحقيق من الطابع المهني للحادث أو المرض المهني، إذ أن هذه المصلحة تلمس دورها وتدخلها خاصة بعد وقوع الخطر المهني.

- على المستوى الوطني: تحتوي المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية على مصلحتين تعملان بالتكامل والتناسق مع بعضهما البعض؛ فالأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها، والثانية تعمل على التصريح عن كل مبادرة للوقاية.

## 2- شروط الاستفادة من خدمات صناديق الضمان الاجتماعي

قصد الاستفادة من مختلف خدمات هيئات الضمان الاجتماعي، يلزم القانون توافر جملة من الشروط والتمثلة خاصة في الانتساب إلى هيئات الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى دفع الاشتراكات المستحقة.

### 2-1 الانتساب إلى هيئات الضمان الاجتماعي

يفرض القانون التزاما قانونيا على صاحب العمل يتمثل في التصريح بالنشاط وبالعمال إلى جانب دفع الاشتراكات المستلزمة قصد استفادة العامل من خدمات الضمان الاجتماعي ومن الحماية القانونية اللازمة، وعليه وبهذا الخصوص، يتعين أن يقوم مباشرة إجراء التصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا بالنشاط، وذلك في غضون العشر أيام التالية للشروع في العمل<sup>1</sup>، كما يتعين عليه أيضا التصريح بالعمال الذي يشغل عنده في غضون 10 أيام من يوم تشغيله، وهذا بغض النظر عن جنسه أو طبيعة علاقة عمله أو الأجر الذي يتقاضاه، وعليه وإثر مخالفته لهذا الالتزام فإنه يتعرض لعقوبة تتمثل في غرامة مالية تفرضها عليه هيئات الضمان الاجتماعي من غير أن تكون هي المكلفة بتحديد قيمتها لأن هذه الأخيرة تعود إلى المشرع<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> م. 06 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر.، ع. 28، لسنة 1983 المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> م. 07 من القانون رقم 83-14 السابق الذكر.

يتعين أيضا على الهيئة المستخدمة حيال إجراء التصريح القيام خلال 30 يوم الموالية لانتهاه كل سنة مدنية التصريح أمام هيئات الضمان الاجتماعي بالأجور بغرض بيان الأجر الذي يتقاضاه كل عامل، والتي على أساسها يتم تحديد الاشتراكات المستحقة الدفع أمام هذه الشبايك، والتي تكون بنسبة 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية، وتكون كالتالي: 24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم، و5% يتحملها العامل<sup>1</sup>، وأن عدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني إعفاؤه من ذلك، بل يتحمل المسؤولية المترتبة عن إخلاله بهذه المسألة وتقوم هيئات الضمان الاجتماعي هنا بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة، وتستعين بالاشتراكات المدفوعة سابقا إما بالعودة إلى الشهر السابق أو إلى الثلاثة أشهر الماضية علما أن التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقا وإنما يكون جزافيا ويلزم بدفع غرامة مالية تحدد بنسبة 05%<sup>2</sup>.

## 2-2 دفع الاشتراكات أمام هيئات الضمان الاجتماعي

حتى يستفيد العامل أيضا من مختلف خدمات الضمان الاجتماعي ومن التأمينات المقررة قانونا، يلتزم رب العمل أيضا وإلى جانب الالتزام بالتصريح، يقع عليه أيضا تكليف أخرى، وهو دفع الاشتراكات المحددة وبالأجال المحددة<sup>3</sup>، وطبعا هذه الاشتراكات وفي حال عدم قيام صاحب العمل بدفعها يتم منح أجل معين لدفعها يمكن أن يصل إلى 30 يوما، ويقوم إعلامه عبر إعدار بذلك، وفي حال عدم استجابة مجددا يمكن حينها لهيئات الضمان الاجتماعي أن تسلك طريق آخر في تحصيل هذه الاشتراكات عبر ما يسمى بطريق التحصيل الإجباري والذي يكون بجملة من الطرق يمكن إيجازها فيما يلي:

- التحصيل عن طريق الجدول: تتم من خلال مصلحة الضرائب، وبمقتضى جدول محدد للدين وهذا الجدول طبعا معد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج محدد عن طريق التنظيم ويقع على عاتق مدير الضمان الاجتماعي ويوقع عليه وتحت مسؤولية الشخصية<sup>4</sup>، كما تجدر الملاحظة أنه تعد عملية الملاحظة كذلك من بين الآليات والسبل التي تلجأ إليها مصالح الضمان الاجتماعي بقصد تحصيل الاشتراكات حسب

<sup>1</sup> م. 01 و 02 من المرسوم التنفيذي رقم 85-30 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي، ج. ر.، ع. 09 لسنة 1985.

<sup>2</sup> م. 15 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 17 و 25 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. من 47 الى 50 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

ما هو منصوص عليه قانوناً<sup>1</sup>، وهذا طبعاً وفق استمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعنية وتحت مسؤوليته الشخصية كذلك، وحتى تصبح هذه الطريقة نافذة يجب أن يتم التأشير عليها من قبل رئيس المحكمة المختصة إقليمياً، والتي يكون اختصاصها في موطن المدين، وذلك في مهلة 10 أيام، وتكون هذه الأخيرة محل طعن من قبل رب العمل في حالة الاعتراض في غضون 30 يوم من تاريخ استلام التبليغ .

- المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية: يثبت كذلك وبموجب القانون لهيئات الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية في حدود المبالغ المستحقة، وتحفظ هذه المؤسسات بهذه المبالغ لغاية المطالبة بها؛ وأي نقص منها أو ضياعها يعرضها للمسؤولية المدنية وأحياناً جزائية<sup>2</sup>.

- الاقتطاع من القروض: قد يتقدم أحياناً المكلفين أمام هيئات الضمان الاجتماعي المطالبة بالقروض، وهنا تشترط بعض البنوك والمؤسسات المالية على هؤلاء الأشخاص تقديم شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة ودفعها لهيئات الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>، وفي حالة عجز مصالح الضمان الاجتماعي في الحصول على كل هذه الاشتراكات، وعند فشل كل هذه الإجراءات لها في ذلك أن تسلك طريق القضاء في تحصيل هذه الديون.

### 3- أهمية الرقابة التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي

يعد الدور الرقابي أيضاً الذي تمارسه هذه الهيئات جد مهم من خلال الوقاية من المخاطر المهنية أو تجنب شدة الخسارة والهلاك الذي قد تسببه سواء للمؤسسة أو للعامل، وفي هذا الصدد يتعين تبليغ هذه المصالح بحصيلة الأخطار المهنية التي تتعرض لها المؤسسات المستخدمة، والتي يمكنها هنا منح قروض وإعانات للمؤسسات قصد تحسين ظروف العمل، كما أنها تشكل أحد التحفيزات التي تشجع على ترقية شروط العمل والظفر بيئة عمل آمنة<sup>4</sup>، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الضمان الاجتماعي بمختلف التحقيقات اللازمة من قبل مستشاريها ومراقبيها ولها في حالة التوصل إلى أي إخلال أو تهاون من قبل المؤسسة المستخدمة أن تأمر أو تنذر صاحب العمل قصد استدراك الوضع، وفي حالة عدم الاستجابة تقوم بمضاعفة

<sup>1</sup> م. 51 إلى 56 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 57 إلى 61 من نفس القانون.

<sup>3</sup> م. 62 إلى 64 من نفس القانون.

<sup>4</sup> Tayeb Belloula, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, dahlab, Algérie, 1993, p. 22

الاشتراكات في تغطية حوادث العمل والأمراض المهنية، خاصة إذا كان الوضع جد خطير<sup>1</sup> وتتولى مصالح الضمان الاجتماعي خلال حصولها على إحصائيات المخاطر المهنية تقدير مدى خطورة الوضع، والتي على أساسها يقوم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ببحث ودراسات معمقة وتقديم التوجيهات والاستشارات والنصائح إلى الجهات المعنية لتجنب ذلك<sup>2</sup>، كما تتصل هذه المصالح أيضا بباقي الجهات الأخرى الفاعلة بهذا المجال من لجان المشاركة، لجان الوقاية الصحية والأمن، مفتشية العمل، مصلحة طب العمل قصد العمل بشكل تناسقي وتكاملي في سبيل إنارة طريق المؤسسات المستخدمة وتوعيتها قدر الإمكان<sup>3</sup>.

ويمكن تلخيص مختلف النشاطات والمهام التي تقوم بها مصالح الضمان الاجتماعي في إطار الوقاية من الأخطار المهنية في المشاركة في ترقية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وكذا المساهمة في تمويل مختلف النشاطات المبرمجة في هذا الإطار، تقديم وإبداء رأيها عبر الأشخاص المختصين حول النصوص التشريعية والتنظيمية الفاعلة في هذا الجانب<sup>4</sup>؛ حيث يتم إنشاء لجنة الوقاية من الأخطار المهنية والتي تتكفل بضبط برنامج النشاط النوعي الخاص بالصندوق، ويتم تبليغ القرارات المتخذة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في ظرف 15 يوم من انعقاد المجلس أو اللجنة علما أن هذه القرارات لا تكون نافذة إلا بموافقتهم، ويمكن لهذه اللجنة الاستعانة بمصالح أو لجان تقنية كما لها أيضا الاستعانة بمصالح إدارية<sup>5</sup>.

أما من حيث إمكانية التمويل، فإنه ومن بين أهم البرامج التي تمويلها صناديق الضمان الاجتماعي وتدعمها لأجل الوقاية من الأخطار المهنية البرامج التي تهدف إلى استحداث أو إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من الأخطار المهنية، المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة لتقادي هذه المخاطر، تطوير مؤسسات الدراسات والبحوث في مجال الوقاية من المخاطر المهنية، منح قروض وإعانات للمؤسسات قصد دعم سياسة الصحة والسلامة المهنية، دعم إنجاز قنوات الإعلام والإشهار التي تساهم في إرساء دعائم الصحة والسلامة المهنية ونشر الوعي عبر مختلف الوسائل داخل المؤسسات

<sup>1</sup> Marie –française Vernaz, Manuel de droit social, op. cit., p. 49.

<sup>2</sup> Jean, Pierre Chauchard, Droit de la sécurité sociale, I.G .D.J. paris, 1994, p. 365.

<sup>3</sup> م. 73 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر .

<sup>4</sup> م. 02، 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 المتضمن تحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 السابق الذكر، ج. ر.، ع. 75 لسنة 1997.

<sup>5</sup> م. 05 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 السابق الذكر .

المستخدمة أو حتى في أماكن الرأي العام لإيصال الفكرة لمواطن حتى ولو كان بسيطاً، والذي قد يصبح يوماً ما عاملاً أو رب العمل، دعم المؤسسات الاقتصادية الضعيفة بهذا المجال، تبليغ أصحاب العمل بكل التدابير الضرورية قصد تجنب أكبر قدر ممكن من مخاطر بيئة العمل، إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية الناشطة التي تساعد على تحليل مخاطر بيئة العمل وكيفية تجنبها<sup>1</sup>، ولهذه المهام أن تتوسع إلى تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ التدابير العامة والخاصة للوقاية من المخاطر المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل، طلب تدخل مفتشية العمل قصد تفعيل عامل الرقابة وتطبيق للإجراءات الضرورية عندما يستدعي الأمر ذلك اقتراح تطبيق سياسة التحفيز كتخفيض مبلغ الاشتراكات مثلاً بحسب مجهودات صاحب العمل لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية، علماً أن هذه التخفيضات أو الزيادات تتقرر بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: هيئات وطنية أخرى فاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية

يعد كل من المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن، الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري واللجنة مصالحي لا يمكن الاستغناء عنها في تجسيد قواعد الصحة والسلامة المهنية.

### أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن

يتم التعرض من خلال هذا الفرع إلى التعريف بكل من المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمني جانب التعرّيج إلى مهام كل هيئة بهذا الخصوص.

#### 1- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

يعد المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هيئة وطنية إدارية خارجية متخصصة في حفظ الصحة والسلامة المهنية تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 253-2000<sup>3</sup> بعد ما حل محل المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن في العمل الذي تم إنشاؤه سنة 1972<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> م. 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 07 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 253-200 المؤرخ 23 أوت 2002 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمية وعمله، ج. ر.، ع. 53 لسنة 2000.

**1-1 التعريف بهذه الهيئة**

يعمل المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بشكل منسق متكامل مع باقي الهيئات الأخرى في سبيل حفظ الصحة والسلامة المهنية، وذلك من خلال العمل على تحسين ظروف العمل والحد قدر الإمكان من الأخطار المهنية وغير المشاركة في نشاطات مختلف الهياكل وتقديم الإرشادات والقيام بدراسات وبتكوينات وحملات بهذا المجال، وعليه فإن هذا المعهد ينشط في كل ما له علاقة بترقية وتطوير مجال الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>.

يتشكل مجلس إدارة ومجلس علمي<sup>3</sup> وينشط هذا المجلس العلمي وبمعية ومساعدة المدير العام للمعهد في حل النقاط والمسائل المتمحورة والمتمركزة بتنظيم وإعداد برامج التكوين وتنظيم الأنشطة العلمية والتكنولوجية وأثر هذا يتولى دراسة كل نشاط أو برنامج بحث ويعرض على مجلس الإدارة، ويقدم رأيه في تنظيم أشغال البحث العلمي ويسهر على نشرها<sup>4</sup> ويمكن له في هذا الاستعانة بأي شخص يراه مؤهل وقد يستفيد منه في هذا المجال<sup>5</sup> ويتشكل هذا المجلس من ستة أعضاء يتم انتخابهم من قبل نظرائهم ضمن المجموعة العلمية للمعهد، ممثل عن الوزارة المكلفة بالصحة، ممثل عن الوزارة المكلفة بالبحث العلمي، مسؤولون علميا بهياكل البحث إلى جانب عضوين يتم اختيارهم ضمن المجموعة الوطنية العلمية<sup>6</sup>.

**1-2 مهام المعهد والتزاماته**

لهذه الهيئة دور كبير لا يستهان به في حفظ وتحقيق الصحة والسلامة المهنية، وتبرز مهامه بالأخص في إعداد التنظيمات التقنية للأمن وبالمساهمة والاتصال والعمل بشكل تكاملي وتناسقي مع المؤسسات المستخدمة أو باقي الهيئات الأخرى التي تهدف إلى تحقيق نفس الغاية، كما يقدم خدمات تتمثل في إعداد وبرمجة دراسات وبحوث هادفة إلى تفعيل منظومة الصحة والسلامة المهنية، وفي إطار تأمين بيئة العمل والظفر بظروف مهنية في مستوى الحفاظ على صحة وسلامة كل من العامل والمؤسسة، هكذا يمكن القول

<sup>1</sup> الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 المتضمن إنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن في العمل، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1972.

<sup>2</sup> م. 03 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 08 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 21 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 23 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 22 من نفس المرسوم التنفيذي.

أنه تتلخص مهامه في في القيام بإنجاز جل الدراسات التقنية والعلمية الهادفة إلى تأمين بيئة العمل، العمل على تقديم إرشادات واستشارات واقتراحات خاصة بما يتعلق بضرورة تقييم بيئة العمل من حيث المخاطر المحيطة بها، الكشف عن المخاطر المهنية ومسبباتها واقتراح التدابير الوقائية قصد تجنبها، القيام بكل دراسة ترمي إلى تحقيق منفعة عامة بناء على طلب من السلطات العمومية أو من الهيئات المستخدمة عمومية كانت أم خاصة، تقديم آرائه فيما يخص عملية الدراسة التقنية لآلات ومعدات الصنع، وكذلك المواد الخطيرة، الكشف عن أسباب الحوادث والأمراض المهنية.

وله في كل هذا الاستعانة بكل وثيقة أو دفتر أو أيضا فيما يخص ضرورة احترام المؤسسات المستخدمة للمقاييس المعمول به من حيث احترام صحة وسلامة العامل من خطر معدات ومواد التي تنشط بها المؤسسة<sup>1</sup> حق طلب المساعدة والاستعانة بأشخاص آخرين ذات الاختصاص والتكوين المناسب هؤلاء الذين قد يكونون مستشارون جزائريون، كما قد يكونون أجنبان قصد إتمام مهامه على أكمل وجه والحصول على نتيجة فعالة ومضمونة خاصة، فما يتعلق بإنجاز البحوث والدراسات المتعلقة بنشاطه إلى جانب إمكانية عقد لندوات علمية وملتقيات سواء منه أو عبر المشاركة فيها كما له وبموجب اتفاقيات دولية تقديم مساهماته لهيئات أجنبية<sup>2</sup>، وهذا بالعمل والاتصال بشكل منسق مع باقي الهيئات الأخرى من مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية، مصلحة الصحة والصحة والأمن، طب العمل.

- أما بشأن التزامات هذا المعهد، فإنه يعد هيئة إدارية تنشط في إطار المصلحة العامة، وهو بذلك يلتزم بهذه المهام اتجاه كل من السلطات العمومية، وكذا اتجاه المؤسسات المستخدمة، فبالنسبة للالتزامات اتجاه السلطات العمومية، فإنه يتم تزويد هذا المعهد بجملة من الإجراءات والآليات والتقنيات التكنولوجية خاصة، والتي تكون متصلة بباقي الأجهزة الأخرى في جل المؤسسات العمومية، والتي تعمل على تفعيل المراقبة والتفتيش والبحث والتحري، إلى جانب القيام بحملات توعوية، وكل هذا حتى يتم تحقيق الغاية المرجوة من تبني هذه الهياكل أو المراكز؛ أي تحقيق صحة وسلامة مهنية للمؤسسة والعامل على حد سواء، أما للالتزامات اتجاه المؤسسة، فإنه وكما سبق الذكر، هذا المعهد ينشط في إطار تقديم مساعدات ودعم للمؤسسات المستخدمة خاصة في تلك التي تتميز بنشاطات ذات طبيعة جد خطيرة سواء على العامل أو

<sup>1</sup> م. 04 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 06 من نفس المرسوم التنفيذي.



على البيئة، وعلى المواطن عامة؛ إذ يتعين على المؤسسة المستخدمة الأخذ بعين الاعتبار المقاييس المعمول بها في محافظة بذلك على العتاد، العامل، البيئة المواطن<sup>1</sup>.

## 2- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تم تبني وإنشاء هذا المجلس استجابة للقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>2</sup>، ويعد هذا المجلس هيئة كذلك بارزة وفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهذا بالنظر إلى ما تتقصد من دور في ذلك؛ حيث يعمل وينشط ويسهر بالتعاون مع باقي الهيئات الأخرى وبشكل منسق وتكاملي لضمان بيئة عمل آمنة وخالية قدر المستطاع من المخاطر المهدة العامل والمؤسسة معا.

### 2-1 التعريف بهذه الهيئة

وهي هيئة تعمل على تقديم الاستشارات والتوصيات حول إعداد برامج الصحة والسلامة المهنية خلال السنة، وهذا طبعا بالاستعانة وتحليل البرامج السابقة قصد الوصول إلى النقائص وتداركها ولما لا تجاوزها، كما يقترح سبل وطرق وأسس وخطط جديدة يمكن أن تكون أكثر فعالية في تحسين ظروف العمل المهنية من مادية، نفسية، اجتماعية وحتى التنظيمية<sup>3</sup>.

### 2-2 تشكيلة هذه الهيئة ومهامها

يعمل هذا المجلس برئاسة الوزير المكلف بالعمل أو الشخص الذي يتولى تمثيله، كما يضم أيضا عددا من الأعضاء والذين يتمثلون في كل من؛ ممثلا عن الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، ممثلا عن الوزير المكلف بالصحة، ممثلا عن الوزير المكلف بالسكن، ممثلا عن الوزير المكلف بالفلاحة، ممثلا عن الوزير البحث العلمي والتعليم العالي، ممثلا عن وزير البيئة، ممثلا وزير النقل، المدير الوطني للمعهد الوطني للقياس والملكية الصناعية، المدير العام الحماية المدنية، مدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مسؤول الهيئة الجزائرية للوقاية من أشغال البناء والأشغال العمومية والري، المدير العام للمؤسسة الوطنية للاعتماد والمراقبة التقنية، المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية.

<sup>1</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 331.

<sup>2</sup> م. 27 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمية وسيره، ج. ر.، ع. 35 لسنة 1996.

إلى جانب كل هذه الإطارات السامية الممثلة لأغلب القطاعات في الدولة، يتكون أيضا هذا المجلس من 12 عضوا ممثلا عن العمال وبناء على اقتراح من التنظيمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني كذلك 12 شخصا والذين يعينون بناء على كفاءاتهم وتكوينهم في مجال الصحة والسلامة المهنية من بينهم 5 على الأقل مختصين في ميدان طب العمل والذين يتم انتقاؤهم بناء على التشاور مع وزارة الصحة<sup>1</sup>، أما عن بقية أعضاء هذا المجلس فيتم تعيينهم بناء على اقتراح من الهيئات التي ينتمون إليها وبقرار من الوزير المكلف بالعمل لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة شغور أحد المناصب، يتم استخلافه بنفس الإجراءات السابقة والمعمول بها<sup>2</sup> كما يجوز أيضا وبحكم نص قانوني أن يلجأ هذا المجلس إلى الاستعانة وأخذ استشارة أي شخص يمكن أن يساعده ويرى أنه أهل لذلك بالاستناد إلى قدراته ومؤهلاته ومكتسباته في هذا المجال باختلاف الأبعاد التي يلمسها من اجتماعية، تنظيمية، صحية<sup>3</sup>.

وبخصوص اجتماعات هذه الهيئة، فإن المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يعقد اجتماعاته بناء على طلب من رئيسه أو أغلب أعضائه بغية الإطلاع ودراسة جدول الأعمال، كما يتم إرسال محاضر الاجتماع وما أسفر عليه إلى وزير العمل<sup>4</sup>. أما عن المصاريف التي يتحملها هذا المجلس في سبيل إنجاز مهامه فتتحملها الوزارة المكلفة بالعمل والتي تدرج ضمن ميزانيتها<sup>5</sup>، كما يلتزم أيضا بإعداد تقرير سنوي عن جميع المهام التي قام بها في مجال الصحة والسلامة المهنية، ويقوم بعرضه على الوزير المكلف بالعمل لهذه لا تتركها هنا أرفعها<sup>6</sup>.

ما يميز هذا المجلس فإلى جانب كونه هيئة فاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية، إلا أننا ومن خلال استطلاعنا على تشكيلته، لاحظنا أنه يضم عدة ممثلين لعدة قطاعات ووزارات في الدولة من بيئته، صحة، تعليم، نظافة، أمن، عمل، ضمان اجتماعي، وربما هذا ما قد يجعل هذا المجلس يصل إلى نتائج لا بأس بها؛ فدراية كل شخص مثل الوزارة أو قطاع معين، يجعله متمكنا مما يمثله، وأدرى بما فيه، وإن اجتماع

<sup>1</sup> م. 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 06 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 07 و 08 من المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 13 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>6</sup> م. 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

كل هذه الشخصيات في مجلس واحد، يجعلها تحيط ربما بأكثر دقة وتفاصيل وتمس أبعادا عديدة لهذا المجال.

## ثانيا: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري

تعد هي الأخرى هيئة ذات دور لا يستهان به وهو ما سنتعرف عليه في الآتي:

### 1- التعريف بهذه الهيئة

تم إنشاء هذه الهيئة بموجب أحكام القانون رقم 88-07<sup>1</sup>، وقد خصها المشرع بالتكفل بتحقيق الصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، وتعد هذه الهيئة جهازا إداريا متساوي الأعضاء يعمل على وضع السياسة المطبقة بهذا الميدان، وبالتالي يقع عليها من الإشراف والرقابة وأن تضم إليها كل المؤسسات المستخدمة الناشطة في هذه القطاعات<sup>2</sup> وقد قام المشرع بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي ينص على أحكام تتضمن كيفية إنشاء هذه الهيئة وكذا الصلاحيات التي تعود إليها وتنظيمها وكيفية سيرها<sup>3</sup>.

### 2- تشكيلة هذه الهيئة ومهامها

يتم تسير هذه الهيئة من قبل مجلس إدارة برئاسة الوزير المكلف بالعمل وتحت إشراف وإدارة المدير العام، وتتكون من مصالح أو مديريات مركزية وأخرى جهوية<sup>4</sup>، أما عن تشكيلة هذا المجلس أي مجلس هذه الهيئة فإنه يضم 17 عضوا 05 منهم يتم تعيينهم من قبل المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على مستوى الوطني 05 منهم تعيينهم الوزراء المكلفون بالعمل، الصحة، السكن، الأشغال العمومية، الري، ممثل واحد عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، ممثل واحد عن مستخدمي الهيئة<sup>5</sup>، ويعين أعضاء مجلس الإدارة بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل لمدة 04 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وبناء على اقتراح من الإدارات والمنظمات التي ينتمون إليها، وفي حال انتهاء العهدة أو شغور منصب أحد منهم، يتم تعويضه بحسب نفس الإجراءات المعمول بها في أول الأمر؛ أي عند التعيين

<sup>1</sup> م. 25 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>2</sup> Marie – Françoise Vernaz, manuel de droit social, éd., Eyroller, paris, 1984, p. 49.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمن إنشاء الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري المؤرخ في 2006، ج. ر.، ع. 42 لسنة 2006.

<sup>4</sup> م. 08 و 10 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 09 من المرسوم التنفيذي رقم 06-223 السابق الذكر.

الأول<sup>1</sup>، وتجتمع هذه الهيئة، فإنه يعقد اجتماعاته في دورة عادية مرة كل ستة أشهر على الأقل ويجوز له الاجتماع في دورة غير عادية بناء على طلب من الوزير المكلف بالعمل أو بناء على طلب من أغلبية أعضائه<sup>2</sup>.

وبالنسبة لمهام الهيئة الوطنية المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، فتعود إلى هذه الهيئة عدة مهام وذلك من خلال المساهمة في ترقية الوقاية من المخاطر المهنية في مجال البناء والأشغال العمومية والري، وكذا القيام بدراسات وبحوث وتحاليل حول المخاطر المهنية في هذا الإطار، كذلك القيام ببرمجة دورات تكوينية وتحسيسية بهدف التحسيس والتوعية للعمال في إطار المخاطر التي قد تهدد العامل في مجال تخصص هذه الهيئة، القيام بأعمال بهدف الإعلام والاستشارة للمؤسسات الناشطة في البناء والأشغال العمومية والري<sup>3</sup>.

في سبيل نجاح هذه المهام، حول التشريع لهذه الهيئة جملة من الآليات كالجوء للمستشارية قصد إتمام البحوث والدراسات، التنظيم أو المشاركة في الندوات العلمية والملتقيات والأيام الدراسية التي تعالج هذه المواضيع<sup>4</sup>، إعداد وتنظيم تقنيات للصحة والأمن الواجب تطبيقها في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والبناء والري، إنجاز تحقیقات بهذا المجال، العمل على جمع حصيلة حوادث العمل والأمراض المهنية الناشئة عن مخاطر بيئة العمل في هذا المجال، إعداد برامج التكوين لتحسين مستوى ومؤهلات العمال وتدريبهم في مواجهة هذه المخاطر وكيفية الوقاية منها وتجنبها، المصادقة على التجهيزات وأنظمة الأمن في العمل المرتبطة بهذه النشاطات، إعداد إحصائيات وطنية لحوادث العمل والأمراض المهنية التي تقع في قطاع البناء والأشغال العمومية والري وإنجاز دراسات تحليلية لحساب الإدارة المركزية المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي كما وينظر في كل الالتزامات الإدارية الناجمة عن تنفيذ البرامج التي تتكفل بها السلطات العمومية، كما يتعين على هذه الهيئة ضمان تقديم الخدمات في مجال الصحة والسلامة المهنية، وتجب الإشارة بهذا الخصوص أنه وعلى الرغم من هذه الصلاحيات المهنية التي تتمتع بها هذه

<sup>1</sup> م. 11 من المرسوم التنفيذي رقم 06-223 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 15 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> م. 06 من نفس المرسوم التنفيذي.

الهيئة، إلا أنه عمليا وواقعا يكاد عملها منعما، أين يقتصر فقط على التحقيق بعد وقوع حادث مهني معين<sup>1</sup>.

### ثالثا: اللجنة الوطنية المصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية

تم تبني اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية بموجب القانون رقم 88-07<sup>2</sup> والتي تعد هيئة فاعلة كذلك إلى لجان باقي الهيئات الأخرى في حفظ وتحقيق الصحة والسلامة المهنية.

#### 1- التعريف بهذه الهيئة

يتجلى دورها في تحديد ضوابط ومقاييس فعالية كل من المنتجات أو المواد التي تعتمد فيها المؤسسة على نشاطها، إلى جانب الآلات والمعدات المعتمد عليها أيضا، حيث تراقب مدى صلاحيتها وكيفية يسرها، وإثر هذا قام المشرع بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 01-341 الذي يحدد تشكيلة اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحيتها وتسييرها<sup>3</sup>، أين تختص هذه اللجنة بتقديم استشارتها حول مدى احترام المؤسسات المستخدمة للمعايير والمقاييس المنصوص عليها في مختلف النصوص القانونية الفاعلة في مجال ضبط عملية نشاط المؤسسات المستخدمة حفاظ على سلامة المعدات والعمال<sup>4</sup>.

#### 2- كيفية مباشرة هذه الهيئة لمهامها

تعرض على اللجنة مشاريع المقاييس الجزائرية، كما تعرض عليها كل مؤسسة معينة مقاييس المؤسسات بعد إيداع نسخة منها لدى الهيئة المكلفة بالتقييم. وبعد دراسة هذه المقاييس، تقوم اللجنة بإرسال رأيها إلى هذه الهيئة<sup>5</sup> فضلا عن ذلك تختص هذه الهيئة بالإشراف وإنجاز جل الدراسات والبحوث التقنية التي تعمل على تحليل معايير بعض الآلات ومكونات بعض المواد الإنتاج بغية اكتشاف ما إذا تم احترام المقاييس المعمول بها قانونا وتقدم كل اقتراح مهم في هذا المجال، وتعد أيضا بهذا الخصوص تقريرا سنويا تعرضه

<sup>1</sup> بن صابر بن عزوز، حق العمال في الوقاية الصحية والامن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي، غليزان، ع. 01، جانفي 2010، ص. 55.

<sup>2</sup> م. 09 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01-341 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 04 و 05 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 06. 07 من المرسوم التنفيذي رقم 01-341 السابق الذكر.

على الوزير المكلف بالعمل<sup>1</sup>، وتعد اجتماعاتها مرة كل ستة أشهر، ويمكنها أن تجتمع كذلك في دورات غير عادية بناء على استدعاء من رئيسها أو بطلب من ثلثي أعضائها، ويقوم رئيس اللجنة بضبط جدول أعمال الاجتماع، ويتولى تبليغه إلى جميع الأعضاء في مهلة 15 يوما على الأقل قبل عقد الاجتماع، أما عن مدى صحة مداوات هذه اللجنة، فإنها تستلزم حضور نصف أعضائها، لكن يمكنها إجراء المداولة مهما كان عدد الحاضرين بعد استدعاء جديد خلال مدة 15 يوما المدة التي تلي تاريخ الاجتماع الأول<sup>2</sup>، وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حال التساوي، يتم ترجيح صوت الرئيس ويتم تحرير محضر الاجتماع، ويتم التوقيع عليه من قبل الرئيس وأمينها، ويفيد هذا المحضر في سجل مرقم ومؤشر عليه؛ حيث يتم فيه تدوين كل ما اتخذ من قرارات بهذا الاجتماع<sup>3</sup>.

#### رابعاً: المعهد الوطني للعمل ومؤسسة طب العمل أو المسماة بريستمد **prestimed**

كل منهما هيئتان لا يمكن الاستهانة بدورهما الكبير في تجسيد وتطبيق منظومة الصحة والسلامة المهنية

#### 1- المعهد الوطني للعمل

تم إنشاؤه سنة 1981، ويعد مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري ويقع تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويعد معهدا للتكوين في مجال العمل عموماً<sup>4</sup> ويمكن القول أن مساهمة هذه الهيئة في مجال الصحة والسلامة المهنية ليس بارزا كثيرا؛ إذ يتم الاستفادة من تجاربه وخبراته في وضع وتطبيق جل برامج التكوين، والتي يضعها في متناول كل من العمال وأرباب العمل ويقوم بمرافقة الهيئات المستخدمة في مواجهة المشاكل التي قد تتعرض لها في مختلف المسائل من بينها مخاطر بيئة العمل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> م. 08 و 09 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>2</sup> م. 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 14، 15 و 16 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 339.

<sup>5</sup> الموقع الوطني للمعهد الوطني للعمل (Int) <http://www.int.dz> تاريخ الاطلاع في 03 جوان 2020 على الساعة

## 2- مؤسسة طب العمل بريستمد prestimed

قد تم إنشاؤها وربطها بعالم الشغل خلال سنة 2010 تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتختص بمنح الأداءات للعمال في مجال طب العمل، هذه الهيئة مؤطرة ومكونه من فريق من الأطباء والتقنيين الذين لهم مؤهلات وتكوين لا بأس به في مجال العمل، وهي ذات سلطات واسعة، فهي تتدخل في كل من المؤسسات العامة والخاصة، ومهما كان قطاع النشاط الذي تشرف عليه عبر الإشراف الطبي على مرضاها كالمتابعة، إجراء التحاليل، الصور الإشعاعية وغيرها<sup>1</sup>، بالإضافة إلى ذلك يتكون أيضا من أشخاص استشاريين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

## 3- المعهد الوطني للصحة العامة

إلى جانب كل هذه الهيئات المذكورة أعلاه أيضا يوجد ما يعرف بالمعهد الوطني للصحة العامة الذي يقع تحت وصاية وزارة الصحة، وعموما وبشكل جد مختصر ما يمكن قوله بخصوص هذه الهيئة أنها تعمل على تقديم كل الوسائل العلمية والتقنية الضرورية لتطوير برامج النشاط الصحي وترقية الصحة عموما والصحة بمجال العمل بصفة خاصة<sup>2</sup>.

في الأخير يمكن القول أن الالتزام بالوقاية الصحية والأمن أو الالتزام بتحقيق الصحة والسلامة المهنية هو التزام مشترك بين كل من الهيئة المستخدمة وبين العمال بشكل تكاملي، فإن كان صاحب العمل مسؤول على تهيئة بيئة عمل آمنة وإن كان ملزم بتطبيق النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال فإن العامل بدوره ملزم بالاستجابة الى تطبيق توجيهات وتعليمات صاحب العمل بهذا الخصوص<sup>3</sup> رغم أن مخالفته لكل هذه التوجيهات قد لا يعرض العامل المسألة التأديبية فحسب، بل يمكن أيضا فصله عن عمله من غير إقرار مسؤولية المؤسسة المستخدمة في ذلك<sup>4</sup>.

<https://dz.kompass.com>. Date de visit du site 25-03-2020 à 13 :00h.

<sup>2</sup> Docteur F.Iles , Directrice Générale de l'institut National de la prévention des risques professionnels (I N P R P) dispositif de Prévention des risques professionnelles Acteurs de prévention , Ministre du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, Institut National de la prévention des risques professionnels , Journée de la sécurité des salaires une valeur ajoutée pour l'entreprise ,chambre de commerce français, www .cna .dz. date de visit du site 15-12-2008 à 19:30h.

<sup>3</sup> الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيروت، الجزائر، 2007، ص. 100.

<sup>4</sup> همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003، ص. 283.

## الباب الثاني

آثار تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة  
المهنية على العمل الآمن



حاولنا في اطار هذا الباب الإشارة إلى الدور الكبير الذي يعد لهذه النظم في تحقيق بيئة مهنية آمنة ومنتجة وذلك في حال اتباع توجيهات وقواعد هذه النظم وتطبيقها بالشكل الصحيح ووفقا للبرنامج الذي تحمله، إذ تتعرض البيئة بشكل يومي لتطورت سريعة ويومية، وبمختلف مجالاته تحت التأثير بمصطلح العولمة الاقتصادية، هذا التقدم أدى إلى بروز مواد وعتاد وآلات حديثة في الوسط المهني وعلى الرغم من تلك الإيجابيات التي تحققها هذه الأمور كالسرعة في الإنتاج جودة السلعة أو الخدمة، المنافسة الاقتصادية القوية بين المؤسسات السمعة الجيدة، إلا أنها أضحت وفي نفس الوقت سلاحا فتاكا يكاد يهدر بالكيان الداخلي والخارجي للمؤسسة الاقتصادية وبالعامل البشري؛ إذ صارت بيئة العمل اليوم تعرف مخاطر مهنية لا تعد ولا تحصى، من هنا وجب تبني ما يعرف بنظام الصحة والسلامة المهنية، وجعله من أولويات مخطط أي مؤسسة اقتصادية بالنظر لتأثيره الإيجابي والفعال في الظفر ببيئة عمل آمنة ومنتجة.

ولق تعرضنا لهذا الباب وفق فصلين حيث خصصنا الفصل الأول منه لبيان "انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على ظروف العمل" كون هذه الأنظمة تعد استراتيجية وفضاء يسمح بتهيئة ظروف مهنية ملائمة من حيث جميع الجوانب المادية، التنظيمية، الاجتماعية وحتى النفسية الأمر الذي يؤدي بالمقابل إلى القضاء كليا أو التقليل من الوقوع في مخاطر بيئة العمل وبالتالي تحقيق حماية للعمال والمؤسسة على حد سواء من جهة أخرى وكتكملة لهذا الباب تسمح نظم الصحة والسلامة المهنية كذلك وبشكل كبير في دعم عجلة التنمية فهي تخلق دعامة قوية بالنسبة للعامل والذي وفي حال توفير ظروف مهنية آمنة وملائمة له تراه يعمل بجد وبجهد كبير ونلمس فيه ما يعرف بمؤشر الرضا لمهني أي مدى رضا العامل عن عمله وما يحيط به من ظروف فيرتفع ادأؤه، وعلى النقيض من ذلك فعدم رضا العامل عن منصبه وعدم تلبية حاجيات وضروريات بيئة العمل تجعل من العامل في حالة نفور دائم كارها لعمله بل كثيرا ما يتواجد فيه بشكل غير إرادي لضرورة ما وهذا ما يجعل ادأؤه وانتاجيته في تراجع مستمر، هذا من جهة من جهة أخرى تساهم نظم الصحة والسلامة المهنية في توفير المؤسسة المستخدمة للكثير من التكاليف التي قد تنفقها في سبيل جبر الاضرار اللاحقة بالعمال او بالمؤسسة المستخدمة فتراها بذلك وبفضل تطبيق هذه النظم تنشط بإنتاجية مرتفعة وباقل تكلفة ممكنة ما سينعكس أيضا وإيجابا على الاقتصاد الوطني وهو ما سنراه في الفصل الثاني تحت عنوان "انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العامل وإنتاجية المؤسسة".

## الفصل الأول

انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة  
والسلامة المهنية على ظروف العمل

تمس نظم الصحة والسلامة المهنية ابعاد متعددة ومتنوعة فهي كما رأينا أعلاه تحمل برنامج كثيف يحمل من الإجراءات ما يسمح لنا بخلق بيئة عمل ملائمة وصحية وسليمة ابتداءً من اول خطوة في التأسيس لغاية تجسيد المشروع على ارض الواقع والبداية في ممارسة النشاط المهني.

إن تطبيق نظم الصحة والسلامة المهنية من شأنه تهيئة ظروف العمل المناسبة، والتي هي عملية تشكل جزء مهما من استراتيجية إدارة الموارد البشرية، كونها ذات علاقة مباشرة بكفاءة أداء العامل والمؤسسة معا، وعليه فتهيئة ظروف العمل عملية تتضمن مجموعة من الإجراءات الإدارية والفنية التي تهتم بدراسة الظروف المهنية المادية، الفيزيائية، الاجتماعية والتنظيمية والنفسية السائدة في أماكن مزولة العمل داخل المؤسسة وخارجها وذلك من خلال تصميم البرامج المتخصصة في السيطرة على إزالة مصادر ومسببات المخاطر المهنية المحتملة الوقوع، والتي يمكن أن تصيب العمال أثناء تأديتهم لأعمالهم أو بمناسبة ذلك، وهو ما سنعرض له في هذا الفصل عبر نقطتين أساسيتين تتمثلان في "مساهمة نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل مادية آمنة" (المبحث الأول)، بالإضافة الى "مساهمة نظم إدارة لصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل اجتماعية، تنظيمية، نفسية وبعض الظروف الخاصة الآمنة" (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مساهمة نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية خلق ظروف عمل مادية آمنة

ينعكس البعد المادي لنظم الصحة والسلامة المهنية في تهيئة ظروف العمل المادية بمختلف أنواعها فهي ضمان المطابقة القانونية للإجراءات الواجب توافرها في مكان العمل وتطبيق التشريعات والقوانين واللوائح المتعلقة بتحديد المعايير التي تخضع لها ظروف العمل<sup>1</sup>، وهنا يمكن القول أنه يتم توفير الصحة والسلامة في أماكن العمل من خلال تصميم برامج صحية، طبية وبيئية إدارية فنية تحمي العمال<sup>2</sup>، بالإضافة إلى ضمان رفع معنوياتهم<sup>3</sup> وتحسين علاقات العمل، الأمر الذي يؤدي بالمقابل إلى تقادي الوقوع أو التقليل من جل مخاطر بيئة العمل المادية الناتجة عن سوء تهيئة هذه الظروف.

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 2007، ص. 450.

<sup>2</sup> بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية " المفاهيم والأسس"، دار اليازوري، عمان، سنة 2010، ص. 33.

<sup>3</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة " بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 2009، ص. 570.

## المطلب الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحديد المخاطر المهنية المادية المهددة للعمل الآمن

تتمثل المخاطر المادية لبيئة العمل في تلك الأمراض والحوادث المهنية التي تختلج بها البيئة الاقتصادية، لكن قبل التعرض إلى بيان مفهوم المخاطر المادية وجب أول الأمر التطرق أو التعرض إلى بيان المقصود بالظروف المهنية، وكذا بعملية التهيئة لهذه الظروف كون هذا المصطلح جد واسع ويحمل في طياته العديد من المعاني، ناهيك عن ذلك التباين الذي عرفه تعريف ظروف العمل بين العديد من الباحثين، لكن عموماً يمكن القول أنه يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتمي إليها<sup>1</sup>، من جهة أخرى تم تعريف ظروف العمل على أساس أنها تلك العوامل التي تحيط بالعمال وتوجه سلوكه في عمله وتنقسم إلى عوامل فيزيائية، تنظيمية واجتماعية وغيرها<sup>2</sup>؛ إذ تعد أحد المحددات الأساسية لمستوى ونشاط العمال بمعنى مجموعة العوامل التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل كما أنه تجب الإشارة أن ظروف العمل تختلف عن بعض المفاهيم المشابهة له كجو العمل والظروف المهنية<sup>3</sup>، بيئة العمل الداخلية والظروف المهنية<sup>4</sup> أو بطبيعة العلاقات الإنسانية السائدة في مكان العمل رسمية أو غير رسمية<sup>5</sup> بالإضافة للعوامل الفيزيائية المرتبطة بمكان العمل<sup>1</sup>، المناخ التنظيمي وظروف العمل المهنية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "مدخل تحديد الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، سنة 2004، ص. 205.

<sup>2</sup>Jean Marie Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, 2 ème éd., Vuibert, paris, 2003, p. 63.

<sup>3</sup> كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط. 01، سنة 1996، ص. 14: «إذ يقصد بجو العمل أو ما يعرف بمناخ العمل حصيلة التفاعل بين كل من النظم والسياسات والإجراءات، القوانين المنظمة لعمل المؤسسة إلى جانب الظروف السائدة في مكان العمل دون نسيان العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين جميع العمال بعضهم مع بعض ومع المؤسسة...».

<sup>4</sup> حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين -عربي-إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط. 01، سنة 1997، ص. 90: «أين تعد بيئة العمل الداخلية من بين الظروف المهنية، إذ يقصد بهذه الأخيرة تلك العوامل التي تعمل في ظلها العامل، والمتعلقة بالجوانب الفنية والإجرائية لأداء العمل».

<sup>5</sup> محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 03، سنة 2005، ص. 325.

### الفرع الأول: الحوادث المهنية مخاطر مهنية مهددة للعمل الآمن

تعد الحوادث المهنية أحد الآثار الناتجة عن الاخطار المادية بمختلف أنواعها إلى جانب الامراض المهنية لذا من الضروري بيان معنى الحادث المهني وكيفية تحققه داخل بيئة العمل.

#### أولاً: مفهوم الحادث المهني

من خلال هذه النقطة سيتم تعريف الحادث المهني كخطر يحدق بالعامل في المحيط المهني مع بيان شروطه بالإضافة للإشارة إلى إصابات الطريق وبعض الحالات الأخرى التي يمكن اعتبارها أيضاً حوادث مهنية.

#### 1- تعريف الحادث المهني وشروطه

اعطيت للحوادث المهني العديد من التعريفات من طرف العديد من الباحثين في هذا المجال غير أنه ومهما تنوعت هذه التعاريف تبقى النتيجة واحدة مفادها إلزامية توافر تلك الشروط المفروضة حتى يستفيد بعهد بهذه الإصابة كحادث مهني يجعل صاحبه يستفيد من التعويضات المقررة قانوناً.

#### 1-1 تعريف الحادث المهني

عرف الحادث المهني من حيث النصوص القانونية كما تم التعرض لذلك أيضاً من الجانب الفقهي وهو ما سنراه كالاتي:

#### أ- التعريف القانوني لحادث العمل

يعرف حادث العمل قانونياً بأنه كل حادث نتج عنه ضرر بدني بسبب ظرف مفاجئ لم يكن متوقعاً، ولم يكن بالإمكان تفاديه أثناء تأدية العامل لالتزامه المهني أو بمناسبةه. كما يعد حادث العمل أيضاً ذلك الحادث الذي يقع أثناء قيام العامل بعمل ما وفي إطار واجبه خارج المؤسسة مطبقاً بذلك تعليمات المؤسسة المستخدمة

<sup>1</sup> محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، سنة 1999، ص. 118: «سواء كانت مع الزملاء أو الرؤساء أو إشباع العامل للحاجات الأساسية سواء كانت في شكل حوافز أو فرص ترقية أو تدعيم لمكانة اجتماعية».

<sup>2</sup> سعد علي العنزي، الإدارة الصحية، دار اليازوري، عمان، سنة 2009، ص. 69: «هي مجمل تلك الإجراءات التنظيمية من لوائح وتنظيمات داخلية الهادفة الى تحديد نوعية البيئة الداخلية لمؤسسة معينة والتي تدرك من قبل العاملين، وتتمثل في القيم والخصائص والاتجاهات التي تتميز بصفة الاستقرار النسبي والتي تؤثر في سلوكهم، كما يعرف على أنه نتاج التفاعل بين العاملين بالمؤسسة بقيمتهم ومعتقداتهم ومعاييرهم ومجموعة النظم المتبعة داخل المؤسسة».

أو صاحب العمل أو عندما يكون في حالة ممارسة عهدة انتخابية، أو حين يكون بصدد مزاوله دراسة أو تكوين ما بصفة منتظمة خارج ساعات العمل<sup>1</sup>؛ إذ هناك حالات يكون فيها العمال في عالم الشغل وفي نفس الوقت يزاولون دراسة أو تكوين ما أين اعترف لهم القانون صراحة بهذا الحق، وبالتالي يستفيدون من حماية قانونية ومن التأمين عن إصابات العمل التي من الممكن أن يتعرضوا لها أثناء قيامهم بهذا الأمر.

كما تضيف أحكام التشريع أنه يعتبر أيضا حادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا متى كان هذا الحادث واقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو خلال القيام بعمل متقارن للصالح العام أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك<sup>2</sup>، وبدوره التشريع الفرنسي وعلى سبيل المقارنة عرف إصابة العمل<sup>3</sup> بتلك التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات، وعليه وباستقراء هذه النصوص التشريعية نستنتج أنه قد تم الاكتفاء بوضع معايير عامة الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابات العمل الموجبة للضمان أي عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل والأمراض المهنية بمجرد إثبات العامل أنه قد أصيب بضرر خلال العمل، وإنما يجب عليه فضلا عن ذلك أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت العلاقة السببية بين الضرر والإصابة التي تعرض لها، وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع المغربي يعترف بالضرر النفسي كحادث مهني<sup>4</sup> على عكس المشرع الجزائري الذي اكتفى بالنص على الضرر البدني.

### ب- التعريف الفقهي لحادث العمل

تتفاوت التعريفات الفقهية التي أعطيت لحادث العمل من تعريف إلى آخر، ويمكن تعريفه حسب تلك العناصر التي جاء بها التشريع الجزائري في تعريفه، والتي أبرزها اعتبار الحادث ذلك الذي يطرأ خلال العمل أو

1 م. 06 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

2 م. 08 من نفس القانون.

3 Art. 04 de c. t. Fr.

4 ظهير الشريف رقم 190-14-01 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 12-08 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، ج. ر. ع. 6328 لسنة 2015.

بمناسبتة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجي يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة<sup>1</sup>، ويعرف أيضا بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان ويكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية، اضطرابات ومضاعفات على مستوى الجهاز العظلي، وأحيانا تؤدي إلى الوفاة<sup>2</sup>.

كما يرى جانب آخر من الفقه أن حادث العمل يكون باجتماع العناصر المكونة له، والتي يمكن إيجازها خاصة في ضرورة تكون واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث ويكون أثداء تأدية العامل لعمله أو بمناسبتة وأن يؤدي أو يلحق الخسارة بجسم العامل، كما يفترض وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة وبين الضرر الذي ألحق بالعامل، لكن يلاحظ أن الفقه الحديث قد وجه عدة انتقادات لهذا الطرح؛ بحيث كان هناك جدال ونقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يخص شرط العنف؛ لأنه إن حصل وأن اتفق الفقه على اشتراط هذه الصفة في حصول الحادث، فإن هذا الأمر وهذه المسألة غير منطقية وغير صحيحة مئة بالمئة ذلك أن هنالك حالات عدة أين لا يقترن فيها حادث العمل بعامل العنف إلا أنه يسبب ضررا ومضاعفات للعامل، وعليه وإذا نظرنا إلى بعض الأحكام نجد إمكانية الاستغناء عن هذا الشرط ويعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا إن كان ناشئا عن لدغة حشرة وهذا ما قالت به محكمة النقض الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité social, 9ème éd., paris, 2006, p. 254.

<sup>2</sup> محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية، في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، ط. 01، سنة 1972، ص. 52.

<sup>3</sup> آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، المغرب، ط. 1 سنة 1977، ص.

## 1-2 الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

يتبين لنا أن المشرع قد أبعد صفة العنف واكتفى بالتركيز على جملة من الشروط لتحقيق حادث العمل، وهي تتمثل في كل من؛ وجود ضرر بدني، الصفة الفجائية وذات أصل أجنبي، بالإضافة إلى العلاقة السببية بين الحادث والضرر<sup>1</sup>، وسوف يتم التعرض لكل من هذه الشروط كالتالي:

### أ- الضرر البدني

استنادا إلى هذا الشرط، فإنه لا يعتبر الفعل حادثا إلا إذا ألحق ضررا بجسم العامل، والمقصود بالمساس هنا حالة احتكاك مادي بهذا الجسم، وبالتالي تعتبر من قبيل الحادث حتى ولو لم تصطبح بإصابات عضوية أو جروح<sup>2</sup>، وبهذا فإن الضرر الذي يصحب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان أيضا إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، كما يستوي أن يكون من قبيل إصابات العمل ذلك الحادث الذي يمس بالجهاز العظلي للعامل ويلحق به أضرارا بغض النظر عن درجة خطورتها جسيمة كانت أم خفيفة كإتلاف ذراعه مثلا أو التواءات على مستوى الكتف أو الأرجل علما أنه توجد اختلافات فقهية في الضمانات المقررة لهذه الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية متى كانت هذه الأعضاء التي ألحق بها الضرر، ويعود لها دورا في قيام العامل بعمله بحكم أنها ومن خلال تواجدها بهذه الحالة، فهي تؤدي به إلى عجز مؤقت أو دائم وتحول بينه وبين عمله وهناك من يغفل ذكرها حيث يتركها للاجتهاد القضائي<sup>3</sup>.

أما أحكام القانون، فإنها تمنح للمصاب الحق في الحماية وفي التأمين متى أدى الحادث إلى إعداد العامل وتعويضه بآلات وأعضاء اصطناعية والتي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل فإصلاحه وتجديده على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي<sup>4</sup> كما يجب أن يكون تأثيره ماديا للواقعة بمعنى وجود

<sup>1</sup> م. 06 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، مرجع سابق الذكر، ص. 192.

<sup>3</sup> محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط. 1، سنة 1967، ص. 11.

<sup>4</sup> م. 30 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.



ضرر أصاب بدن العمال كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع مثلا<sup>1</sup>؛ أي اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث.

### ب- صفة المفاجأة

لا يعتد فقط بشرط الضرر ولا يكفي لوحده حتى يستفيد العامل من التأمين الاجتماعي وحتى يحظى بالحماية القانونية، بل إلى جانبه لدينا أيضا شرط المفاجأة، والذي مفاده أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة، أي أنه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة وبشكل لم يكن في الحسبان ولم يكن متوقعا وبطريقة سريعة؛ بحيث تعذر على العامل تجنب ذلك ولم تسنح له الفرصة للقيام بذلك<sup>2</sup> وعليه يفهم وبالنقيض من ذلك فإذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة ذلك لأنه لا يمكن إضفاء صفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت ويتعين على العامل إزاء هذا التأخير أن يثبت العلاقة السببية بين الحادث والضرر وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثارها وأضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد<sup>3</sup>، ومفاد ذلك أنه يترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء ومن غير الممكن إسنادها إلى أصل وتاريخ معين لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها<sup>4</sup>.

غير أنه وعلى الرغم من هذا، إلا أن هناك من الإصابات ما تحدث بفعل واقعة منشئة لها فجأة ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثارها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكراراً بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة، وقد تتأثر به الحالة الفونولوجية لجسم الإنسان وتنتج أثارها الضار للمصاب<sup>5</sup> كما أنه إذا تمعنا في أحكام التشريع وجدنا أن المعيار الذي أخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وإنما يعتمد على فكرة

<sup>1</sup> م. 09 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، ص. 16.

<sup>3</sup> محمد لبيب شنيب، الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي، دون بلد النشر، ط. 1 سنة 1967، ص. 111.

<sup>4</sup> م. 10 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>5</sup> آمال جلال، مرجع سابق الذكر، ص. 186.

قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر<sup>1</sup>، وعليه فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به من أجل استفادة العامل من الحماية القانونية المقررة في قانون إصابات العمل والتي قد تسبب أمراضا للعامل بسبب حادث وقع له أثناء أداء عمله أو بمناسبته، لكن مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو أن يكون هذا الحادث نتيجة لسبب مفاجئ خارجي<sup>2</sup> ولقد تم توجيه انتقاد بخصوص هذا الشرط ذلك أن صفة المفاجأة، قد تتخلف من سبب لآخر الأمر الذي سيصاحبه اختلاف ظهور نتائج ومضاعفات هذه الإصابات الفجائية؛ فعلى سبيل المثال كثيرا من الجروح الداخلية والاضطرابات العصبية وإصابات عضلات القلب التي قد تحدث فجأة، ولكن لا يعلم بها من إصابته إلا بعد مرور فترة طويلة، وبالتالي إن أخذنا بصفة المفاجأة فهنا الأمر يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل وكننتيجة حرمان المصاب من الحماية القانونية، وعليه يستحسن لو أن مشرنا يعيد صياغة هذه المسألة ويوسع من هذه الحماية لتشمل مثل هذه الإصابات التي تتأخر نتائجها في الظهور إلى درجة أن صاحبها يصعب عليه اكتشافها إلا بعد مرور مدة زمنية من يوم تعرضه للحادث.

### ت- السبب الخارجي

يمكن تعريفه على أنه كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه، وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير مرتبط بالتركيبية الفيزيولوجية للعامل، وقد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول هذا العنصر نظرا للظروف المحيطة بالعامل المصاب والتي تسهل تحديده بكل دقة<sup>3</sup>، ووفقا للتشريع يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل بحكم أنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة؛ فضربة الشمس هنا يلاحظ أنها ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره بسهولة، كما أن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون وهذا بالرغم من أن أغلب الفقهاء يشترطون في مصدر الضرر الجسماني مما جعل هذا الشرط كذلك محل انتقاد على أساس أنه ليس أمرا واردا بشكل دائم، وهذا ما نجده من خلال اطلاعنا على الأحكام القضائية التي اعتبرت الفعل إصابة وإن لم يتحقق

<sup>1</sup> م. 04 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 06 من نفس القانون.

<sup>3</sup> أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، مرجع سابق الذكر، ص. 189.

نتيجة تدخل سبب خارجي، فقيام العامل بنشاط أو حركة عادية أو خاطئة ونتج عنها ضرر وكان من الصعب إسنادها إلى عنصر أجنبي، يعد حادث عمل ويستفيد من وقع فيه من التأمين عليه ويحظى بالحماية القانونية.

### ث - العلاقة السببية

يقصد بها تلك الرابطة المباشرة بين كل من الضرر والخطأ، هذا عموماً أما بخصوص حادث العمل، فإنه يستشف أنه ولاستفادة العامل من الحماية القانونية المقررة لحوادث العمل أن يثبت تلك العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت جروح فور أو مضاعفات جسدية أو وفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن وفي الواقع العملي غالباً ما تحدث الحوادث ويبقى سببها مجهولاً ليُدلي المصاب به وحتى لدى المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل، لذا كان من الضروري الالتفات إلى هذه النقطة ومراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، فبالنسبة لارتباط الأداء بمكان العمل، فإنه يتجلى بضرورة ضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبته<sup>1</sup>، أما مكان العمل فهو الحيز الذي يتواجد فيه المؤمن له لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل<sup>2</sup> أما من حيث ارتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل بمعنى ضرورة وقوع الحادث أثناء العمل أو بسببه؛ أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معاً، وقد أخذ المشرع الجزائري بمعيار زمن العمل حتى يكون العامل مستفيداً من الحماية القانونية<sup>3</sup>.

### 2- إصابات الطريق

هي الأخرى يمكن القول أنها تتدرج ضمن الحوادث المهنية رغم بعض نقاط الاختلاف البسيطة الموجودة بينهما إلا أنه يبقى كل منهما ضرر مهني له من الآثار السلبية ما لا يعد ولا يحصى في حياة المؤسسة المستخدمة وفي حياة العامل على حد سواء.

<sup>1</sup> م. 06 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 09 من نفس القانون، حميش يمينة، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد رقم 06 ع. 01 سنة 2015، ص. 234: «المكان الذي يقيم فيه العامل ويذهب إليه، واليهم إن كان أصلياً أو ثانوياً. كما لا يشترط أن يكون ملكاً للعامل أو مقيماً بالنسبة لمحل الإقامة الثانوي بل يشترط فقط الاستقرار».

<sup>3</sup> م. 07 و08 من نفس القانون.

## 2-1 تعريف إصابات الطريق

يقصد بإصابة الطريق تلك الإصابة التي قد يتعرض لها العامل أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو عند العودة منه، وذلك أي كانت وسيلة التنقل المستعملة غير أنه ولكي يستفيد العامل من التأمين من كل هذا، فالأمر يفرض جملة من الشروط والقواعد المتطلبية لهذا بحيث، شرط ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة، ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام، وإما لأغراض عائلية، ويستنتج من هذا أنه قد تم اعتماد معيارين في تحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون وهما المعيار المكاني والزمني<sup>1</sup>.

- فبالنسبة للمعيار المكاني، فالمسار المضمون والمحمي قانونا هو ذلك الذي يقع بين مكان العمل ومكان الإقامة أو ما يشابهه أو المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول وجبة الطعام أو لأغراض شخصية أو عائلته فمكان العمل بهذا المعنى، هو الذي يحدده صاحب العمل كي ينفذ فيه العامل عمله الواجب عليه ويستوي في ذلك أن يكون المكان ثابتا كما يمكن أن يكون متغيرا وهذا طبعا بحسب طبيعة النشاط الذي تشرف عليه المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل، وخير مثال على ذلك العمل في المقاولات والذي يتغير العمل بتغير مكان تنفيذ المشروع.

- أما من حيث المعيار الزمني، فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة الطريق، لا بد أن يكون هذا الحادث الذي تعرض له العامل أو الذي دخل بينه وبين عمله خلال الوقت القانوني الذي يلتزم فيه العامل بالذهاب إلى مكان دوامه كما قد يكون وقت الرجوع من العمل إلى المنزل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حميش يمينة، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 235: «المكان الذي يذهب إليه العامل لتناول طعامه بمعنى الكلمة وليس لشراء المواد الغذائية كالخبز مثال، أو لشراء السجائر، أو لتناول القهوة».

<sup>2</sup> حميش يمينة، حادث المسافة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، السنة الجامعية 2014-2015، ص. 40.

## 2-2 موانع الاستفادة من الحماية بخصوص إصابات الطريق

رغم أن أغلب التشريعات اعترفت حقيقة بالتأمين عن الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العامل وهو في طريقه إلى عمله وسواء كان هذا الأمر حين إصابه أو رجوعها إلا أن المشرع الجزائري ليس باستثناء فيما اتخذه كل المشرعين الآخرين، غير أنه من جهة أخرى تعتبر استفادة العامل من هذه الحماية مقيدة بقيود وشروط وقواعد لا بد من توافرها حتى يعتد بالحادثة على أنها حادث أو إصابة الطريق؛ إذ هناك حالات أين يصاب العامل بحادث في مسار الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض عن تلك الإصابات ويتعلق الأمر خاصة في حالة الانحراف عن المسار أو حالة الانقطاع<sup>1</sup> وعليه:

- بالنسبة للانقطاع أو التوقف، يقصد بها الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس ملتقين حول سيارة معطلة فينضم إليهم ويكف عن سيره.
- أما عن العامل المنحرف عن المسار المضمون فيقصد به سلوكه طرق آخر غير الطريق الاعتيادي، ولو كان ذلك المسار مؤديا إلى عمله فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث ما لم يكن هذا الأمر عائدا لحالة الضرورة أو لقوة قاهرة.

## 3- حالات أخرى لحادث العمل

إلى جانب هذا، ثمة حالات أخرى يعتد بها كحوادث عمل ويقر لها التشريع حماية قانونية ويستفيد العامل من الحماية والتأمين والتي يمكن إيجازها في كل من حوادث الإنقاذ العام، الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية المنظمة والمهنية من طرف المؤسسة المستخدمة، الحوادث الناتجة عن القيام بمهمة ما خارج المؤسسة المستخدمة أي القيام بمهمة ذات طابع استثنائي، بالإضافة إلى الحادث الذي قد يحصل خلال ممارسة عهدة انتخابية أو حين مزاولة تكوين أو دراسة ما بانتظام وخارج ساعات العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> م. 12 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط. 02، سنة 2007، ص. 38.

**3-1 حوادث الإنقاذ والنفع العام**

تعد الحوادث التي تحصل مع العامل وهو بصدد إنقاذ شخص ما من بين الحالات التي تمنحه حق الاستفادة من الحماية القانونية ومن التأمين ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا، وهذا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر فأساس هذه الحالة هو أن الدولة مسؤولة على ضمان وسلامة الأفراد وممتلكاتهم، وإذا حل الشخص العامل محل الدولة وقام بدورها وترتب عن ذلك ضرر ألحق به فعلى الدولة أن تعوضه عن ذلك.

**3-2 الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة**

قد تقدم الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل القيام بعملية تنظيم تظاهرة رياضية، فقد يقبل العمال للمشاركة فيها وقد يصاب أحدهم بحادث ما بالتالي فالقانون يعترف بهذا ويقرر حماية للمصاب، لكن وحتى يستفيد من التعويض لا بد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة، وعليه يفهم من هذا أنه خارج هذه الشروط لا مجال لاستفادة العامل المصاب من التأمين.

**3-3 الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم**

ثمة من المؤسسات من تفرض طبيعة نشاطها إرسال العمال إلى مكان بعيد عن المقر الرئيسي لها وأحيانا الانتقال إلى ولاية أخرى أو إلى بلد آخر، وهذا قصد استكمال أعمال معينة مرتبطة بالمؤسسة وبالتالي من الممكن أن يصاب العامل المختار لإنجاز هذا العمل بإصابة ما سواء أثناء انتقاله إلى المكان الذي أرسل إليه أو بمكان العمل؛ حيث انتقل وبصدد إنجاز هذا العمل الاستثنائي أو بمناسبة عليه يتمتع المصاب إثر هذا بالحماية القانونية، ويعوض على هذه الإصابة على بأن يكون الضحية عاملا تحت إشراف سلطة رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Jean Pierre, Chauchard, Droit de la sécurité sociale, L.G.D.J, paris, 1999, p .113 .

**3-4 الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها**

كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها، فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

**3-5 الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل**

هنالك من العمال من يزاول دراسة ما أو تكوينا معيناً وهم في عالم الشغل في نفس الوقت، بالتالي أقر لهم القانون حماية قانونية إن لحقت بهم إصابة ما أثناء هذا التكوين أو هذه الدراسة متى كانت إحدى هذه الحالات تمارس من قبل العامل بصفة منتظمة ومستمرة وخارج ساعات العمل، وأن يكون مؤمناً اجتماعياً وبهذا تستبعد مزاوله الدراسة بصفة عرضية وعشوائية.

**ثانياً: إجراءات إثبات الحادث المهني**

إن إثبات حادث العمل وفقاً للقواعد العامة يكون عبر كل الطرق، ولأن العامل يعتبر الطرف الضعيف في علاقة العمل، وبحكم أن المؤسسة المستخدمة غالباً ما يكون هدفها الوحيد هو تحقيق الربح؛ فحسب ظهر التشريع ليحيط العامل بكل الحماية القانونية اللازمة منها طبعاً حمايته من الحوادث المهنية ولإثبات حوادث العمل والمطالبة بالتعويض عنها خصص المشرع هذه المسألة بجملة من الإجراءات وهي كالآتي:

**1- التصريح بحوادث العمل**

يقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى وبخصوص حوادث العمل الالتزام بالتصريح به لدى هيئات الضمان الاجتماعي، وهذا يسمح للعامل وكذا رب العمل باتخاذ الإجراءات الضرورية للمطالبة بالتعويض أمامها وهو ما يتفق عليه أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup> وبهذا الخصوص يتعين أن تقوم بالتصريح إما الشخص المصاب أو من ينوب عنه وذلك في ظرف 24 ساعة ماعدا في الحالات القاهرة كتواجده في حالة خطيرة بالمستشفى أو تزامن الحادث مع عطلة سواء كانت أسبوعية، وطنية أو دينية وعليه وتطبيقاً للقواعد العامة فإن تصادف الحادث مع هذه الحالة يبدأ الحساب من اليوم الموالي مباشرة<sup>2</sup> حيث يتقدم الشخص المصاب بشكواه أمام المصلحة المختصة وهي التي يقوم أعوانها المراقبين بفتح ملف للعامل

<sup>1</sup> م. 13 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> السماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص. 47.

المصاب عند مصلحة مراقبة أصحاب العمل وبرمجة زيارة لأماكن العمل والتأكد من مدى ثبوت الحادث، ويتسنى لها ذلك القيام والاستعانة بكل الوسائل التي تتاح لها من إطلاع على مختلف الوثائق، الاستجواب، طلب شهادة الحاضرين ليعد بعدها تقريراً شاملاً عن الحادث ولا تحتسب أيام العمل كما يجوز أن يقوم بإجراء التصريح صاحب العمل، وذلك في ظرف 48 ساعة ولا تحتسب أيام العطل كما يتعين أيضاً أن تباشر هيئة الضمان الاجتماعي هذا الإجراء أمام هيئة العمل المشرفة على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته فيه علماً أنه وفي هذا الخصوص لا تتحمل مصلحة الضمان الاجتماعي أي مسؤولية عن عدم التصريح أو في حالة التقاعس عن التصريح بل تترتب عليها مسؤولية تعويضية مع إمكانية الرجوع على صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة لتعويض الضحية وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرار خاص بالتصريح بحادث العمل<sup>1</sup>.

- أما بخصوص حادث المسافة، فإن الجهة الإدارية أو القضائية هي من عليها إرسال نسخة من المحضر إلى هيئة الضمان الاجتماعي، وذلك في أجل 10 عشرة أيام، ثم تسلم نسخة إلى الشخص المصاب أو إلى ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية في حالة طلبها لذلك<sup>2</sup> كما تشير أحكام التشريع أنه وفي حالة قيام المسؤولية الجنائية وإقحام الشخص الذي تعتبر سبباً في ذلك، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تحصل من النيابة العامة أو من قبل القاضي المكلف بالملف بتسليم المستندات الخاصة لمباشرة الإجراءات المناسبة<sup>3</sup> فضلاً عن هذا، فإن عدم التصريح بهذا الحادث يؤدي إلى توقيع عقوبة مالية تتمثل في غرامة مالية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي والتي قد تبلغ 20% من الأجرة التي كان يحصل عليها الشخص المصاب في ظرف ثلاثة أشهر<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> قرار المحكمة العليا رقم 338947 المؤرخ في 06 سبتمبر 2006 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 06 لسنة 2006، ص. 265.

<sup>2</sup> السماتي طبيب، السماتي طبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 53.

<sup>3</sup> م. 21 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 26 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 05 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين أمام هيئات الضمان الاجتماعي المعدل والمعمم، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983



## 2- الفصل في الطابع المهني

- يعتبر حادث عمل كل حادث يطرأ في إطار عالقة العمل، أي كل حادث يتعرض له العامل وهو خاضع لسلطة ومراقبة المستخدم أثناء قيام عالقة العمل مهما كانت طبيعتها أو شرعيتها أو شكلها ويتسع هذا المفهوم ليس فقط أثناء تنفيذ عقد العمل بل حتى في فترة التجربة أو التمهين أو العمل بالبيت<sup>1</sup>، عليه عند مباشرة إجراء التصريح والذي سبق وقلنا فيه أنه يتم إما من طرف الشخص المصاب أو ذوي حقوقه إما من قبل صاحب العمل أو من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فإنه بعد هذا تأتي مرحلة معاينة الطابع المهني والنظر بالملف<sup>2</sup>، وتشتمل هذه المرحلة بدورها على خطوات معينة وتراعى فيها جملة من القواعد كآجال البث في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي والتي تقدر بعشرين 20 يوماً<sup>3</sup> وهذا بعدما يكون الملف كاملاً أمام هذه الهيئة، كما يعود لها أيضاً صلاحية الاعتراض عن الطابع المهني وذلك بإصدار قرار من قبلها تشرح فيه وتبين رفضها للموضوع استناداً على ما تداوله من وثائق وتحقيقات<sup>4</sup> المتحصل عليها من قبل لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهذه الهيئة<sup>5</sup>، وفي هذا الإطار وخلال هذا الاعتراض يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي إشعار كل من المصاب أو ذوي حقوقه حسب الحالة وذلك في غضون عشرين 20 يوم يبدأ حسابها من يوم علمها بالحادث.

- كما وعليها أيضاً في هذا الصدد مباشرة جملة من الإجراءات المتمثلة في تقديم الأدعاءات المستحقة للعامل على سبيل الاحتياط؛ بحيث تقوم بمنحها في حالة عدم إشعارها له أو لذوي حقوقه بواسطة رسالة

<sup>1</sup> حميش يمينة، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 234.

<sup>2</sup> م. 16 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا رقم 623530 المؤرخ في 02 سبتمبر 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 02 لسنة 2010 ص. 387.

<sup>4</sup> السماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 55.

<sup>5</sup> لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية هي مصلحة مقرها يتواجد بمديرية الضمان الاجتماعي تقوم هذه الأخيرة بعرض ملف الحادث على هذه اللجنة والتي تتشكل في نائب المدير رئيس يعينه مدير الوكالة ومن رئيس مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية مهمته أمين اللجنة بالإضافة إلى طبيب مستشار ومن رئيس قسم المنازعات ومراقب لأصحاب العمل ومراقب عن الوقاية الصحية والأمن وتصدر هذه اللجنة قراراتها بالأغلبية ويعود لها مهمة الفصل في ملفات ذات الصلة بحوادث العمل والأمراض المهنية بعد إجراء التحقيقات اللازمة، السماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 58.

موصى عليها مع الإشعار بالاستلام أما في حالة عدم الاعتراض فإن الطابع المهني بهذه الحالة يعد ثابتا ويباشر حينها المعني بالأمر بالإجراءات المناسبة للحصول على التعويضات المقررة له قانونا<sup>1</sup>.

- أيضا وفي إطار إثبات الحادث المهني نجد إجراء معاينة الإصابة والتي يتم بموجبها تقدير نسبة العجز وكذا الحالة الصحية للمصاب، ويتم المعاينة من قبل طبيب مختص أو من قبل الهيئة الطبية التي يختارها المصاب والتي يستوجب عليها الأخذ بشهادتين عند الفحص الأولي<sup>2</sup> وهذا ما يستخلص من أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تحت على إلزامية توافر شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يتم بعد الحادث مباشرة والتي تحدد فيها حالة الإصابة ومدة العجز وجل المعاينات الأخرى التي تساعد على تحديد مصدر الجرح أو المرض في حين تضمن الشهادة الثانية إثبات حالة ما إذا ستمتثل للشفاء أو ما هي الآثار التي قد يخلفها الحادث فيه بعد العلاج أو الجبر<sup>3</sup> وهاتين الشهادتين يجب إرسالهما فورا إلى هيئة الضمان الاجتماعي والتي قد تقوم بإجراء الرقابة الطبية على الحالة المعروضة عليها<sup>4</sup>، وتجدر الإشارة هنا أن الأمر لا يقتصر من هذه الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب فحسب، بل على هيئة الضمان الاجتماعي حق طلب رأي المراقبة الطبية من خلال عرض الشهادتين على الطبيب المستشار التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهنا يحق لهذا الطبيب استدعاء المصاب وإجراء الفحوصات الطبية اللازمة للتأكد من مدى صحة الشهادتين ومدى مطابقتها مع ما ورد فيها والفحوصات التي يسفر عليها هو، كما يعود لهيئات الضمان الاجتماعي وفي كل الأحوال طلب المراقبة الطبية في حالة ما إذا أدى الحادث إلى الوفاة أو العجز الدائم أو فيه احتمال حصول أحد هاتين الحالتين .

<sup>1</sup> م. 17 ف. 3 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر .

<sup>2</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 03، 2005، ص. 124.

<sup>3</sup> م. 22 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر والتي تنص: «بحرر الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث وشهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة العجز إذا خلف الحادث عجزا».

<sup>4</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان في القانون الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 184.

### الفرع الثاني: الأمراض المهنية مخاطر مهنية مهددة للعمل الآمن

تعرف العديد من الأمراض المهنية انتشارا رهيبا في مختلف المؤسسات المستخدمة خاصة منها تلك التي تقوم على الصناعات الثقيلة والكيميائية، وهذا بالنظر إلى تلك المخاطر المهنية التي تعد سببا فيها، ولهذا فإن الأمراض المهنية تمثل خطرا آخر من الأخطار التي تهدد صحة وسلامة العامل كما أنها تمس أيضا باقتصاد المؤسسة وبالاقتصاد الوطني عامة؛ إذ تتسبب الأمراض المهنية في مجموعة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة التي تؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية. وفيما يلي نتطرق لمختلف عناصر هذه التكاليف:

#### أولا: تعريف المرض المهني والطرق المتبعة في تحديده

تعد الأمراض المهنية خطرا بدنيا يهدد العام والتي غالبا ما تكون نتيجة تلك الأخطار المادية التي تحتويها البيئة المهنية بمصادرها المختلفة، وعليه سيتم في إثر هذه النقطة التعريف بالمرض المهني وكيف يتم تحديده.

#### 1- تعريف المرض المهني

معرفة المقصود بالمرض المهني كخطر يحدق بالعامل وسط بيئة العمل سيسوق بنا إلى التعرض إلى الإحاطة به كالتالي:

#### 1-1 التعريف القانوني للمرض المهني

لم تقتصر موضوع المرض المهني على الصعيد الوطني فحسب، بل هي مسألة ذات بعد دولي فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، وقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، أن المرض المهني هو كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في المهنة أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكر لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2001-2002، ص. 56.

بدوره المشرع الجزائري لم يغفل عن التعرض للأمراض المهنية حيث عرفها صراحة بأنها تعد من قبيل الأمراض المهنية كل حالات التسمم والتعفن والاعتلال التي يعود مصدرها إلى سبب أو تأهيل مهني<sup>1</sup> وهو ما يستشف من التعريف الذي أولاه المشرع للمرض المهني؛ بحيث نجد أن هذا تحديد لمميزات المرض المهني وهو عكس تشريعات بعض الدول كفرنسا التي لم تضع تعريفا للمرض المهني وتتص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض والعمليات والأعمال المسببة له بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان والتعويض عنه فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية في ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل أثناء المهنة التي يمارسها، حيث لولا ممارسة هذه المهنة، لما أصيب بهذا المرض إذ أنه لكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة لابد أن يكون المرض من بين الأمراض المتبناة في جدول الأمراض المهنية.

### 1-2 التعريف الفقهي للمرض المهني

لقد تباينت عدة تعاريف وعدة آراء فقهية حول مفهوم المرض المهني؛ فهناك من يرى أن المرض المهني هو ذلك الذي ينشأ عن مباشرة العمل أو بسبب العمل والذي يمكن القول أنه وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي، بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن<sup>2</sup>، في حين هناك من يرى ويعرف المرض المهني بأن سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا والسبب في ذلك يعود إلى تعفن ما في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل<sup>3</sup>، كما يوجد من عرفه بأنه تلك الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة للأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدرا مهنيا خاصا<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> م. 63 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>2</sup> محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، مرجع سابق الذكر، ص. 53.

<sup>3</sup> Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité social, op. cit., p. 255.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج. 02، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، سنة 1998، ص. 150.

## 2- الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني

يعد تحديد طبيعة المرض المهني من أصعب المسائل التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية وهذا بالنظر لما يتطلبه من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة أو بمناسبة ذلك العمل، كما يمكن ربط هذه الصعوبة أيضا بذلك الاختلاف الموجود بين الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، هذا دون أن نتجاهل تلك النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية، والتي تتجلى في نظامين هما نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول.

### 1-2 نظام التغطية الشاملة

بالنسبة لنظام التغطية الشاملة، يقصد به وجود هيئة معينة للبحث في كل حالة للوصول إلى نتيجة تقرر بأنها حالة يعتد بها من بين الأمراض المهنية التي تخول العامل الاستفادة من التأمين عليه وقد تكون هذه الهيئة مكونة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو أعضاء بالمكتب الإداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية<sup>1</sup>.

### 2-2 نظام الجداول

فيما يخص نظام الجداول، فمفاد هذا النظام هو تبني مجموعة من الأمراض على أساس أنها أمراض مهنية من قبل المشرع ويدرجها في جدول يحدد فيه اسم المرض من جهة ومن جهة أخرى يذكر الأعمال المسببة لهذا المرض، وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنة أو عملا تسببه وفقا للجدول اعتبر مرضا مهنيا علما أنه قد يكون الجدول مغلقا فتحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة وبعد وضع الجدول، ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط هو قصور الجدول عن مواكبة التطور<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، ط. 01، سنة 1976، ص. 335 .

<sup>2</sup> السيد نايل عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، سنة 1996، ص. 422 .

كما نجد أيضا نوعا آخر من الجداول، وهو ما يطلق عليه بالجدول المفتوح والذي لجأت إليه التشريعات الحديثة لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة؛ فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك أو بموجب إجراءات بسيطة، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري وهذا النظام يريح القاضي وأطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا لما يحمله من قرائن قانونية، وهذا راجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر بظهور أنه مهنة تصاحب هذا المرض<sup>1</sup> ويلاحظ أن هذا هو الصواب كون الأمراض المهنية في تطور مستمر ولا يمكن حصرها، وهذا بالمقارنة مع المستجدات التي تعيشها بيئة العمل سواء من حيث المواد المستعملة في نشاط المؤسسة أو في الآلات المعتمد عليها.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري اعتمد على النظام الثاني وأخذ بنظام الجداول، وتبنى بذلك حوالي 84 جدول تضمنت تحديد الأمراض المهنية التي يستفيد من خلالها العامل من التأمين عليها وحددت بدقة قائمة من الأمراض إلى جانب قائمة الأعمال التي قد تسببها، بالإضافة إلى مدة التكفل، وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال والمعالجة اليدوية للوامين العطرية ومشتقاتها وتصل إلى 30 سنة في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة والمدة التي يستغرقها لظهوره خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة حتى يتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة<sup>2</sup> حيث تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني ويعود الاختصاص في وضع القوائم إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم.

من جهة أخرى ألزم المشرع أيضا كل مؤسسة مستخدمة تعتمد على وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتش العمل والمدير الولائي وتصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك إلى ثلاث مجموعات والتي تتمثل في مجموعة ظواهر التسمم الحادة

<sup>1</sup> محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، سنة 2003، ص. 24 .

<sup>2</sup> Alain Harlay, Les accédant du travail et les maladies professionnelles, 2ème édition Masson Barcelone, paris, 1998, p. 7.

والمزمنة، مجموعة العدوى الجرثومية وثالثا مجموعة الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص وعليه<sup>1</sup>.

- بالنسبة للمجموعة الأول، يتمثل ظواهر التسمم الحادة والمزمنة عند التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزنبرقي والمسببة للتسمم الحاد والمزمن التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة في شكل عوارض مرضية، علما أنه يمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة تسبب التسممات الحادة والمزمنة، ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية.

- بالنسبة للمجموعة الثانية، العدوى الجرثومية وتوجد بالأوساط المهنية كائنات دقيقة وصغيرة إلى درجة أنه يصعب فيها على المرء رؤيتها بالعين المجردة، وهي جد خطيرة لما تحمله من ميكروبات تتطفل إلى جسم العمال وتسبب لهم أمراضا لا تقل خطرا، بل أحيانا تؤدي بهم إلى الوفاة إذا تعرض العامل لهذه الكائنات المجهرية المعدية مثل الفيروسات والبكتريا الطفيليات تنقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل الجلد المتهتك وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم مثل الجمرة الخبيثة، وهي عادة ما تتشكل بتعفن بعض المواد بالمؤسسة المستخدمة أو بانعدام عامل النظافة في بيئة العمل، كما يمكن أن تنتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث، بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى تواجدهم في بيئة عمل لا يتوفر على الشروط الصحية مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية علما أن هذا النوع من الأمراض الجرثومة جاءت في الجداول المحددة ولا يمكن للطبيب، بالإضافة إليها كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة اعتيادية.

- بالنسبة للمجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص والتي يفترض أن يرتبها جو العمل أو موقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال وعادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل مثل الأخطار الناجمة عن الضجيج أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة لما تخلفهم من آثار سلبية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> م. 5 من ق. و. م. المؤرخ في 05 ماي 1996 المتعلق بتحديد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيا وملحقية، ج. ر.، ع. 16، سنة 1996.

<sup>2</sup> م. 6 . 5 من ق. و. م. المتعلق بتحديد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيا وملحقية السابق الذكر.

**ثانياً: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل وأهمية التفرقة بينهما**

حتى وإن كانت الحوادث والأمراض المهنية تشترك في أنها سبب في وقوع العامل في ضرر قد يمنعه من مواصلة عمله بصفة دائمة أو مؤقتة، وعلى الرغم من أن وقوع العامل في إحدى هاتين الحالتين يخول له قانوناً الحق في الحماية والتأمين إلا أن كل من المرض المهني والحادثة ينفردان بخصائص أو بنقاط مما يوجب علينا التمييز بينهما التمييز بين حادث العمل والمرض المهني.

**1- أوجه التشابه بين المرض المهني وحادث العمل**

يجتمع كل من المرض والحادثة المهني ويشتركان في عدة نقاط أهمها هو ارتباطهما بالعمل الذي كان سبباً في إصابة العامل بأي منهما كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل سواء من حيث الجانب الداخلي كحادث العمل الذي سبب نزيفاً في الدماغ بسبب السقوط والصمم الذي سببه المرض المهني، كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة.

**2- أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل**

يظهر الفرق والتمييز بين المرض المهني وحادث العمل من حيث نقاط يمكن أن نلخصها خاصة في كل من الضرر والمعيار الزمني؛ فمن حيث مصدر الضرر بالنسبة للضرر فقد يكون ناتجاً عن فعل بطيء وحدث بصفة تدريجية؛ فهو مرض مهني مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته بما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضاً مهنية وتسبب أيضاً حادث العمل، ويعد هنا الفاصل هو طبيعة الفعل فيعتبر فعلاً خارجياً يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه<sup>1</sup>، أما من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة فوقع حادث العمل يكون خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكشفها العامل خلال مدة خدمته علاقة العمل مازالت قائمة كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة فضلاً عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، د. ت. ن.، ص. 305 و306.

<sup>2</sup> عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 1998، ص. 156.



## 3- أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل

تظهر أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة؛ فإذا أصاب العامل بحادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مها يكن سبب حدوثه مادام قد ثبتت صلته بالعمل أما إذا أصيب العامل بمرض مهني؛ فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية فلا تكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها<sup>1</sup>.

## ثالثا: إجراءات إثبات الأمراض المهنية

في الحقيقة وعند التعرض إلى إجراءات إثبات المرض المهني؛ فإنه يمكن القول أنها نفس تلك الإجراءات المتبعة أمام حالة حادث العمل؛ لكن يتوجب علينا التعرض لها هي الأخرى بحكم أن لها بعض الخصوصيات التي تنفرد بها عن إجراءات التصريح بالحادث المهني<sup>2</sup>، والتصريح بالمرض المهني يتم إما من قبل المصاب أو ذوي حقوقه أو من طرف صاحب العمل<sup>3</sup>.

لكن وإن كان المشرع نص على أن إجراءات التصريح تقريبا نفسها الخاصة بالحوادث المهنية، إلا أننا نلمس اختلافا من حيث الآجال والمواعد إذ أن آجال التصريح بالمرض المهني أمام هيئات الضمان الاجتماعي يكون في غضون خمسة عشر يوما أو مدة أقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولية<sup>4</sup>، مع الإشارة أن المشرع ألحق تاريخ المعاينة الطبية الأولى بتاريخ وقوع الحادث<sup>5</sup> ويأخذ التصريح هنا بعين الاعتبار وإن كان من باب التأمينات الاجتماعية<sup>6</sup>، علما أن تمديد آجال التصريح بالمرض المهني كان بغرض تمكين هيئات

<sup>1</sup> محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط. 01، سنة 1996، ص. 22.

<sup>2</sup> م. 70 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية السابق الذكر والتي تنص: «تطبق القواعد العامة المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72».

<sup>3</sup> Dupeyroux Jeun Jacques, Droit de la sécurité sociale, 6 éme éd., Dalloz, paris, 1975, p. 655 : « la déclaration doit être faire sous la forme d'une demande motivée de reconnaissance présentée dans un délai de 03 mois à partir de la cessation de travail cette déclaration doit être envoyée par la caisse primaire à l'empileur ».

<sup>4</sup> م. 71 ف. 2 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 172 ف. 1 من نفس القانون.

<sup>6</sup> م. 71 ف. 3 من نفس القانون.

الضمان الاجتماعي من إجراء تحقيقاتها على ملف التصريح وليس لإسقاط حقوق المؤمن له<sup>1</sup>، وبعد أن تتلقى هيئات الضمان الاجتماعي التصريح بالمرض المهني وبعد معاينتها للموضع تقوم بإخطار مفتشية العمل على الفور وترسل إليها نسخة من هذا التصريح .

إن التصريح بالمرض المهني هدفه، هو تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من قيامها بالمرافقة الطبية من خلال الطبيب المستشار التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بغية التأكد من حالة المريض كما تقوم هذه اللجنة إثر هذه المراقبة الطبية إما بقبول الملف أو رفضه، وعليه ففي حالة القبول يتقرر للمريض التأمينات والتعويضات التي يقرها القانون أما في حالة الرفض فيحق للمريض أن يسلك طريق الطعن ثم إن الطبيب وعند إجرائه للفحوص الطبية؛ فعليه التصريح بكل مرض ذو طابع مهني<sup>2</sup> كما يلزم أصحاب العمل الصريح أمام هيئة الضمان الاجتماعي أو مفتش العمل بالوسائل والآلات التي تباشر عبرها نشاطها والتي قد تعد مسببة للأمراض المهنية ليبقى إثبات عدم التصريح من قبل مفتشية العمل أو الموظف، والذي عليه هنا إخطار هيئة الضمان الاجتماعي، المدير الولائي للصحة، الهيئات المكلفة بالنظافة والأمن أو عون من هيئة الضمان الاجتماعي وعليه ومتى اعتبر المرض مهنيا أصبح حينها من حق العامل أو المؤمن له أو لذوي حقوقه الحصول على التعويضات اللازمة وعلى كل الامتيازات التي يقرها لهم القانون، أما إن كان المرض غير مذكور من قائمة الأمراض المهنية أو في حالة إن لم يمنحه الطبيب هذا الطابع فهنا يوصف أنه مرض عادي ويخضع حينها لأحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: مصادر المخاطر المهنية المادية المهددة للعمل الآمن

تعود لتهيئة ظروف العمل المادية أهمية بالغة من خلال ذلك التزايد المستمر لمخاطر بيئة العمل خاصة في هذه الآونة الأخيرة نتيجة للتغيرات التي تعيشها البيئة الاقتصادية خاصة الصناعية منها كل هذا دفع بجل

<sup>1</sup> السماتي طبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 63.

<sup>2</sup> م . 69 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر .

<sup>3</sup> وزارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2007-2008، ص. 101.

دول العالم للاتفات إلى هذا الوضع فأصبحت الدول بذلك تمنح أهمية بالغة لمسألة تهيئة ظروف العمل المادية؛ حيث أحاطتها بالرعاية من خلال مختلف النصوص القانونية الفاعلة في هذا المجال<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: ظروف العمل المادية المهددة للعمل الآمن

بما أنه يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالبيئة المهنية ما يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال؛ فمن المهم معرفة مخاطر هذه الظروف في المؤسسة بما فيها مصادرها لفهم ما قد تتعرض لها عناصر الإنتاج، وعلى رأسها العنصر البشري<sup>2</sup> من أضرار وما قد ينعكس عليها إيجابيا في حالة التهيئة اللازمة لهذه الظروف.

### أولا: ظروف العمل الطبيعية

إن ظروف العمل الطبيعية متعددة ومتنوعة لدرجة أنه يصعب علينا حصرها وتحديدها بشكل نهائي، وبهذا سنأتي على ذكر أهم منها كالتالي:

#### 1- الإضاءة

سيتم التعرف على عامل الإضاءة كظرف من الظروف المهنية التي لها تأثيرها على بيئة العمل وسيتم التعرض لها وفق العناصر التالية:

#### 1-1 تعريف الإضاءة وشروط تصميمها

- تعرف الإضاءة على أنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة<sup>3</sup>؛ أي أنها مقدار الضوء الساقط على سطح ما والناتج عن مصدر الإضاءة كالشمس التي تعد المصدر الطبيعي للضوء أو الضوء الاصطناعي الذي غالبا ما يستعان به في المؤسسات<sup>4</sup>، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن للإضاءة تأثير مباشر على الإنتاج<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، الجزائر، ط. 04، سنة 2007، ص. 160.

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تأمين بيئة العمل من الامراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل امن، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم- سنة 2019، ص. 44.

<sup>3</sup> محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدر العربية للكتاب، تونس، سنة 1984، ص. 113.

<sup>4</sup> جيريمي سترانكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة في العمل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، سنة 2003، ص. 348.

<sup>5</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار المعارف، القاهرة، ط. 06، سنة 1988، ص. 219.

- أما عن تصميم هذا العامل؛ فلقد تم اعتماد مجموعة من الأمور والتي يجب وضعها وأخذها بعين الاعتبار عند تصميم الإضاءة والتي تتمثل خاصة في:

\* شدة الإضاءة والتي يقصد بها مقدار الإضاءة اللازمة لأداء وظيفة معينة، وتقاس بوحدة اللوكس<sup>1</sup>، نوع العمل، فكلما استلزم العمل إجراء عمليات دقيقة الأداء كلما كانت الإضاءة المطلوبة عالية الشدة.

\* سن العامل فكلما تقدم العامل في السن كلما ضعف بصره واحتاج لإضاءة أشد لتحسين أدائه

\* كيفية توزيع الإضاءة؛ إذ يعتبر عامل توزيع الضوء في مكان العمل من العوامل الحاسمة للإضاءة، ويقصد به مدى توحيد شدة الإضاءة في كل جزء من مكان العمل ويختلف توزيع الضوء الطبيعي عن الضوء الاصطناعي حيث، تكون الإضاءة أحسن عندما يتم الاعتماد على ضوء الشمس الطبيعي كما يتحقق التوزيع الجيد في حالة استخدام الضوء الاصطناعي عن طريق استخدام مصابيح موزعة توزيعاً منتظماً لنشر إضاءة متساوية أو استخدام مرشحات تجعل الضوء الاصطناعي يماثل الضوء الطبيعي، وتجدر الإشارة إلى أن شدة الإضاءة ذات أهمية نسبية، لأن البحوث العلمية أثبتت أن للعين القدرة على التكيف عند مستويات إضاءة معينة، وبالتالي لنا أن نتوقع أن تأثير شدة الإضاءة على إنتاجية العامل قد يتوقف عند حد معين.

\* لون الإضاءة الذي يعد من أهم العوامل التي تؤخذ في الحسبان عند تصميم الإضاءة؛ فكلما اقترب لون الضوء من لون الضوء الطبيعي أي إلى اللون الأبيض، كلما كان ذلك أفضل.

\* شدة الوهج والذي نلمسه عندما تكون أجزاء من المجال البصري ذات إضاءة ساطعة جداً مقارنة بالمناطق المحيطة بها، لأن إضاءة مكان العمل بمستوى أشد مقارنة بالمناطق الأخرى المحيطة به يؤدي إلى إجهاد العينين بعد مدة، والسبب في ذلك أن انتقال النظر من مكان ذو إضاءة أقل يحدث اتساعاً في حدقة العين، ثم إن عودة العين مرة أخرى إلى المكان المضاء بشدة سوف يؤدي إلى تقلص حدقة العين والنشاط المستمر لهذه الأخيرة يمكن أن يؤدي إلى إجهادها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> اللوكس: وحدة قياس الإضاءة. تعبر عن كمية الضوء الساقط والموزع توزيعاً متساوياً في مساحة تساوي واحد متر مربع.

<sup>2</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق الذكر، ص. 221 و222.

## 1-2 الآثار المترتبة عن سوء الإضاءة وكيفية تهيئتها

- إن أخذ المؤسسة المستخدمة للاعتبارات السابقة الذكر في تكييف الضوء في بيئة العمل ليس بالأمر الهين؛ لأن سوء الإضاءة إما بالتقليل من شدتها أو بالزيادة فيها بشكل لا يتلاءم وطبيعة العمل قد يولد خطرا مهنيا يهدد سلامة وصحة العامل والمؤسسة على حد سواء؛ فعند الإضاءة السيئة أو غير المتوازنة يؤدي إلى إرهاق العين خاصة عند العمل لفترات طويلة الأمر الذي قد يسبب مضاعفات حادة للعامل كالصداع، آلام في العين، احتقان حول القرنية تعرض العاملين للإجهاد البصري والذي يؤدي إلى حدوث أخطاء في أداء العمل ناهيك عن الشعور بالاكنتاب والانقباض مما يقلل من حماس العامل اتجاه عمله ويؤدي إلى تدهور المستوى المهني.

من جهة أخرى، أيضا تعتبر الإضاءة السيئة في أماكن العمل من العوامل التي تزيد من احتمال وقوع حوادث العمل<sup>1</sup> إذ تقتضي الإضاءة المناسبة لمكان العمل أن تصل في شدتها إلى درجة معينة وأن تكون متجانسة بتوزيعها بشكل جيد على جميع زوايا مكان العمل وأن يقترب لونها من اللون الطبيعي.

- أما عن كيفية التهيئة؛ فإن الإضاءة الجيدة والمتوازنة هي تلك التي تكون بدرجات متناسبة مع طبيعة العمل من حيث الشدة، التوزيع الجيد ولون الإضاءة كما تتوقف الإضاءة المثلى على عدة عوامل أخرى كطبيعة العمل، طبيعة العامل وفي سبيل توفير أدنى شروط الإضاءة المطلوبة، لا بد بالأخذ بعين الاعتبار العوامل المطلوبة عند تصميم الإضاءة كأخذ الاحتياطات اللازمة عند تصميم مبنى المؤسسة، تحديد اتجاه المبنى بشكل يجعله معرضا لضوء الشمس، بحيث، تتلقى غرف المبنى الضوء الطبيعي بالكافي، تنظيف كافة النوافذ الزجاجية وفتحات الإضاءة السقفية في أماكن العمل<sup>2</sup>.

## 2- الحرارة

هي الأخرى لا تقل أهمية في الوسط المهني وفيما يلي سيتم بيان مدلول هذا الظرف وكيفية تهيئته وماهي تأثيراته.

<sup>1</sup> طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، سنة 2007، ص. ص. 128 إلى 130.

<sup>2</sup> Roger Vicenti, Les risques professionnels, l'organisation, Paris, 2004, p. 371.

## 2-1 تعريف الحرارة وأثارها

- يعد لعامل الحرارة أيضا تأثير قوي على بيئة العمل ما ينعكس سلبا أو إيجابا على كل من العامل وعلى المؤسسة على حد سواء؛ فمن المهم أن يعمل العامل في بيئة تتوفر على درجة حرارة معتدلة تتوافق والمنصب الذي يشغله ذلك أن كفاءة الفرد تقل كلما ازدادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المطلوب، وبهذا الخصوص ينص المشرع صراحة أنه لا بد من تهيئة فروج الأماكن العمل تظل على الخارج، وهذا للسماح بمرور الضوء والإنارة الطبيعية، وفي حالة استحالة ذلك لا بد من استعمال إنارة اصطناعية<sup>1</sup>، كما الإضاءة أيضا لا بد من إضاءة أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أي ضرر للعين ولا بد أن تتناسب شدة الإضاءة مع مكان العمل؛ حيث حددها أحكام هذا المرسوم صراحة بأنها 40 لوكس بالنسبة لطرق المرور الداخلي، 60 لوكس للأدراج والمستودعات، 120 لوكس أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية، 200 لوكس للأماكن المختلفة المخصصة للعمل الدائم<sup>2</sup>.

- أما عن آثار درجة الحرارة؛ فلهذا العامل تأثير السيئ على النواحي الفيزيولوجية للعامل، مما يولد إحساسا عنده فتقل كفاءته في العمل، وبالتالي انخفاض الإنتاج<sup>1</sup>، وهو ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة حول علاقة درجة الحرارة والوقت الضائع، أين توصلت إلى أنه عندما تكون درجة الحرارة أقل من 70 درجة يضيع من الوقت فقط 03 بالمائة نتيجة مرض العامل، وعندما تكون درجة الحرارة 80 درجة أو أكثر يضيع من الوقت 9.04 بالمائة نتيجة المرض، كما أثبتت أحد الدراسات القائمة حول العلاقة بين درجة الحرارة ومعدل الأخطاء المرتكبة في بيئة العمل عام 1950 أن معدل الأخطاء يتزايد كلما كانت درجة الحرارة مرتفعة أو منخفضة عن الحد المطلوب<sup>3</sup> ناهيك عن عامل طبيعة العمل والتي تختلف فيها درجة الحرارة باختلاف نوعية الأعمال التي تمارس؛ فنجد أن الأعمال التي تحتاج إلى نشاط حركي شاق تتطلب درجة حرارة منخفضة؛ لأن مثل ذلك النشاط يؤدي إلى رفع درجة حرارة الجسم نتيجة عملية الاحتراق التي تحدث على مستواه في حين أن الأعمال التي لا تحتاج إلى بذل مجهود كبير تتطلب درجة حرارة أعلى من سابقتها.

<sup>1</sup> م. 8 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 13 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، ط. 01، سنة، 1994، ص. 114.

- هذا فيما يخص العوامل المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعامل، لكن هنالك عوامل أيضا مرتبطة بالعامل في حد ذاته حيث أن درجة الحرارة المثلى ليست ثابتة بل تختلف من فرد إلى آخر وذلك راجع لتكوينه الفيزيولوجية، فمثلا يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل كحرارة أسطح أماكن العمل، وحرارة الهواء، وتأثير الحرارة يكون سلبيا سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلا إلى إغماءات وسط العمال التهابات جلدية وضربات الشمس، أما إذا كانت منخفضة فتلحق بالعامل أضرارا وخيمة على الجهاز الداخلي خاصة ما تعلق بالتنفس، ولمواجهة هذه المخاطر قبل وقوعها وبهذا الصدد ألزم المشرع<sup>1</sup> الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل، ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية.

## 2-2 العوامل المحددة لدرجة الحرارة وكيفية تهيئتها

- تتحكم في درجة الحرارة أيضا جملة من العوامل والتي قد تجعلها إما مصدر طمأنينة أو مصدر خطر على بيئة العمل، ويمكن إيجاز أبرز هذه العوامل في:

\* الموقع الجغرافي لمكان العمل إذ تختلف المناطق الجغرافية من حيث الخصائص المناخية، فهناك مناطق تكون فيها درجة الحرارة معتدلة، كما ثمة مناطق حارة وأخرى باردة، ولهذا يجب أخذ هذا العنصر بعين الاعتبار عند اختيار مكان إنشاء المؤسسة.

\* الفصل إذ تكون درجة الحرارة المفضلة في فصل الشتاء مرتفعة مقارنة بها في فصل الصيف .

\* طبيعة العمل تختلف درجة الحرارة باختلاف نوعية الأعمال التي تمارس، فنجد أن الأعمال التي تحتاج إلى نشاط حركي شاق تتطلب درجة حرارة منخفضة، في حين الأعمال التي لا تحتاج بذل مجهود كبير تتطلب درجة حرارة أعلى.

\* طبيعة العامل فدرجة الحرارة المثلى ليست ثابتة، بل تختلف من فرد إلى آخر، وذلك مرده إلى التركيبة الفيزيولوجية للعمال.

<sup>1</sup> م. 14 و م. 17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

- أما عن كيفية التهئية، فإلى جانب العوامل التي تم ذكرها أعلاه، والتي تتحكم إلى بعد كبير في درجة الحرارة بشكل طبيعي دون تدخل الإنسان، يجب على المؤسسة المستخدمة أن تراعي جملة من الاحتياطات الفعالة في سبيل توفير درجة حرارة معتدلة تتلاءم وبيئة العمل، وبهذا الصدد وعند وجود درجة حرارة مرتفعة على سبيل المثال يتعين على المؤسسة الاستعانة بأجهزة التكييف للتحكم في درجة الحرارة وتعديلها بما يتناسب وطبيعة العمل، وبهذا الصدد ينص المشرع بوجود تزويد العمال الذين يتعرضون لحرارة منخفضة أو مرتفعة بأجهزة مناسبة للعمل على جعل الحرارة معتدلة وطبيعة العمل<sup>1</sup>.

### 3- الرطوبة

تكتسي التهوية أهمية بالغة نظرا لارتباطها المباشر بوظيفة التنفس وتأثيرها على القدرة الجسدية للفرد، ويرجع الاهتمام بالتهوية إلى الحادثة التي وقعت في إحدى المدن، والتي أدت إلى موت عدد كبير من السجناء نتيجة وضعهم في غرفة صغيرة ذات درجتي حرارة ورطوبة عاليتين.

### 3-1 تعريف الرطوبة وآثارها

- تعتبر الرطوبة ظرفا من الظروف المادية الفيزيائية التي تهدد بيئة العمل والعمال، ويمكن تعريف الرطوبة على أنها نسبة بخار الماء في الهواء، هي درجة الضغط الناتج عن الحرارة السائدة، حيث ترتفع درجتها كلما ارتفعت درجة الحرارة<sup>2</sup>، وتتطلب بعض الصناعات درجات منخفضة من الرطوبة، فيما تتطلب صناعات أخرى درجات مرتفعة من الرطوبة، كما هناك صناعات تتطلب التحكم في درجات الرطوبة ارتفاعا وانخفاضاً وتختلف من منطقة جغرافية لأخرى<sup>3</sup>.

- أما عن الآثار؛ فللرطوبة عدة آثار نسبية على صحة وسلامة العامل خاصة في حالة ما إذا كانت غير مناسبة، حيث أن انخفاض نسبة الرطوبة عن حدّها الأدنى، يؤدي إلى الإحساس بعدم الراحة والتعب نتيجة لجفاف الحلق والجيوب الأنفية أما إذا زادت عن حدّها الأقصى فينتاب العمال الإحساس بالزكام وانسداد أجهزة

<sup>1</sup> م. 17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> شرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وإسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1002، ص. 8 .

<sup>3</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تأمين بيئة العمل من الامراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مرجع سابق الذكر، ص. 45.



التنفس ناهيك عما يقدر تلحق بالآلات والمعدات خاصة منها المصنوع من المعدن الأمر الذي قد يجعل من العامل الذي يعمل بهذه الآلة أو من كان قريبا منها معرضا لخطر<sup>1</sup>.

### 3-2 طرق الوقاية من الرطوبة

تختلف طرق الوقاية من الرطوبة، وذلك حسب نوع هذه الأخيرة بالنسبة لرطوبة الجو، فيجب أن يتم التأكد من أن نسبتها في الجو لا تتعدى الحدود التي يستلزمها العمل، أما بالنسبة للرطوبة الناشئة عن الببل فيتم التخلص منها عن طريق التخلص من السوائل، كما يمكن تقليل ضرر الرطوبة بتزويد العمال بالملابس غير النافذة للسوائل كالقفازات والملابس وكذلك الأحذية المصنوعة من المطاط، من جهة أخرى يتعين على المؤسسة المستخدمة أيضا توفير التهوية المناسبة داخل أماكن العمل، سواء كانت طبيعية أو اصطناعية والعمل على تبريد الجو في أماكن العمل المغلقة.

### 4- التهوية

التهوية آثار جد خطيرة ومباشرة على البيئة الجسدية للعمال كونها مرتبطة بوظيفة التنفس وتأثيرها على قوته، وهذا يعد أول الأسباب التي دفعت بالاهتمام بعامل التهوية.

### 4-1 تعريف التهوية

يقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل، وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب، والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن، ومن ثمة التعرض لحوادث<sup>2</sup> وهو ما تم استنتاجه من الحادثة التي وقعت في إحدى المدن والتي أدت إلى موت عدد كبير من السجناء نتيجة وضعهم في غرفة صغيرة ذات درجتي حرارة ورطوبة عاليتين<sup>3</sup>، هذه الحادثة قد استتارت فضول العلماء لمعرفة سببها خاصة بعد ملاحظة ظاهري الخمول والنعاس على كل من يعمل في غرفة قليلة التهوية، ومن أجل تفسير هذه النتائج تم وضع ثلاث فرضيات.

<sup>1</sup> جيريمي سترانكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 348.

<sup>2</sup> حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط 2، سنة 1999، ص. 204 إلى 206.

<sup>3</sup> عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مرجع سابق الذكر، ص. 117.

- الفرضية الأولى تتمثل في اعراض الخمول والكسل والتي تم ردها إلى أن عملية التنفس تستنفذ الأكسجين المتواجد بالغرفة وتستبدله بثاني أكسيد الكربون، مما يسبب انعدام الأكسجين في الغرفة<sup>1</sup>.
- الفرضية الثانية أرجعت الأعراض إلى تسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون المتراكم في الغرفة.
- الفرضية الثالثة أسندت الأعراض إلى بعض المواد التي يطرحها الجسم بكميات صغيرة أثناء عملية الزفير والتي تسبب تسمما بطيئاً<sup>2</sup>.

ولاختبار صحة هذه الفرضيات، أجريت العديد من الأبحاث فتوصلت إلى نتائج مفادها أن سوء التهوية يعيق تنظيم الحرارة في الجسم الشيء الذي ينفي الفرضيات أعلاه<sup>3</sup>؛ فعملية الاحتراق التي تحدث داخل الجسم ترفع درجة حرارته عن المعدل العادي، ولا بد له حيل ذلك من وسيلة تمكنه من التخلص من هذا الفائض والذي يكون عن طريق الهواء المحيط به<sup>4</sup>، وتتوقف قدرة الهواء على أداء هذه الوظيفة على درجة حرارة الهواء التي كلما ازدادت، قلت قدرة الجسم على التخلص من الحرارة الزائدة<sup>5</sup> بالإضافة إلى أن الجسم يتلقى صعوبة في إفراز العرق نظراً لتشبع الهواء ببخار الماء فيعيق عملية التخلص من الحرارة الزائدة، إلى جانب معدل حركة الهواء حيث يجب أن يتميز الهواء المحيط بجسم الإنسان بالحركية كما ويدخل في إطار التهوية الأبخرة، الغازات السامة، الأدخنة، والروائح العفنة والكريهة في مكان العمل، والتي تؤثر سلباً على الحالة الصحية والنفسية للعمال<sup>6</sup>. وأفضل مثال على ذلك، التدخين الذي يلوث الهواء في أماكن العمل ويعرض العامل المدخن لأمراض صدرية وقلبية، كما يسبب ضرر بصحة العمال الآخرين ناهيك عن إمكانية التعرض للحريق، كما

<sup>1</sup> رضا صاحب أبو حمد آل علي، سنان كاظم الموسوي، وظائف المنظمة المعاصرة" نظرة بانورامية عامة"، مؤسسة الوارق، عمان، سنة 2005، ص. 115.

<sup>2</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق الذكر، ص. 227.

<sup>3</sup> طارق كمال، علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق الذكر، ص. 131.

<sup>4</sup> فرج عبد القادر طه، مرجع سابق الذكر، ص. 228.

<sup>5</sup> عبد الغفور يونس، التنظيم الصناعي، ادارة الإنتاج، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، سنة 1997، ص. 164.

<sup>6</sup> رضا صاحب أبو حمد آل علي، سنان كاظم الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص. 116.

يؤدي إلى دفع تكلفة تنقية الهواء الداخلي وصيانة ما يخلفه الدخان من آثار كتغيير لون سقوف وجدران الغرف<sup>1</sup>.

#### 2-4 تهيئة التهوية

للتحكم في عامل التهوية وكظرف مهني له آثاره على صحة وسلامة العمال، تعمل المؤسسة جاهدة على توفير حجم الهواء الكافي لعملية التنفس ولطبيعة العمل وكذا توفير الوسائل الكفيلة بتجديد الهواء بشكل مستمر، ثم إن الاعتماد على التهوية الطبيعية عن طريق الأبواب والنوافذ والفتحات الأخرى في مكان العمل غير كاف خاصة إذا احتوى مكان العمل على مصادر للغبار والأدخنة، وفي مثل هذه الحالات تلجأ المؤسسة إلى أنظمة ميكانيكية تساعد على التهوية وتعمل على تنقية الهواء داخل أماكن العمل<sup>2</sup>.

وهنا تنص أحكام المرسوم رقم 05-91 أنه لا بد من تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما بطريقة التهوية الميكانيكية أو الطبيعية، وإما بطريقة مختلطة مع ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل مكان عمل حسب المقاييس المحددة قانوناً<sup>3</sup> كما يتعين بهذا الخصوص تركيب أجهزة التهوية الميكانيكية في أماكن العمل الواقعة تحت بواطن الأرض أو بالأماكن البعيدة عن ضوء النهار علماً أنه تلزم أحكام ذات القانون أيضاً أنه لا بد أن يكون هذا الهواء المدخل عبر هذه الأجهزة بعيداً عن أي مصدر تلوث ومصفى إن اقتضى الأمر<sup>4</sup>، كما يجب هنا عزل العمال عن أماكن العمل ذات الأخطار الكبيرة من التسمم أو انعدام النظافة، كما يجب أن تزود مثل هذه الأماكن بأجهزة تقوم على تهويتها ولا يجب بقاء العمال في مثل هذه الغرف إلا عند ضرورة وفي حدود متطلبات الشغل مع توفير الحراسة المتطلبة له<sup>5</sup>.

#### ثانياً: ظروف العمل الميكانيكية المهددة للعمل الآمن

تختلف من ظرف لآخر وتتمثل خاصة في:

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة " بعد استراتيجي"، مرجع سابق الذكر، ص. 583.

<sup>2</sup> جيريبي سترانكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 353.

<sup>3</sup> م. 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 07 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>5</sup> م. 11 و 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر.

## 1- الضوضاء

تعتبر الضوضاء من العناصر غير المحبذة في مكان العمل، لما لها من انعكاسات سلبية كثيرا ما تؤدي الى أخطاء مهنية تتسبب في اضرار خطيرة.

## 1-1 تعريف الضوضاء والعوامل المحددة لدرجة خطورتها

- يمكن تعريف الضوضاء على أنها كل صوت غير مرغوب فيه، ومن جهته يعرف الصوت على أنه متعة الاستماع الناشئة عن تحريك الأعصاب والمراكز السمعية في المخ وتتنقل هذه الأصوات بواسطة ناقل كالماء والهواء مثلا وتنشأ الضوضاء من الحركات الزائدة للموجة، وتزداد حدتها بزيادة حدة هذه التحركات<sup>1</sup>، هذا عن الضوضاء بصفة عامة، من جهة أخرى يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل ويمكن اعتباره أحد أنواع الضوضاء ذو الخطر الكبير والذي يتغير نوعه وشدته تبعا لنوعية المصنع وزمن التعرض له ومصدره يكون بحكم تصادم ضوضاء الآلات والماكنات والكهرومغناطيسية كالمحركات، وهي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع<sup>2</sup> ولقد تمت الإشارة بخصوص عامل الضوضاء في إحدى الدراسات التي أجريت عام 1975، أن التقليل من الضوضاء في مكان العمل هو عامل من العوامل المساهمة في تحقيق بيئة عمل آمنة كما أثبتت أن انخفاض الضوضاء يؤدي إلى تخفيض الأخطاء، وهذا بالاستناد إلى دراسة أجريت في أحد مصانع النسيج، وهذا عند استخدام العمال لواقيات الأذن التي تعمل على خفض الضوضاء بـ 50%<sup>3</sup>.

- أما عن العوامل المحددة لدرجة خطورة الضوضاء فتتحكم في الضوضاء كذلك هي الأخرى جملة من العوامل أبرزها تتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup> رضا صاحب أبو حمد آل علي، سنان كاظم الموسوي، وظائف المنظمة المعاصرة" نظرة بانوراميه عامة"، مرجع سابق الذكر، ص. 116.

<sup>2</sup> فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، ع. 331، السنة التاسعة والعشرون، الكويت، جوان 1987، ص. 103 و104.

Guide à l'usage des médecins charges des activités médecine du travail, op. cit., p. 120 au 126

<sup>3</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة " بعد استراتيجي"، مرجع سابق الذكر، ص. 835.

\* طبيعة الفرد لا شك أن تأثر العمال بالضوضاء متفاوت، فنجد البعض منهم شديد الحساسية لدرجة أنها قد تحدث لهم نوبات تؤدي بهم إلى صرع، ونجد البعض الآخر لا يتأثر بها كثيرا، كما يلعب عامل السن دورا في درجة التأثر بالضوضاء.

\* طبيعة العمل تتوقف تأثيرات الضوضاء على مدى تعقيد العمل، ويبدو بشكل عام أن الأعمال العقلية أي التي تعتمد على الجهد الفكري للعامل تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الحركية والروتينية، نظرا لحاجة الأولى إلى التركيز<sup>1</sup>.

### 1-2 آثار الضوضاء وكيفية تهيتها

- إن آثار الضوضاء عديدة ومتنوعة، ويصعب علينا حصرها، إذ تعد الضوضاء مصدر مجموعة من المشاكل للعامل والعمل معا؛ وهي ذات تأثيرات نفسية وعصبية تتمثل في الضيق، العصبية، التوتر<sup>2</sup>، كما تسبب إعاقة عملية الاتصال سواء كان ذلك لدى المرسل أو المرسل إليه، فقد تغير معنى الرسالة كما قد تمنع وصولها أصلا إذا ما كانت شديدة دون نسيان أن العمل في جو تسوده الضوضاء مكلف جدا من ناحية استنفاد طاقة وجهد العامل، وهذا ما بينته بعض التجارب؛ حيث وجد أن مثل هذا الجو يتسبب في نقص القدرة على التركيز مما يؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا<sup>3</sup>.

- أما عن تهية الضوضاء، فمن أجل ذلك أوجد المشرع مجموعة من التدابير للحد أو التخفيف في إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل، كما تلزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال إن أمكن ذلك، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر للضجيج، كما لها أن تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا، أما لتتمكن المؤسسة من تقليل حدة الضوضاء في أماكن العمل، فهي تبذل مساعي في ذلك كاختيار التصميم الصحيح لموقع المؤسسة؛ بحيث لا تكون هناك ضوضاء خارجية مرتفعة والسهر على وضع مولدات الكهرباء في غرف خاصة بعيدة عن المؤسسة وتحسين الهندسة

<sup>1</sup> كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، مرجع سابق الذكر، ص. 146.

<sup>2</sup> حكمت جميل، الضوضاء وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ط. 04، سنة 1980، ص. 27.

<sup>3</sup> السيد محمد جاد الرب، السلوك التنظيمي، مطبعة العشري، الإسكندرية، سنة 2005، ص. 334.

الإنشائية باستخدام مواد لها القدرة على امتصاص الضوضاء، عزل الآلات مصدر الضوضاء في غرف مغلقة أو بوضعها فوق وسائد تمتص الضوضاء، تغطية الجدران بمواد ماصة للضجيج مثل المطاط الذي يخفف الضجيج بمقدار 07 دسبلي، استعمال واقيات السمع وتعتبر خط الدفاع الأخير الواجب استخدامه عند استحالة السيطرة على الضوضاء مثل سدادات الأذن التي تخفض شدة الضوضاء بحدود 10 دسبلي، كاتمات الضوضاء القوسية تخفض بحدود 30 دسبلي، الخوذة الواقية للضجيج تخفض بحدود 45 دسبلي<sup>1</sup>، وفي كل الأحوال وعند عجز الإجراءات السابقة عن تقليل حدة الضوضاء في مكان العمل، يمكن أن تلجأ المؤسسة إلى منح العمال فترات راحة، العناية بالتغذية، إدخال التحسينات المناسبة في طرق أداء العمل وغيرها من الإجراءات الفاعلة بهذا الخصوص<sup>2</sup>، وهنا تنص أحكام التشريع على وجوب للهيئة المستخدمة الحفاظ على الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى ملائم مع صحتهم وتعمل بهذا الخصوص على تخفيض الضجيج وعدل الضوضاء وكتم الصوت بهذه الأماكن أو عبر الحث على استعمال تقنيات ووسائل ملائمة لذلك طبقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به.

## 2- الإشعاعات

إن التعرض للإشعاعات يختلف تبعا لجرعة الإشعاع، نوع ومدة التعرض له، ويعد التعرض المحلي أكثر أنواع التعرض شيوعا؛ حيث يؤثر على الجلد فيؤدي إلى احمراره أو ظهور بثور في الحالات الخطيرة، ويتسبب التعرض المحلي بجرعات صغيرة ولفترة زمنية طويلة في ضمور أنسجة الشعر وسقوطه، كما أن التعرض العام بجرعات صغيرة قد يؤدي إلى أنيميا مزمنة والإصابة بسرطان الدم، التأثير على خصوبة العمال وتشويه الأجنة لدى النساء الحوامل.

### 1-2 تعريف الإشعاعات

يقصد بها شكل من أشكال الطاقة التي تنطوي على عملية التأمين للذرات وتحمل شحنات موجبة وسالبة ذات نشاط كيميائي عالي، يدفعها للتفاعل مع مكونات الخلايا الحية مما يسبب تآذي الخلايا وموتها، يوجد عدة أنواع من الأشعة أبرزها:

<sup>1</sup> م. 15 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "مدخل تحديد الأهداف، مرجع سابق الذكر، ص. 214.

\* أشعة ألفا وهي ذات قوة اختراق ضعيفة جدا حيث أنها تفقد طاقتها بمجرد خروجها من العنصر المشع ومن الممكن أن تسبب أذى وضررا صحيا في الأنسجة خلال مسارها البسيط، ويتم امتصاص هذه الأشعة من طرف الجزء الخارجي من جلد الإنسان ولذلك لا تشكل جسيمات ألفا ذات خطرا كبيرا بمجرد ملامسة الجسم، ولكن من الممكن أن تسبب ضرارا كبيرا إذا تم استنشاقها أو بلعها.

\* أشعة بيتا ذات قوة الاختراق والنفوذ أكبر من أشعة ألفا وبعض دقائق بيتا يمكنها اختراق الجلد أو إحداث تلفت، وهي شديدة الخطورة إذا تم استنشاق أبخرة أو بلع المادة التي تنبعث منها أشعة بيتا.

\* أشعة جاما ذات قوة اختراق عالية جدا، ويمكنها بسهولة اختراق جسم الإنسان أو امتصاصها بواسطة الأنسجة ولذلك تشكل خطرا إشعاعيا عاليا على الإنسان<sup>1</sup>.

\* الأشعة السينية هي شبيهة بخواص أشعة جاما، ولكن تختلف في المصدر حيث تنبعث الأشعة السينية من عمليات خارج نواة الذرة، بينما تنبعث أشعة جاما من داخل نواة الذرة، وهي ذات قوة اختراق ونفاذية السينية وأقل من أشعة جاما، وتعتبر من أكثر مصادر تعرض الإنسان للإشعاع نتيجة استخدامها في عديد من العمليات الصناعية والطبية

## 2-2 كيفية الوقاية من الإشعاعات

تتحكم في الإشعاعات جملة من العوامل أهمها خاصة:

\* عامل الزمن ففي حالة التقليل زمن التعرض للإشعاعات، تقل معها كميات الإشعاع التي يتعرض لها الشخص

\* عامل المسافة فكلما كانت المسافة كبيرة بين الشخص وبين المصدر المشع، قلت نسبة التعرض لخطر الأشعة

<sup>1</sup> جيريمي سترانكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 348.

- \* عامل الحواجز تعد الحواجز حول المصدر المشع وقاية للعامل من الأشعة، إذ تقل جرعات التعرض ويتم وضع الحواجز المناسبة لعزل الإشعاع حسب قدرته على الاختراق، بالإضافة إلى ضرورة إعلام جميع العمال في المؤسسة بمخاطر المواد المشعة التي يتم التعامل
- \* عدم تخزين أي مواد غذائية في الثلاجات أو المبردات الخاصة بالمواد المشعة وعدم تداول المواد المشعة بالأيدي، بل يجب استخدام الملاقط المخصصة لذلك مع غسل الأيدي بالماء والصابون بعد انتهاء العمل<sup>1</sup>
- \* استخدام وسائل الكشف عن الإشعاع من قبل العاملين
- \* تثبيت لافتات التحذير المناسبة على مدخل أي مكان يحتوي على مصادر مشعة ووضع اللافتات التحذيرية المناسبة على جميع الحاويات التي تستخدم لتخزين المواد المشعة
- \* ضرورة استخدام معدات الوقاية الشخصية اللازمة للحماية من مخاطر الإشعاع كالفقازات والنظارات وغيرها من معدات الوقاية مع إخضاع العمال لفحوصات طبية دورية.

### 3- الاهتزازات

للاهتزازات أيضا أهمية بالغة في بيئة العمل ونوجزها بما يلي:

#### 3-1 تعريف الاهتزازات وآثارها

- تعرف الاهتزازات على أنها تلك التذبذبات والارتجاجات التي تولدها الآلة التي تستعمل في نشاط المؤسسة والتي قد يضطر العامل مسكها باليد أو يحتك بها بشكل يجعله يشعر بها ويمكن لهذه الاهتزازات أن تؤثر على يد العامل ما قد يسمح بدخول آثارها لجسمه عندما تهتز، كما يحدث ذلك عندما يستند العامل على أرض مهتزة كمقعد على آلة تصدر اهتزازا، العمل جانب بعض الآلات كالمطارق الهيدروليكية.
- أما من حيث تأثير الاهتزازات، فيعد جد خطير على صحة وسلامة العامل؛ إذ أنها قادرة على التوغل والدخول إلى داخل جسمه وتحدث تأثير سلبي على بيئته الفيزيولوجية الداخلية الجسمية وحتى النفسية، الأمر الذي قد يؤدي به فقدان التركيز والسيطرة على نفسه أو على الآلة التي يعمل بها، ما قد يدفع به إلى ارتكاب

<sup>1</sup> جيريمي سترانكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 288.



أخطاء مهنية وما سيعرضه لمخاطر كالأزمات والحوادث المهنية، وعليه يمكن إيجاز أهم تأثيرات الاهتزازات فيما يلي:

\* تأثر الروابط الفكرية يتأثر كل من العمود الفقري والجملة العصبية لدى تعرض العامل للاهتزازات.

\* تأثر الأحشاء الداخلية؛ فعند دخول الاهتزازات إلى كامل الجسم، يتسبب ذلك في نقص القدرة على التركيز والرؤية الجيدة.

\* اضطراب الأوعية الدموية ويحدث هذا الأمر بشكل واسع لدى العمال الذين يمسون بأداة مهتزة وخاصة إذا ما تجاوزت فترة مسك الأداة أكثر من 15 دقيقة دون راحة.

\* تأثر العظام حيث تؤثر الاهتزازات على العظام والمفاصل، ويضعفها وخاصة عظام المفصل عند التعرض للاهتزاز الأيدي.

\* اضطرابات عضلية: نتيجة الجهد الذي تبذله العضلات للسيطرة والتحكم على القطع المهتزة<sup>1</sup>.

### 3-2-2-3 كيفية السيطرة على الاهتزازات

تتبع المؤسسة المستخدمة في سبيل السيطرة على الاهتزازات جملة من الإجراءات المتمثلة في ضرورة إجراء فحص طبي ابتدائي للعامل عند تعيينه، والذي يكشف أي مرض يمنعه من العمل بالأجهزة المهتزة، بالإضافة إلى الفحوصات الدورية، الاعتماد على مخمدات الحركة جيدة النوعية لتقليل الاهتزازات على كامل الجسم، الصيانة المستمرة للآلات لضمان عملها بشكل جيد مما يخفف الاهتزازات والاستبدال السريع والملائم للقطع التالفة في الآلات، وضع مواد مضادة للذبذبة تحت الآلات وفي مقابض الآلات الدورية مثل البلاستيك والمطاط والفلين، تركيب المحركات والمضخات والمراوح على الأجهزة الأكثر تماسكا وثباتا، استعمال معدات الوقاية الشخصية ذات النوعية الجيدة أو مزدوجة الطبقة تخفف وتمنع تأثير الاهتزازات.

في حالة انعدام إمكانية تخفيف الاهتزازات: يتم توفير درجات حرارة ورطوبة ملائمة لكونها تساعد على بقاء الجسم بحالة أفضل، كما يجب تنظيم أوقات العمل بوضع فترات راحة قصيرة للعمال أثناء عملهم على

<sup>1</sup> www. Safety-Eng. Com. Date de visit du site 21-06-2019 à 19: 29h.

الأجهزة المهتزة، ويجب ألا يتجاوز العمل على مثل هذه الأجهزة أكثر من أربع ساعات يوميا مع أداء بعض الحركات الرياضية الخفيفة للجزء المعرض للاهتزاز.

### ثالثا: مخاطر الحروق والانفجارات والكهرباء

تتعرض العدد من المؤسسات المستخدمة إلى ما يعرف بمخاطر الحروق والانفجارات، بحيث هناك بعض الآلات أو المواد التي يعتد بها في نشاط هذه المؤسسة معروفة بأنها سريعة الالتهاب أو الانفجار كالسوائل، المواد الكيميائية وغيرها، وفي هذا الصدد يتعين على المؤسسة المستخدمة تنبيه العمال إلى مثل هذه المخاطر قصد تجنبها والتقليل من مخاطرها.

#### 1- مخاطر الحروق والانفجارات

يقع على المؤسسة المستخدمة واجب يتعين تلقين العمال كيفية التعامل مع هذه المخاطر وتوجيههم بحسب ما ينص عليه القانون تجنباً لهذه المخاطر أو ثقيلاً لنتائجها كبرى، وعليه<sup>1</sup> فإنه وبهذا الصدد يمكنه على العمال إدخال أي موقد أو لهب أو أي جهاز أو غرض حتى ولو كان شخصياً إلى مثل هذه الأماكن، كما يحضر فيها التدخين إلى جانب العدد من الإجراءات الأخرى التي يتوجب اتخاذها كتوفير وسائل النجدة لمثل هذه الحالات الطارئة، تخصيص منافذ ومخارج لإبلاغ العمال بسرعة، منفذان لكل مكان عمل يحتوي 100 عامل مع ضرورة أن يكون عرض المنفذ 80 سم فأكثر، ولا بد من وضع علامات مرئية وألوان مضيئة ولافتات تعكس الضوء ليلاً ونهاراً، تشير إلى طريق الخروج، العمل قدر الإمكان على عزل هذه المواد والعتاد في أماكن بعيدة نوعاً ما عن البناية ويتعلق الأمر هنا بتدابير تخزين واستعمال هذا العتاد أو المواد<sup>2</sup>، تزويد البنايات بالوسائل الأولية لمكافحة الحريق والانفجارات، وتجدر الإشارة بهذا الصدد، أن هذه المواد تصنف إلى صنفين أو إلى مجموعتين:

\* المجموعة الأولى تشمل على مواد تثير بخاراً كثيفاً وسريع الالتهاب، مواد سريعة الاختراق دون تزويدها بالأكسجين، المواد الكيميائية والفيزيائية السريعة الانفجار عندما تختلط الهواء.

<sup>1</sup> م. 45 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 05 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

\* أما بخصوص المجموعة الثانية فتشمل على مواد سريعة الالتهاب والاشتعال وتسبب حريق كبير<sup>1</sup>.

## 2- مخاطر الكهرباء

يجب على المؤسسة المستخدمة أو مهندس الصيانة الكهربائية المعتمد بالمؤسسة المستخدمة مراعاة جملة من المعايير في تركية للكهرباء تفاديا لحد اخطار قد يكون سببها هذا العامل المهني.

### 1-2 تعريف مخاطر الكهرباء

الصواعق الكهربائية عديدة ومتنوعة كما وتتعدد وتنوع أساسا أيضا؛ فلا تكاد أي مؤسسة مستخدمة تقريبا تتعدم فيها مثل هذه المخاطر الكهربائية والتي قد تكون لسبب خلل داخلي في آلة معينة خلل في التوزيع الداخلي للكهرباء بالمؤسسة، طريقة إيصالها بالعتاد وغيره، عدم وجود عازلية جيدة للآلات، عدم الصيانة الدورية... الخ، ولكن مهما تعددت أسباب هذه المخاطر الكهربائية فإنها تجتمع في وهي النتيجة واحدة وهي إلحاق ضرر بالمؤسسة وبالعمال الذين قد يصلون إلى حد التشوهات وإلى الموت أحيانا، وعليه فإنه تم تقسيم مخاطر الكهرباء إلى مخاطر مؤثرة على الإنسان مثل الصدمة الكهربائية، والتي نص المشرع على كيفية حماية العمال منها<sup>2</sup> الحروق التي تختلف من درجة إلى أخرى، انبهار العين، أما بخصوص المخاطر التي نلحق بالمؤسسة والعتاد فيمكن إيجازها في تلف الآلات والأجهزة.

### 2-2 كيفية التعامل مع مخاطر الكهرباء

لابد من مراعاة جملة من المعايير في تركية للكهرباء وإيصاله بمختلف أماكن العمل وآلات العمل مثل ضرورة تركيب أسلاك في مواسير معزولة من الداخل، ولا يجوز تركها مكشوفة حتى لا تتأثر بالحرارة أو الرطوبة الزائدة، عدم تحميل أي سلك فوق طاقته وعند الانتباه إلى ذلك يجب التبليغ عن ذلك، الاستعانة بمهندسين مختصين، توصيل الأجهزة والآلات بسلك أراضى لتفريغ الشحنات اللازمة، وضع العلامات التحذيرية وإرشادات تبين فيها استطاعة هذه الآلة، مقدار الفولط، الصيانة والمراقبة الدورية لهذه الآلات<sup>3</sup>، بالإضافة إلى العديد من الإجراءات التي نص عليها المشرع لأجل تجنب مخاطر الكهرباء خاصة العائدة على العمال.

<sup>1</sup> م.47 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01-324 السابق الذكر.

<sup>3</sup> ناصر منصور الروسان، زوان ابراهيم ابو صالح، الامن الصناعي والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 173.

**الفرع الثاني: ظروف العمل الكيميائية والبيولوجية ومخاطر أخرى مهددة للعمل الآمن**

تعد ظروف العمل الميكانيكية والبيولوجية أحد مسببات المخاطر المهنية والتي قد تؤدي بحياة العامل الى التهلكة كما ولها أيضا سلبيات عدة على المؤسسة المستخدمة ناهيك عن ظروف أخرى مرتبطة ببعض الحالات.

**أولاً: ظروف العمل الكيميائية والبيولوجية**

كل من الظروف الكيميائية والبيولوجية واقع لا يمكن الهروب عنه والاستغناء عنهما في بيئة العمل وضرورة احترام معايير العمل في هذين المجالين امر ضروري لتجنب ما تحمله من اخطار وهو ما سيتم بيانه كالاتي:

**1- المخاطر الكيميائية وطرق التعرض لها**

عرفت المواد الكيميائية بدورها انتشارا رهيبا وسط المحيط المهني خاصة في تلك التي ترتكز نشاطها باستعمال هذه المواد ومع مواكبة التطورات الحاصلة في الميدان الصناعي الكيماوي ازداد حجم الأخطار المهددة للعامل والمنبعثة من هذا المصدر، كما ساهم تطور المجتمعات البشرية من خلال استخدامها في كافة الأنشطة العلمية، الصناعية، الزراعية، البترولية، العلاجية، الحربية والمنزلية كل هذا أدى إلى تعرض صحة الإنسان وبيئته إلى مخاطر كثيرة أثناء إنتاج هذه المواد أو المصنعات أو عند نقلها، تخزينها، استخدامها وحتى عند التخلص منها، وعليه فإن خطر وحقيقة قضايا السلامة الكيميائية أمر لا مفر منه، وهي عامل يدخل تقريبا في كل مجالات الحياة.

**1-1 تعريف المخاطر الكيميائية**

يمكن القول على أنها تلك المخاطر التي تخلف أمراض لا تعد ولا تحصى منها التنفسية، أمراض الجلد وغيرها، والتي غالبا ما تكون نتيجة استنشاق العامل لمواد كيماوية، والتي تختلف خطورتها على حسب درجة تركيز هذه المواد الكيماوية في بيئة العمل ومدة التعرض لها، وإذا كان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان، فهناك طرق أخرى مثل الامتصاص من خلال الجلد والبلع؛ فنجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة وتتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها والعمليات الفيزيائية التي تعرضت لها، فهناك الأتربة العضوية والأتربة المعدنية مثل أبخرة المعادن والأدخنة مثل نواتج الاحتراق، والرزاز، وبغض النظر عن هذا الاختلاف؛ فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل؛ فقد

يتعرض للحساسية وتلف الرئة، التسمم، السرطان وغيرها من مختلف الأمراض، هذا دون أن ننسى التقدم التكنولوجي الذي طرأ على جل الصناعات الكيماوية، والتي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى، ويظهر تأثير الغازات والأبخرة مباشرة على الرئتين، ولكن تكرار التعرض يؤدي إلى زيادة تركيز هذه المواد في الجسم، وتقادم تأثيرها الضار بالعامل على المدى الطويل؛ لأنها تسمم الجسم كله<sup>1</sup>.

### 1-2 طرق التعرض للمواد الكيماوية

فإن طرق إصابة العامل وتعرضه للمخاطر الكيماوية عديدة ومتنوعة، وذلك حسب الحالة التي تتواجد فيها هذه المادة، وعليه فقد تكون في الحالات التالية:

\* خطر المواد الكيماوية السائلة هي طبعا عديدة أمثلتها المحاليل العضوية وغير العضوية، الأحماض، المبيدات السائلة، المنظفات السائلة والدهانات.

\* خطر المواد الكيماوية الصلبة ومن أمثلتها مساحيق المبيدات الحشرية، وغبار العمليات الصناعية كالإسمنت، الجبس.

\* خطر المواد الكيماوية الغازية ومنها أبخرة المواد الكيماوية عند احتراقها أو تفاعلها، الأدخنة والغازات المعدنية الناتجة عن عملية التلحيم كمصانع تلحيم أنابيب البترول والغاز.

كما يختلف معدل امتصاص الملوثات بين الأفراد بحسب العمر أو الجنس أو الوراثة، كما يختلف الأمر تبعاً للجهد الفيزيائي أو المناخ السائد في مكان العمل، وتعتمد درجة خطورة التعرض للمواد الكيماوية على نوع المادة ودرجة تركيزها ومدة التعرض لها، وعموماً يمكن أن تدخل المواد الكيماوية لجسم الإنسان عن طريق:

<sup>1</sup> أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د.ت.ن، ص. 12.

\* الاستنشاق وهو الطريقة الأكثر أهمية في التعرض المهني، وتشمل المواد المستنشقة كل من الغازات، الأبخرة، الغبار والدخان وترتبط درجة الاستنشاق بالخواص الفيزيائية والكيميائية للملوث والحالة الفيزيولوجية للجهاز التنفسي<sup>1</sup>.

\* الامتصاص والذي يكون من خلال الجلد والعينين وهو الطريق الثاني الأكثر شيوعاً للتعرض للمواد الكيميائية، حيث توجد بعض المواد التي تستطيع النفاذ عبر الجلد والعينين والوصول إلى الدورة الدموية وتعتبر تجايف الشعر والغدد العرقية الدهنية، إضافة إلى الجروح والخدوش الصغيرة في البشرة من أهم مناطق الجلد التي يمكن للمواد الكيميائية النفاذ من خلالها، كما يمكن لتلوث الملابس والأحذية أن يشكل خطراً جسيماً نظراً لتركز تجمع المواد الملوثة السامة عليها مما يزيد من شدة الإصابة، ولا يمكن إغفال ملامسة المواد الكيميائية للعيون أيضاً؛ أين تعتبر من أشد الأمور خطورة؛ نظراً لشدة حساسية العين.

\* البلع ويجري بدخول المواد الكيميائية بهذه الطريقة إلى الجهاز الهضمي نتيجة ابتلاع وتناول الأطعمة أو المشروبات الملوثة بالمواد السامة، أو بسبب غياب النظافة العامة في أماكن العمل أو الشخصية.

\* الحقن الخاطئ وذلك عن طريق الإصابة بألة حادة ملوثة بالمادة الكيميائية<sup>2</sup>.

### 1-3 مخاطر المواد الكيميائية وكيفية الوقاية منها

تحمل المواد الكيميائية من المخاطر ما لا يعد ولا يحصى على صحة العمال وفي سبيل هذا لا بد من اتباع جملة من الإجراءات للوقاية منها.

#### أ- مخاطر المواد الكيميائية

تنقسم إلى عدة مخاطر أهمها خاصة:

<sup>1</sup> مجدي عبد الله شرارة، الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش إيبيرت مكتب مصر، 2016، ص. 69.  
<sup>2</sup> أحمد عمارة، وزينب محمد بوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 12.

- مخاطر ناتجة عن الأتربة في جو العمل حيث يختلف تأثير الغبار على جسم العامل حسب نوع الأتربة، فنجذ الأتربة التي تسبب الالتهابات الموضعية في أماكن ترسبها كأتربة المواد الكيماوية الأكالمة مثل الأحماض والقلويات، الأتربة المعدنية التي تسبب حالات التسمم نتيجة لامتماصها داخل الجسم كأتربة الرصاص والمنجنيز، الغبار الذي يسبب الالتهابات الرئوية مثل التليف الرئوي أتربة تسبب الحساسية مثل أتربة القطن والكتان وغيرها من الأتربة العضوية<sup>1</sup>. وتؤدي إلى الإصابة بأزمات صدرية ربوبية أتربة تسبب السرطان مثل الكروم والمواد المشعة، ويتوقف تأثير هذه المواد على العامل بناءً على مدة التعرض لها ودرجة تركيزها في الجو ودرجة ذوبان المادة في الماء أو سوائل خلايا الجسم والمناعة الشخصية للمعرض لها، وطريقة وصولها إلى الجسم، سواء عن طريق الفم أو الجلد أو عن طريق الجهاز التنفسي<sup>2</sup>.

- مخاطر ناتجة عن الغازات والأبخرة في جو العمل وهي خليط من الجسيمات الصغيرة من المادة الصلبة أو السائلة الناجمة عن العمليات الطبيعية أو الكيماوية كالاحتراق والصهر تتكون نتيجة اختلاط الغازات بجزيئات المعادن المنصهرة، وتتصاعد في الجو وتتعلق به مثل أكاسيد الغازات كالرصاص والزرنيخ. أما الغازات، فتتكون من جزيئات دقيقة نتيجة تسرب الغازات المنصهرة أو تبخر السوائل وتتصاعد في الجو طبقا لقوانين انتشار الغازات، وتتعلق به وهي تؤثر في الجهاز التنفسي أو في الغشاء المخاطي للأنف أو في القصبة الهوائية والرئتين تأثيرا مباشرا سريعا مثل النشادر والكلور أو تؤثر بعد مدة من الزمن مثل غاز الأكسجين والنتروجين، أما الأبخرة، فهي المواد التي تتطاير في الجو في درجة الحرارة العادية مثل البنزين والكلوروفورم تنقسم الغازات من حيث تأثيرها إلى:

\* **الغازات الخاملة أو الخائفة البسيطة** مجرد وجودها وإحلالها محل قدر من الهواء يقلل من نسبة الأكسجين في هواء التنفس؛ فيحدث الاختناق ومن أمثلة هذه الغازات ميثان أول أكسيد النيتروجين وإثيلين هيدروجين.

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تامين بيئة العمل من الامراض المهني تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مرجع سابق الذكر، ص. 56.

<sup>2</sup> منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، ط. 01، سنة 2016، ص. 57.

\* **الغازات المهيجة أو الملهبة** يؤدي التعرض لها إلى التهاب الأنسجة المعرضة لتأثيرها، ويختلف تبعاً لعدة عوامل تشمل، درجة تركيز الغاز في الهواء، درجة ذوبان الغاز في الماء، درجة نشاط الغاز من أمثلتها : أكرولين أمونيا فورمالدهيد كلور ثاني أكسيد الكبريت ثاني أكسيد النيتروجين.

\* **الغازات السامة** وهي التي تؤثر على الجسم بعد امتصاصها، ويكون تأثيرها نتيجة لتفاعلات تحدث في الأنسجة والأعضاء التي تصل إليها عن طريق الدم وتنقسم إلى الغازات بدورها إلى غازات خانقة كيميائية، غازات مسممة.

- مخاطر ناتجة عن المذيبات العضوية في جو العمل وهي سوائل عضوية لها خاصية القدرة على إذابة المواد الأخرى العضوية وغير العضوية من الخواص الطبيعية للمذيبات، القدرة على إذابة خليط البترول والكحول خليط كلوريد الميثيل والكحول الميثيلي، الغليان والتطاير. وتنقسم المذيبات على حسب درجة غليانها الاشتعال والانفجار، ذات تأثير المذيبات على الجهاز العصبي، الجهاز الهضمي الذوبان في اللعاب، امتصاص المذيبات في الدم، الرئتين، الكلى، القلب، الدم والجلد<sup>1</sup>.

#### ب- كيفية الوقاية من المواد الكيميائية

تسعى المؤسسة المستخدمة وفي سبيل التصدي لجل مخاطر المواد الكيميائية إلى اتباع جملة من الإجراءات إلى جانب ضرورة اتباع العمال لإرشادات الأمن والسلامة، وأن يتفقدوا تجهيزات السلامة في الأماكن التي يعملون بها، كما أن تعاون كافة العاملين يعتبر أمراً مهماً وضرورياً لتوفير أوضاع عمل آمنة دون تجاهل دور معدات الوقاية الشخصية التي تعد وسيلة وقائية إضافية ومكملة لمجموعة هذه الإجراءات والتجهيزات التي تتخذ لتأمين سلامة وصحة العمال.

وبحكم أن هذه المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع الطريقة التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة، كما أوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تأمين بيئة العمل من الامراض المهني تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن، مرجع سابق الذكر، ص. 52.



المعمول به في هذا المجال، ويجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار، ويجب أن يكون الهواء المدخل بعيدا عن أي مصدر تلوث ومنقى ومصفى إن اقتضى الأمر<sup>1</sup>، كما يجب المحافظة على نظافة أماكن العمل والمنشآت الصحية، من تسرب الروائح الآتية من المجاري القذرة وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى كما يلزم رب العمل بتوفير وسائل تمتص الغازات الثقيلة، وأن تكون على اتصال دائم بوسائل التهوية كما يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم، أو انعدام النقاوة، مع ضرورة تزويد الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء وتجديده، ويمنع على العمال البقاء في هذه الغرف إلا المدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة أثناء ذلك؛ إذ يجب أن يكون تجديد الهواء واستخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال<sup>2</sup>، أما العمال الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة فيجب حمايتهم بأجهزة أمن ملائمة ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترك العامل الذي يعمل في مثل هذه الأماكن دون حراسة<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو خطيرة أو التي ينجر عليها ضغط على الجانب النفسي أو الجسدي والعصبي، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، وفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين لأخطار الإشعاعات الأيونية يجب أن تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع<sup>4</sup>، كذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأميانت، فيجب أن تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> م. 07 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 11 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> م. 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-117 المؤرخ في 11 افريل 2005 المتعلق بتدابير الوقاية من الاشعاعات الأيونية. ر.ع. 37 لسنة 2005.

<sup>5</sup> المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 افريل 1999 المتعلق بالوقاية من الاخطار المتصلة الأميانت، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1999.

## 2- المخاطر البيولوجية

في الحقيقة عند الحديث عن المخاطر البيولوجية، فنحن نمس بذلك دون أدنى شك عامل النظافة بالدرجة الأولى إذ عند التعرض إلى تعريف المخاطر البيولوجية؛ نجد تم تعريفها على أنها تلك التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله والتي يؤدي إلى تسببها مختلف الكائنات الدقيقة الحية والمعدية والتي تحمل فيروسات وجراثيم تتسلل إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، والمكان الملوث، وبهذا ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة مثل هذه المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام دون إثارة الغبار، ويتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، إعادة الدهن والتغليظ كلما اقتضى الأمر ذلك أيضاً<sup>1</sup>، كما يجب أن تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل أو الالتهاب لمساء كاتمة وتحتوي على حوض مانع من التسرب يمسك السوائل، أما عن تنظيف هذه الأماكن، فيجب أن يتضمن تدابير خاصة بالتنظيف والحماية من الأمراض المعدية بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال المرتبطة ببيئة العمل<sup>2</sup>.

### ثالثاً: مخاطر مهنية أخرى

تختلج بيئة العمل بعض الظروف المهنية الأخرى والتي هي بدورها لا تقل خطورة من حيث الأضرار التي تلحقها بالعمال وبالمؤسسة المستخدمة ونوجزها في:

### 1- مخاطر التدخين

- التدخين، التخدير، الشرب وغيرها، كلها مهلوسات ومؤثرات عقلية عرفت انتشاراً رهيباً وسط مختلف التجمعات مهما كان السبب الذي يدفع بالشخص إلى الولوج في هذا العالم سواء مشاكل اجتماعية أو اقتصادية وحتى إذا كان الأمر بالفطرة، إلا أن النتيجة واحدة وهي الإهدار بصحة الضحية وإصابتها بأمراض خطيرة لا تعد ولا تحصى وأحياناً تؤدي به إلى الوفاة، الأمر لم يتوقف عند هذا الحد فقط؛ إذ أن جل دول العالم تشهد هذه الظاهرة داخل المؤسسات المستخدمة باختلاف أنواعها وقطاعاتها عامة كانت أو خاصة وحتى تجاوز الأمر

<sup>1</sup> بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 246.

<sup>2</sup> م. 03، 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

العامل البسيط إلى الشخص ذو درجة عليا بالمؤسسات المستخدمة، وهذا ما يزيد من خطورة الأمر؛ لأنه يؤثر وبشكل كبير على حياة المؤسسة ويساهم في ارتفاع عدد الغيابات، اضطرابات، عدم التوازن العقلي والمهني، انخفاض الإنتاجية بالإضافة إلى أنها سبب في جل الأخطاء المهنية التي تسبب حوادث وأمراض مهنية<sup>1</sup>.

- قد تكون أسباب الولوج إلى هذه الأفعال شخصية كما سبق الذكر لظروف اقتصادية أو اجتماعية يعيشها العامل كشخص من أشخاص المجتمع، لكن على النقيض من ذلك قد تكون ظروف العمل هي السبب في ذلك مثل الظروف التنظيمية، العلاقات الاجتماعية في الوسط المهني، الظروف المادية للعمل (الضجيج، حرارة، برودة وغيرها) والتي تم سردها أعلاه إلا أن العمل المتواصل والكثيف، المنافسة الشديدة، العزلة، فقدان العمل الجماعي، الاكتظاظ، الصراعات، كلها عوامل تؤدي أيضا إلى الإدمان كوسيلة يلجأ إليها العامل للهروب من كل هذه الأمور وللشعور بالراحة، وأكثر هذه الأمور إشاعة نجد ظاهرة التدخين، وهذا أمر رهيب؛ لأنه لم يعد أمر الضرر منظور على الشخص المدخن؛ فحسب بل صار هذا الخطر يتجاوز به إلى غيره من زملائه العمال المجاورين له، كما يسبب في تلوث الهواء وجدران المؤسسة وأحيانا يكون سبب في حوادث مهنية مثل نشوب الحريق جراء خطأ رمي لبقايا السجارة، وهي لا تزال مشتعلة<sup>2</sup>، وللتدخين أضرار عديدة؛ فهو يحمل مادة قاتلة تدعى بالزرنيج التي ومع المداومة تسبب التسمم الداخلي الذي يؤثر على الدماغ، ويصبح الشخص عصبي بالإضافة إلى سرطان الرئة والحنجرة ننقص في الرؤية، ضيق الشعيرات الدموية وجفائها، نقص كمية السكر المخزنة في الكبد، زيادة مجهود الجسم، نقص الشهية، زيادة سرعة دقات القلب وغيرها.

- لقد أخذ المشرع الجزائري موقف من ظاهرة الإدمان والتدخين في أماكن العمل، وبالرجوع إلى نصوص قانون حماية الصحة وترقيتها نجد أن المشرع نص على ضرورة سهر جميع الجهات المعنية على محاربة تعاطي التبغ والكحول بالأماكن العمومية<sup>3</sup>، ونص على ضرورة عدم الإشهار لأي نوع من أنواع الدخان أو

<sup>1</sup> A.Gardin, Consommation d'alcool et de la drogue (s) en milieu de travail, entre impératives sécuritaires et considérations sanitaires, revue de Jurisprudence sociale, éd .français le Febvre, N°.08, 09, France, 2011, p. 593.

<sup>2</sup> أحمد المهدي، الحماية القانونية للبيئة ودفع البراءة الخاصة بها، دار الفكر والقانون، للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص.

.11

<sup>3</sup> م. 04 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر.

الكحول والح على ضرورة مرافقة علبة الدخان بعبارة التدخين مضر بالصحة<sup>1</sup>، بالإضافة إلى العديد من النصوص القانونية التي تضع هذه الظاهرة كالمرسوم التنفيذي رقم 01-285 الذي حدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع<sup>2</sup> كمحلات الاستقبال، الإطعام الجماعي، قاعات الاجتماعات، المحلات الصحية والطبية.

- أما في إطار المحيط المهني، فنجد خاصة القرار الوزاري المشترك المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت<sup>3</sup> بالإضافة إلى نصوص المشروع التمهيدي لقانون العمل؛ حيث نص على ضرورة المنع لمثل هذه الأمور بالأماكن المغلقة والمغطاة التي تشكل أماكن العمل بما فيها المخصصة للاستقبال، المطاعم الجماعية، قاعات الاجتماعات والتكوين، أماكن الراحة، المرافق الصحية، الطبية والصحية، وهنا أوجب المشرع التنبيه لهذا الأمر بعدة وسائل لافتات وتوجيهات وغيرها<sup>4</sup>، وأي عامل يخالف هذه التوجيهات يعاقب بحسب نظام القانون الداخلي المؤسسة المستخدمة كما وبخصوص ظاهرة الكحول، فإن صاحب العمل ملزم أولاً بالسهر على القضاء وغياب ومنع تعاطي الكحول في محيط المؤسسة، كما أنه ملزم أيضاً بمراقبة العمال الذين يكونون قد قاموا بهذا الفعل وهذا تحت مسؤوليته وتجدر الملاحظة بهذا الخصوص أن التشريع الفرنسي وعلى سبيل المقارنة يمنع تعاطي الكحول أو إدخالها إلى المؤسسة وتوزيعها<sup>5</sup>، أما عن بلدنا الجزائر فنلاحظ غياب مثل هذه القاعدة القانونية بحكم أن شريعتنا السمحاء حرمت مثل هذه الأمور لما فيها من سلبيات على حياة الإنسان؛ إذ تؤدي به إلى التهلكة، أما بخصوص المخدرات فحرص المشرع أيضاً على تحريم هذه الظاهرة وجعله فعل معاقب عليه سواء كان الشخص متعاطياً لها أو موزعاً لها ومروجاً لها وسط المجتمع وأصدر بهذا

<sup>1</sup> م. 65 و66 من القانون رقم 85-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 4 من المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتعلق بتحديد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، ج. ر. ع. 55 لسنة 2001.

<sup>3</sup> م. 09 من ق. و. م. المؤرخ في 01 أكتوبر 2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، ج. ر. ع. لسنة

<sup>4</sup> م. 592، 593، 595 و596 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري السابق الذكر.

<sup>5</sup> Marie Paule Schneider et Maryse Ravat, Droit social, sup, Foucher, paris 2008-2009, p. 262.

الأمر نص قانوني صارم وهو النص المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع استعمال والاتجار غير مشروعين فيها<sup>1</sup>.

## 2- مخاطر القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور والحمولة

لا تخلوا بيئة العمل أيضا من مخاطر أخرى تتعلق بنشاطات الشحن والتفريغ والمرور وكذا وزن الحمولة التي قد تفرض على العمال نقلها من مكان إلى آخر وهي كلها نقاط لا بد من الهيئة المستخدمة عدم الاغفال عنها ومراعات جل القواعد المطبقة بشأن هذه المخاطر.

### 2-1 مخاطر الشحن والتفريغ والمرور

ينص التشريع إلى أن كانت طبيعة نشاط المؤسسة، يتطلب وجود شاحنات وحركتها وشحن وتفريغ، فعلى المؤسسة المستخدمة العمل على أخذ التدابير اللازمة من خطر هذه العمليات كتنظيم ممرات المرور وتهيتها لذلك وتحذير العمال من عدم المرور من هناك إلا الذين رخص لهم بذلك أو الذين يتطلب الأمر تواجدهم هناك، تخصيص ممرات مناسبة وحجم الشاحنات كضرورة تواجد هناك، تخصيص ممرات مناسبة وحجم للدخول والآخر للخروج كما يتعين أن يراعي لباس العمال الذين يقومون لعملية الشحن والتفريغ بالشكل الذي يحميهم من خطر هذه المواد التي يقومون بشحنها وتفريغها<sup>2</sup>.

### 2-2 مخاطر وزن الحمولة

فإنه أيضا وبهذا العدد قد تقوم المؤسسات بتبني بعض الأنشطة التي تتطلب نقل بضاعة ما من مكان إلى آخر في المؤسسة أو من المؤسسة إلى مكان آخر قريب منها، وعليه ينص القانون أنه إذا تطل الأمر نقل العمال لأشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون وجود جهاز ميكانيكي؛ فإنه يجب مراعاة القدرات الجسدية للعمال، وعليه لا يجوز أن تتجاوز الحمولة 50 كغ في المسافات القصيرة، أما بخصوص العاملات والعمال القصر؛ فلا يجوز أن تتجاوز 25 كغ، أما إن زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور فإنه من الضروري تزويد

<sup>1</sup> القانون رقم 04-18 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير مشروعين فيها، والنصوص اللاحقة له، ج. ر.، ع. 83 لسنة 2004.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، حق حماية العامل في الوقاية الصحية والامن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 47.

العمال بالآلات ومركبات مخصصة لهذا الغرض، كما يجب أن تخصص لها ممرات عريضة نوعا ما لتجنب خطر الاصطدام.

### 3- مخاطر السقوط العلوي وبعض العتاد المهني

تعتبر كل من مخاطر السقوط من الأماكن العالية الى جانب مخاطر بعض العتاد من بين أحد الروف المهنية التي ابد من المؤسسة المستخدمة الالتفات اليها والأخذ بها بعين الاعتبار وهذا النظر الى تلك الأضرار التي قد تحقها بالعمال وبالمؤسسة المستخدمة معا.

### 3-1 مخاطر السقوط من المستوى العلوي

توجد بعض المؤسسات تفرض فيها طبيعة النشاط تسلق أو صعود العمال إلى مستوى علوي لإنجاز نشاط معين، وكمثال عن ذلك نذكر مقاولات ومؤسسات البناء خاصة بما فيها من تشييد، صياغة فهنا قد يتعرض العامل للانزلاق أو الحادث ما؛ فمجرد خطأ منه في التصرف قد يعرض للسقوط الحر الذي قد يهلك بصحته وسلامته لذا ينص القانون بخصوص مثل هذه الأعمال على ضرورة تزويد العمال بمختلف الأجهزة المناسبة التي تحميه وتساعد على إنجاز عمله كالسلالم على أنه لا يجوز أن ينقلوا أشياء عبر هذه السلالم ووزنها يفوق 50كلغ أو أشياء حجمها ضخم، كما يتعين أن تكون هذه الأماكن العليا مسيجة أو فيها حواجز واقية<sup>1</sup>، ولا بد أيضا تزويد العمال مختلف معدات الوقاية الشخصية كالقفازات، الخوذة، حذاء مناسب، مقابض الجبال وغيرها<sup>2</sup>.

### 3-2 مخاطر استعمال العتاد المهني

يقصد بالعتاد المهني مجموع تلك الأجهزة مثل الماكينات، الآلات التي يستعملها العمال في إنجاز نشاطاتهم على مستوى المؤسسة المستخدمة وتختلف هذه الآلات من آلة إلى أخرى الأمر الذي يصاحبه في ذلك تنوع مخاطر هذه الآلات مثل الصواعق الكهربائية، حدة المادة التي تصنع بها كمفك الآلة من حديد، والذي يتعين على العامل مسكه بيده لمدة طويلة الأمر الذي قد يشكل له نبح على مستوى اليد، لذا فإنه لا بد من أن تعتمد

<sup>1</sup> بن عروز بن صابر، حق العمال في الرقابة الصحية والامن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 47.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلق بتدابير الخاصة بالوقاية الصحية المطبقة في قطاعات البناء والري والأشغال العمومية السابق الذكر.

المؤسسة المستخدمة إلى الالتفات لمخاطر كل آلة وكيفية تجنب هذه المخاطر، ولقد أشار المشرع الجزائري لهذه المسألة في المرسوم التنفيذي رقم 09-15 المحدد لكيفيات المرافقة على دراسة الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها<sup>1</sup> بالإضافة إلى العديد من القواعد الأخرى العامة التي نجدها بصدد المرسوم التنفيذي المتعلق بالقواعد العامة للحماية في مجال الصحة والأمن في أماكن العمل التي تحت على كيفية التعامل وكيفية الوقاية من خطر عتاد العمل، كما نسير على ضرورة إجلاء العمال وعدم السماح لهم إلى تلك القاعات التي بها آلات ذات حجم كبير والأكثر خطورة إلا من رخص لهم بذلك بحكم الوظيفة أو المنصب الذي يتولونه<sup>2</sup>.

- عن كيفية الوقاية من كل هذه المخاطر، فبالإضافة إلى مختلف تلك الإجراءات التي تم ذكرها بصدد التطرق إلى كل نوع من أنواع المخاطر المهنية المادية، والتي أدرجناها تحت تسمية كيفية التعامل مع كل خطر نجد أيضا جملة من الإجراءات الوقائية الأخرى العامة التي تشترك كلها هذه المخاطر، ويتفق التشريع على ضرورة اتخاذ المؤسسات المستخدمة بها، وهذا دليل على أن المشرع أولي اهتمام بالغ لما يعرف بالوقاية من المخاطر المهنية تحقيقا بذلك لبيئة عمل آمنة وحفاظا على صحة وسلامة كل من العتاد والعمال على حد سواء<sup>3</sup>، وفي إطار عملية التصدي ولتحقيق نوع من الحماية التي تكفل صحة وسلامة العامل منها، فإنه يتعين على صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة اتباع أو توفير جملة من الإجراءات أبرزها خاصة يتحدد في:

- إجراءات الإعلام داخل المؤسسة المستخدمة بمخاطر بيئة العمل؛ إذ يعد تحسيس وتوعية العمال داخل المؤسسة المستخدمة بمختلف المخاطر المهنية إجراء وقائي جد مهم يلعب دور كبير في ترقية منظومة الصحة والسلامة المهنية، وكذلك في نشر ثقافة هذه المنظومة أين يسمح هذا الأمر يجعل العمال على درجة من الوعي والاستيعاب، وبالتالي يحاولون تدارك وتجنب مختلف المخاطر التي تهددهم، وتجدر الإشارة هنا أيضا أن مهمة التوعية والتحسيس ليست بعبء على المؤسسة المستخدمة لوحدها، بل للدولة أيضا دور في ذلك من

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 09-15 المؤرخ في 14 جانفي 2015 المحدد لكيفية الموافقة على دراسة الاخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها، ج. ر.، ع. 4 لسنة 2015.

<sup>2</sup> م. 38 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>3</sup> أحمد عبد التواب محمد بهجة، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، مجلة القانون الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، ع. 06، مصر، 1994، ص. 185.

خلال مختلف مصادر الإعلام كالصحافة، التلفزيون... الخ<sup>1</sup>، وهي كلها نشر لثقافة الحماية لدى مواطن بسيط قد يدخل غدا إلى عالم الشغل<sup>2</sup>، بل أبعد من ذلك؛ فالإعلام والتوعية يسمح بولوج ثقافة الصحة والسلامة المهنية إلى مختلف الفئات، عمال، مستخدمين، إداريين، متدربين، فكما سبق الذكر فتحقيق هذه المنظومة لا يقتصر على فئة معينة لوحدها بل يكون ذلك بتظافر الجهود، فكل له دور في ذلك، وكلها تنصب في قالب واحد وهو الوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة ولائقة ومنتجة<sup>3</sup>.

وتتمثل أساليب التوعية والتحسيس والإعلام خاصة في:

\* الإعلام عبر الملصقات تعد هذه الآلية أقل ما يمكن اتخاذه بالمؤسسة المستخدمة، فهي غير مكلفة كثيرا، وليست صعبة يكفي أن تكون مجسدة في شكل رموز أو إرشادات بشكل موجز، ومع قلة النص الطويل، بل يكفي التركيز على ضرورة إلحاق الرسالة بهدف شرح خطر معين وكيفية الوقاية منه<sup>4</sup>.

\* الإعلام بالرسومات والألوان والرموز هذه الآلية جد مهمة وملفتة جدا للانتباه، قد تكون في شكل عبارات وصور بسيطة مختصرة لكن مفيدة جدا، ويمكن أن تكون في شكل ملصقات أو لوحات في شكل ديكور للمؤسسة عبر مختلف أروقتها الداخلية يتم الإشارة فيها إلى خطر معين أو رسم شخص مصاب وكيفية تعرضه للإصابة في شكل رسم أو كاريكاتور تجعل المطع عليها يستوعب الرسالة، وتبقى في ذاكرته لفترة ممكنة ويهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسالمتهم، كما يهدف إلى تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر<sup>5</sup>، أما عن الألوان، فقد استقرت العادة على أن بعض الألوان تشير إلى حاجة معينة أو إلى خطر معين حسب استعمالاتها، وحسب المؤسسات المستخدمة؛ فنجد

<sup>1</sup> حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، ط. 01، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1994، ص. 10.

<sup>2</sup> وناس يحي، دليل المنتخب المحلي لحماية البيئة، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003، ص. 348.

<sup>3</sup> خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط. 01، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص. 58.

<sup>4</sup> حسان زيدان، مرجع سابق الذكر، ص. 101.

<sup>5</sup> بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل الصحة والسلامة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد رقم 04 ع. 02 ديسمبر 2019، ص. 253.



اللون الأحمر على سبيل المثال يرمز إلى الحرائق وكذا أجهزة إيقاف عمل الآلات والعتاد والأجهزة، الأصفر للدلالة على سقوط الأفراد أو المواد من المرتفعات أو الانزلاق... الخ، البرتقالي يرمز إلى مصدر الخطر المتعلق بالعتاد الكهربائي، الأزرق يدل على كيفية الوقاية أثناء حركة الآلات والأجهزة<sup>1</sup>.

- إلى جانب مهمة الاعلام أيضا لا بد ومن الضروري اقتناء معدات الوقاية الشخصية وتوعية العمال بأهميتها، وحتم إجباريا بارتدائها كل حسب طبيعة منصبه، ومع أنها لا تمنع وقوع الحادث أو الإصابة بالمرض، ولكنها قد تقلل من الضرر والأذى الناجم عنه مما يعني ضرورة أن يتم اختيار معدات الوقاية الشخصية بعناية يجب على الهيئة المستخدمة أن تضع تحت تصرف العمال أجهزة الحماية الفردية الملائمة<sup>2</sup> بحيث، تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل الأخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن، أي أنها يجب أن تكون فعالة في الوقاية وقد ثبت في إحدى الدراسات التي أجريت في جامعة أكسفورد البريطانية أن اقتناء مستلزمات الوقاية الشخصية أو المهنية يحقق للمؤسسة ربحية تجارية أعلى بأضعاف مضاعفة عن قيمة ما تنفقه إدارة المؤسسة ثمنا لهذه المستلزمات، حيث تعد إذن معدات الوقاية الشخصية من بين الالتزامات المشتركة بين مختلف المؤسسات المستخدمة، والتي ألزمها القانون بالأخذ بها واقتنائها ووضعها في متناول العمال داخل المؤسسة<sup>3</sup>، ومن بين هذه المعدات على سبيل المثال نجد منها التي تحمي الرأس، كالكبعات منها التي تحمي الأيدي والأرجل كالقفازات ونوع من الأحذية المقاومة، منها التي تحمي الأذن كأغطية الأذن التي تحقق من ضجيج بعض الآلات، والذي قد يفقد التركيز ويسبب إغماءات للعمال، منها التي تحمي الجهاز التنفسي مثل الكمامات والأقنعة لمنع تسرب الروائح والغبار وبعض المواد إلى جسم الإنسان عن طريق الاستنشاق<sup>4</sup> وسوف تأتي على شرح كل منها ونعطي أمثلة عنها فيما يلي:

<sup>1</sup> بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 103.

<sup>2</sup> م. 16 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 06 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر التي تنص: «يجب ان توفر للعامل الالبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار».

<sup>4</sup> محمد بشير الدهشان، أحمد عبد الرحمان عبد ربه، السلامة المهنية، ط. 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2010، ص. 94.

\* بالنسبة لمعدات وقائية الوجه والعينين؛ فهي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات واقية تستخدم لحماية الوجه والعينين من تلك الأجزاء المتطايرة، ومن تتأثر المواد الساخنة والحارقة، وكذلك من الغازات والأبخرة والأدخنة والأتربة المنطلقة من العمليات الصناعية، فارتداء العدسات اللاصقة لا يغني عن النظارات الواقية.

\* بالنسبة لمعدات وقاية الأيد يقصد بها القفازات التي تختلف وتتنوع حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها.

\* بالنسبة لمعدات حماية الجهاز التنفسي هذه المعدات تكون على هيئة كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث يغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله، ومنها ما يغطي الرأس بالكامل، وقد تحتوي على مرشحات من القطن والشاش أو الإسفنج، كما قد تكون في شكل قناع الوجه ذو المرشحات، وقد تحتوي على مصدر هواء مما يعني سهولة التنفس عبر الجهاز مقارنة بالجهاز السابق.

\* بالنسبة للملابس الواقية تستخدم الملابس الواقية مثل مآزر المخابر في حماية الجسم من مختلف الأخطار المرتبطة بالعمل.

\* بالنسبة لوقاية الأقدام؛ فتتمثل في الأحذية الخاصة بحماية القدمين من تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم، كما تقي الأقدام من مخاطر تساقط الأشياء الثقيلة أو الوخز أو السقوط أو الجرح.

ونظرا لأهمية هذه المعدات الشخصية، وبالنظر إلى دورها البارز في تحقيق حماية ووقاية للعامل وفي حفظ صحته وسلامته المهنية، فإنه يتعين على المؤسسة المستخدمة اقتناء هذه المعدات واختيارها بشكل تكون فيه مطابقة للمواصفات العالمية حتى تؤدي دورها على أكمل وجه عبر تجنب بعض مخاطر بيئة العمل أو التقليل من أثارها، كما يجب أن تكون متوفرة بمختلف المقاييس والأحجام بشكل يجعلها تتناسب وجسم العمال ومريحة وسهلة الاستخدام، أي لا تضع العامل من بعض الحركات أو تشكل له صعوبة في أداء مهمته<sup>1</sup>، وفي الحقيقة أن تحجج بعض المؤسسات بغلاء وتكلفة هذه المعدات الشخصية ليس بأمر في صالحها؛ لأنه لو قمنا

<sup>1</sup> ناصر منصور الروسان، رزان ابراهيم أبو صالح، محمد نور الصح، هاتي عبد الخرابشة، عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط. 01، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص. 123.

بمقارنة تكلفة هذه المعدات بتكلفة التخطيط الهندسي التي يتم اللجوء إليها الحد من مخاطر بيئة العمل أو بتكلفة تلك المخاطر التي قد تحدث كإعادة صيانة وإصلاح الآلات والمعدات والتعويضات المقدرة لحبر أضرار حوادث العمل والأمراض المهنية؛ فإنها أكثر وبكثير من تكلفة معدات الوقاية الشخصية، بل أكثر من ذلك اقتناء هذه المعدات قد تجنب المؤسسة خسائر مالية كثيرة وتوفر لها تكلفة لا بأس بها؛ لذا فإنه لا بد من مراعات المقاييس العالمية المعمول بها عند اقتناء هذه المعدات، وهي ربما من بين المهام الصعبة التي يواجهها مشرف الصحة والسلامة المهنية أين يجب عليه بصفة أولية وقبل اقتناء تحديد أنواع المخاطر التي تحيط ببيئة العمل وبالعامل، تحدي درجة الحماية المطلوبة، درجة احتمال العمال لهذه المعدات واستخدامها، تقدير إمكانية المؤسسة المالية وتكلفة هذه المعدات، حاجة العمال إلى توعيتهم وتثقيفهم وتدريبهم بكيفية استعمال هذه المعدات<sup>1</sup>.

- الإجراءات المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتوفير المرافق الصحية، الأمر يتعلق خاصة بالعمل على نظافة مرافق وأماكن الإطعام وتوفير الماء الشروب وفق المعايير العالمية<sup>2</sup>، توفير مرافق في المستوى المهني مثل الحمامات، المراحيض كضرورة تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عامل، ضرورة توفير مؤسسات ذات الماء الساخن أين لا بد من تخصيص مضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها وتحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة أو الأوساخ أو التسممات والتعفن<sup>3</sup>، بالإضافة إلى ضرورة أيضا إنشاء مرافق لتغيير الملابس مجهزة بخزائن قابلة للغلق<sup>4</sup>.

كما أنه وفي نفس الوقت السياق لا بد من إدراج أماكن إطعام ونوم لائقة؛ بحيث ينص القانون على وجوب تبني هذه الأماكن إذا كان عدد العمال يساوي أو يوفق 25 عاملا والذين يفرض عليهم الوضع تناول وجبات الغذاء في أماكن العمل، ويضع تناول وجبات الطعام بمكان مباشرة العمل إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تتنافى

<sup>1</sup> صحبي محمد أمين، النظام القانوني للوقاية الصحي والأمن المهني في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 301.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والامن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

<sup>3</sup> م. 20 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 18, 19 و 21 من نفس المرسوم التنفيذي.

مع ذلك مع ضرورة تخصيص أماكن للنوم والاعتناء بنظافتها<sup>1</sup> ويدرج أيضا في سياق نظافة أماكن العمل والحفاظ على الصحة وسلامة العمال والمؤسسة استراتيجية منع التدخين داخل أماكن مباشرة العمل، ولأن التدخين له أضرار لا تعد ولا تحصى؛ فمن حيث آثاره على صحة الإنسان؛ فقد أثبتت بعض الدراسات أن مستنشق الدخان يتعرض للضرر أكثر من الشخص الذي يتناوله، وبالتالي قد يكون هذا الأخير يسبب في مرض أصدقائه ناهيك على مختلف المخاطر المهددة للمؤسسة والعتاد بسبب الدخان كاشتعال النار مثلا، لذا نادى مختلف التشريعات الدولية بحظر التدخين بالهيئات المستخدمة، وهو نفس ما نجده مكرسي بالتشريع الجزائري الذي حدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها التدخين<sup>2</sup>، ويؤثر التدخين سواء على العامل؛ حيث قد يفقده التركيز ناهيك عن إمكانية خلفية لمضاعفات في جسم العامل الشيء الذي يؤثر على نفسيته وبيئته المهنية، كما قد يؤثر على أصحابه في العمل ويسبب لهم عدم الراحة واختناقات وأمراض تنفسية أخرى<sup>3</sup> وتجدر الإشارة هنا أن المشرع الجزائري صادق على اتفاقية منظمة الصحة العالمية بشأن مكافحة التدخين<sup>4</sup> ويرجع هذا الأمر إلى خطورة هذه المادة ليس فقط على بيئة العمل بل لاتصالها حتى بالمستهلك والبيئة والصحة بشكل عام.<sup>5</sup>

\* تنظيف الجدران والأسقف وغرف العمل بشكل دوري واللجوء إلى طلائها من حين إلى آخر من تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها، وذلك بانتظام عبر المسح والغسل دون إثارة الغبار<sup>6</sup>، بالإضافة إلى وجوب تنظيف الجدران والأسقف وإعادة الدهن والتغليف كلما استدعى الأمر ذلك<sup>7</sup>، إلى جانب ضرورة توفير أرضية ملساء كاتمة ليس بها فروج بالنسبة للأماكن التي تودع فيها مواد معرضة للتلف والالتهاب، وهذا

<sup>1</sup> م. 22 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24 ديسمبر 2001 الذي يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، ج. ر. ع. 55 لسنة 2001.

<sup>3</sup> مصطفىاوي أسماء، النظام القانوني لمكافحة التدخين، مجلة دوليات، ع. 12، جامعة بشار، الجزائر، 2012، ص. 102.

<sup>4</sup> م. ر. ر. 06-120 المؤرخ في 12 مارس 2006 المتضمن المصادقة على اتفاقية منظمة الصحة العالمية لمكافحة التدخين المبرمة في 21 ماي 2003، ج. ر. ع. 17 لسنة 2006.

<sup>5</sup> محمد بودالي، حماية المستهلك في القانون المقارن، دراسة مقارنة في القانون الفرنسي، دراسة مقارنة في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2006، ص. 199.

<sup>6</sup> م. 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

<sup>7</sup> م. 03 من نفس المرسوم التنفيذي.

بغرض منع تسرب الروائح الكريهة والسوائل، مع ضرورة جدران ملساء قابلة للتنظيف كل مرة، أماكن بقايا هذه المواد فلا بد ان توضع بأوعية مغلقة قصد معالجتها إلى جانب ضرورة توفير ارضية ملساء كاتمة ليس بها فوج بالنسبة للاماكن التي تودع فيها مواد معرضة للتلف والالتهاب وهذا بغرض منع تسرب الروائح الكريهة والسوائل، مع ضرورة جدران ملساء قابلة للتنظيف كل مرة، أماكن بقايا هذه المواد فلا بد ان توضع بأوعية مغلقة قصد معالجتها حسب ما هو منصوص عليه قانوناً<sup>1</sup>

\* توعية عمال المؤسسة بالأهمية الصحية والنفسية لنظافة مكان العمل<sup>2</sup>.

\* ضرورة وجود تجهيزات كافية تساهم في التوصل إلى مستوى التعرض الآمن للمادة الكيميائية، وهو ما يجنب حدوث مضاعفات سلبية للمادة في حدود هذا المستوى أو دونه.

- بالإضافة الى جملة من التدابير العامة والتي تتمثل خاصة في:

\* ضرورة وجود مطفآت وبطانيات الحريق ونظم الإنذار وكواشف الدخان بالمؤسسة.

\* ضرورة إنجاز مخارج الطوارئ الكافية لجميع العمال مع التأكد من إضاءتها وعدم إغلاقها أو طلالها على منطقة مفتوحة خارج المبنى، وهنا تنص أحكام التشريع على ضرورة أن تكون الممرات والمسالك التي تمر بها هذه العربات المحولة واسعة بالشكل الذي يسمح ببتقل هذه الأجهزة بسهولة، ويتجاوز هنا العرض 60 سم على الأقل<sup>3</sup>، وعندما يكون الممر مخصصاً لاتجاهين، يجب أن يساوي 90 سم، كما يجب أيضاً بهذا الخصوص أن تكون أرضية العمل مستوية، ويجب أن تبقى هذه الممرات خالية، ولا يكون فيها أي عائق، وإذا تعذر تحريكها بواسطة شخص واحد، فلا بد من الاستعانة بأشخاص على قدر ما تتطلبه الآلة مع إبعاد أي حاجز أو أي عامل من الطريق<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> م. 03 , 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 91 -05 السابق الذكر.

<sup>2</sup> نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008، ص. 77 و78.

<sup>3</sup> م. 27 من المرسوم التنفيذي رقم 91 -05 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 28، 29 و30 من نفس المرسوم التنفيذي.

\* ضرورة توفير ما يعرف بخزائن حفظ الكيماويات الغازات واسطواناتها.

\* ضرورة اتباع طريقة جيدة في تجهيز وترتيب المكاتب كترتيب الأثاث بالشكل الذي يمكن العمال من الحركة بحرية داخل المكتب والتنقل بين مكتب وآخر، الحفاظ على ترتيب وتنظيم منطقة العمل بتخزين المواد التي لا تستخدم في مكان بعيد، الترتيب الجيد للملفات، مراعاة معايير النظافة المذكورة سابقا.

في هذا الخصوص بدوره المشرع المغربي لم يغفل على هذه المسألة وأشار إليها بصريح العبارة بالقسم الرابع تحت عنوان حفظ صحة الاجراء وسلامتهم وبالباب الأول من مدونة قانون العمل المغربي نص على إجراءات معينة واستهلها بضرورة سهر المؤسسة المستخدمة على نظافة أماكن العمل والتخفيض من الضجيج واستعمال المراوح وتوفير المياه الشروب وآبار المراحيض وتصريف مياه الفضلات وغيرها من مختلف تقنيات المحافظة على درجات التدفئة والتهوية والاضاءة وغيرها كما نص على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار ضرورة تجهيز أماكن العمل بكل المستلزمات واقتناء المعدات وكيفية استعمال المواد<sup>1</sup>.

### **المبحث الثاني: مساهمة نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل اجتماعية, تنظيمية، نفسية وبعض الظروف الخاصة الآمنة**

إن نظم الصحة والسلامة المهنية لم يعد آلية تصبو إلى تحقيق حماية للعامل من الأضرار البدنية فحسب والتي تتمثل في جملة الأمراض والحوادث المهنية التي تنتج عن ظروف مادية متنوعة، بل أصبحت هذا المصطلح يرمي إلى أبعد من ذلك؛ حيث صار يهدف إلى الوصول للعامل إلى درجة من الرفاه البشري داخل المحيط المهني عبر الاهتمام بالبعد النفسي والاجتماعي دون إهمال الجانب التنظيمي وبعض الظروف المتعلقة ببعض الحالات الخاصة التي كلها تكمل بعضها البعض للوصول إلى منظومة الصحة والسلامة المهنية بآتم معنى الكلمة.

<sup>1</sup> م. 281 إلى 303 من مدونة الشغل المغربية.

## المطلب الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل اجتماعية وتنظيمية آمنة

إن تطور بيئة العمل أدى إلى ظهور عدة نشاطات جديدة أسفرت على ظهور مخاطر مهنية أخرى حديثة خاصة النفسية منها؛ فظهر بهذا تزاوج بين ما يعرف بالصحة البدنية والنفسية<sup>1</sup>، عدا عن هذا وبمرور الزمن وبازدياد المشاكل الاجتماعية، لوحظ الصلة الوثيقة أيضا بين ما يعرف بالظروف الشخصية للعامل وبين مفهوم الصحة والسلامة المهنية.

### الفرع الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل اجتماعية آمنة

يعيش العامل مشاكل شخصية عديدة التي سواء مصدرها بالمنزل؛ أي المحيط الأسري أو بالمجتمع عامة، وحتى تلك العلاقات الاجتماعية بينه وبين زملائه من العمال بصفة خاصة صار لها تأثيرات على نفسية العمال لذا فإن ما يعرف بنظم الصحة والسلامة المهنية اليوم أصبح يرمي حتى إلى معالجة هذه الأمور الداخلية حتى يكون العامل في راحة نفسية *bien-être* فصار من واجب صاحب العمل وبحسب ما تتضمنه نظم الصحة والسلامة المهنية من مطالب من الضروري الوقوف على نفسية العامل والسعي إلى تحسينها من خلال تلبية حاجيات العامل وإشباعها خاصة الاجتماعية منها كالراتب، النقل، الغذاء، الراحة من وقت إلى آخر، مراقبة علاقات العامل مع زملائه؛ فكل هذه الأمور تساعد العامل بالشعور براحة البال، فتراه يشغل بجد واجتهاد وتتحسن أداؤه وإنتاجية<sup>2</sup> فمصطلح الصحة والسلامة المهنية صار برنامج يهدف إلى جودة حياة العامل عبر الالتفات إلى أهدافه، توقعاته، اهتماماته وانشغالاته الشخصية حتى وغيرها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Philippe Coursier et Stéphane Le plaideur, op.cit., Question 03, Brune Fournier, les différentes catégories professionnelles, p. 41.

<sup>2</sup> Valérie Sanseverino-GodFrin, La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail, jurisprudence sociale Lamy, N. °339, welters Kluwer, France, 12 Mars 2013, p. 07.

<sup>3</sup> مريم شيخي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، تخصص الانتقاء والتوجيه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 76.

**أولاً: التعريف بظروف العمل الاجتماعية ومجالاتها**

من خلال هذه النقطة سيتم أولاً التعريف بهذه الظروف المهنية ثم بيان مجالاتها التي لها تأثير بالغ في بيئة العمل عامة وفي حياة العامل خاصة.

**1- التعريف بظروف العمل الاجتماعية**

تعد ظروف العمل الاجتماعية من مستلزمات ومتطلبات نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية ومن العوامل المؤثرة في سلوك العامل في مكان عمله بالنظر لما تتضمنه من خدمات اجتماعية وعلاقات إنسانية، ولا شك أن مثل هذه الإجراءات تعود بالنفع على المستويين الفردي والتنظيمي فعلى المستوى الفردي تعد من بين ما يبحث عنه العمال في المؤسسات أما على المستوى التنظيمي؛ فتحقق المؤسسة مزايا عدة فهي سبيل المحافظة على العمال الأكفاء والتقليل من معدلات الغياب وظاهرة دوران العمل، بالإضافة إلى دعم انتماء العمال للمؤسسة<sup>1</sup> إذ يقصد بالخدمات الاجتماعية تلك الخدمات التي يمكن أن توفرها المؤسسة لعمالها بهدف سد احتياجاتهم المختلفة.

**2- مجالات ظروف العمل الاجتماعية**

بداية تجب الإشارة ان ميدان الخدمات الاجتماعية في الجزائر يخضع لأحكام المرسوم رقم 82-303 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية بمجالاتها المتعددة والمتنوعة<sup>2</sup> فهي تمس كل احتياجات العامل بشكل يومي وهي تتمثل اساسا في كل من عنصر الأجر العادل، التغذية، السكن، النقل طب العمل وعليه:

**1-2 بالنسبة للأجر العادل**

حيث يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل أدائه لعمله وهو ينقسم إلى جزئين أحدهما ثابت يتمثل في الحد الأدنى المضمون وآخر متغير يتجسد في شكل مكافآت واثاوات والتعويضات والحوافز المادية الممنوحة للعمال من فترة إلى أخرى، ويعتبر الأجر أحد الدوافع الأساسية التي جعلت من العامل يلتحق بالمنصب المهني فهو ضمان العيش المستقر والكرام له لكل عائلته لذا يحظى الأجر بأهمية بالغة على المستويين الدولي

<sup>1</sup> يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية " مدخل استراتيجي متكامل"، دار الوارق للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 2006، ص. 432.

<sup>2</sup> المرسوم رقم 82-303، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982، يتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، ج. ر. ع 1807 لسنة 1982.



والوطني<sup>1</sup>، كما لا بد من ان يكون الأجر موزع بشكل عادل<sup>2</sup> تطبيقا لمبدأ عدم التمييز بين العمال من حيث هذا العنصر وهو ما قضت به المحكمة العليا في احد قراراتها<sup>3</sup>.

## 2-2 بالنسبة للتغذية

وهي تؤثر على صحة ونشاط العمال، وقد أقرت العديد من الدراسات بأهمية الغذاء في زيادة إنتاجية العامل<sup>4</sup>؛ إذ تأتي الطاقة التي يستنفذها المرء في العمل من الغذاء الذي يتناوله؛ ودون غذاء أو بغذاء غير كاف كما أو نوعا، تقل قدرة العامل على العمل؛ فعلى المؤسسات، عدم إهمال هذا الجانب، بحيث يتعين عليها توفير مطاعم للعمال وتقديم وجبات بأسعار رمزية، أو تقدم تعويضا ماديا يدمج ضمن أجر العامل يعرف بتعويض القفة والذي يستفيد منه العامل حسب عدد أيام العمل خلال الشهر، وهذا حسب ما نصت عليه مختلف تشريعات العمل<sup>5</sup>.

## 3-2 بالنسبة للسكن

أول ما يهدف إليه الإنسان بطبيعته هو البحث دوما عن الاستقرار من خلال الحصول على سكن آمن يتوفر على المتطلبات الضرورية للحياة، ويضمن من خلاله حياته وحياته عائلته ولما للسكن من الآثار الإيجابية على الحالة النفسية للعامل يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تهتم بتوفير خدمات الإسكان لعمالها، خاصة منهم المتقلدين للمناصب الحساسة التي تفرض قربهم من أماكن العمل وتفرغهم للعمل فقط.

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 43 و44.

<sup>2</sup> المادة 17 و84 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا رقم 501846 المؤرخ في 06 ماي 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2009، ص. 421.

<sup>4</sup> ابراهيم مراد الدعمية، التنمية البشرية الإنسانية بين النظرية والتطبيق، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2009، ص. 134.

<sup>5</sup> خالد عبد الرحيم الهيتي، أكرم أحدم الطويل، جمال محمد النعيمي، أساسيات التنظيم، دار منهان للنشر والتوزيع، عمان، سنة 1997، ص. 194.

**4-2 بالنسبة للنقل**

في ظل توسع للمدن وانتشار ظاهرة النزوح الريفي والكثافة السكانية المتزايدة، ظهر تفاقم مشكلة النقل وأصبحت بمثابة قيد يواجه العامل في كيفية الوصول إلى مكان عمله والعودة منه، ولهذا تجد المؤسسات نفسها ملزمة بتوفير وسائل نقل للعمال عن طريق شرائها مجموعة من الحافلات أو بتعاقدتها مع إحدى شركات النقل لنقل عمالها وفي حالة غياب الحلين السابقين، تجد المؤسسة نفسها مجبرة بقوة القانون على دفع تعويض عن النقل يدمج ضمن الأجر الشهري للعامل وفقا لعدد أيام العمل في الشهر.

**5-2 بالنسبة لطب العمل**

يقصد به ذلك المركز الطبي المتواجد بالمؤسسة، والذي يقدم للعاملين الفحوصات الطبية اللازمة وبصفة دورية بهدف التأكد من سلامتهم من مختلف الأمراض علما أن هناك نوعان من برامج الصحة التي تقدمها المؤسسة في مجال طب العمل، واللذان يتمثلان في برامج الصحة الجسمية والتي تشمل إجراء بعض العمليات الجراحية البسيطة كعلاج البصر الأسنان، السمع وأي أمراض أو أثر حوادث أخرى تقع بسبب ظروف العمل إلى جانب برامج الصحة العقلية والنفسية نتيجة لوجود علاقة قوية بين أداء العامل وحالته العقلية والنفسية، فالعمال الذين يعانون من اضطرابات عقلية ونفسية تنخفض روحهم المعنوية وتساء علاقاتهم مع غيرهم فتكثر غياباتهم وترتفع معدلات دوران العمل لديهم دون نسيان أن هذا الأمر أيضا من بين مسببات الأخطاء المهنية التي تهدد صحة وسلامة العامل<sup>1</sup>.

**ثانيا: تهيئة الظروف الاجتماعية**

تشمل عملية تهيئة الظروف الاجتماعية مجموع الخدمات الاجتماعية إلى جانب ما يعرف بالعلاقات الإنسانية التي تنشأ بين العمال ببعضهم البعض أو بينهم وبين الإدارة التي تشرف عليهم.

**1- بالنسبة للخدمات الاجتماعية**

يتعين المؤسسة المستخدمة العمل جاهدة لأجل توفير ظروف اجتماعية تتلاءم وطبيعة بيئة العمل، وهذا بالنظر إلى الأهمية البالغة التي تكتسبها هذه الظروف في حياة العامل والتي إن تم توفيرها من شأنها التأثير

<sup>1</sup> عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، عالم الكتب الحديث، عمان، سنة 2006، ص. 246.

الإيجابي على نفسية العمال ويتحسن أداؤهم ويتكون لديهم رضا وظيفيا وروح العمل مما سيؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم، وعليه تسعى المؤسسة جعل المؤسسة بمثابة أسرة كبيرة تحتوي العمال ماديا ومعنويا وذلك من خلال:

\* المساهمة في حل مشاكل السكن من خلال تخصيص أعلفة مالية تمنح في شكل قروض للعمال، لتمويل وحدات سكنية خاصة بهم أو إقامة مشاريع إسكان جماعية.

\* المساهمة في حل مشاكل النقل وتسهيل تنقل العمال.

\* تنظيم رحلات ترفيهية، دينية وثقافية لتشجيع التواصل الاجتماعي بين العمال.

\* التكريم الجماعي للعمال المتميزين والمبدعين وأهل الثقة والولاء للمؤسسة .

\* مراعاة البعد الاجتماعي والإنساني في التعامل مع بعض الفئات من العمال كالمرأة العاملة وذوي الحاجات الخاصة أو العمال القصر .

\* ربط أسر العمال بالمؤسسة من خلال منحهم مزايا ترفيهية وثقافية.

\* ربط المؤسسة بمؤسسات المجتمع المدني خاصة الجمعيات الخيرية لدعم ذوي الحاجات<sup>1</sup>.

## 2- تهيئة العلاقات الإنسانية

بحكم أن العلاقات الإنسانية تعد جزء من ظروف العمل الاجتماعية، وباعتبار أن المؤسسة كيانا اجتماعيا تضم مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض وترتبطهم علاقات وظيفية واجتماعية يتم تسخيرها لخدمة أهداف المؤسسة ناهيك عن علاقة هؤلاء الأفراد أيضا بالأجهزة الإدارية للمؤسسة، كل هذا يؤدي إلى ولود علاقات إنسانية، والتي يمكن تعريفها على أنها تلك الإجراءات التي تهتم بالعلاقات الاجتماعية والنفسية للأفراد في العمل حيث، تتطلب جهد إدارة الموارد البشرية لتعزيز الجانب الإنساني بين العاملين وبينهم وبين المؤسسة ككل، كما تعتبر أحد الأساليب التي تعمل على تحفيز العمال، وتعزز انتمائهم لمجموعات العمل<sup>2</sup>، حيث تقوم

<sup>1</sup> محمد محمد ابراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 2009، ص. ص. 733 إلى 735.

<sup>2</sup> حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين -عربي -إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط. 01، سنة 1997، ص. 76.

العلاقات الإنسانية على جملة من الأسس كضرورة الاهتمام بالجانب التعاوني بين العمال، وذلك بالعمل على توحيد جهودهم وتحسيسهم بالمسؤولية اتجاه المؤسسة، ضرورة الالتفات إلى الاهتمامات المشتركة بين العمال بهدف تشكيل فرق عمل منسجمة فيما بينها<sup>1</sup>، إضافة إلى إشراك العمال في اتخاذ القرارات التي تعنيهم وإطلاعهم على أوضاع المؤسسة بشكل دوري، ضرورة السعي لإيجاد قائد جيد يضمن فعالية جماعات العمل.

وعليه يدخل في أسس علاقات العمل الاجتماعية والإنسانية الأخذ بعين الاعتبار كل من علاقة العامل بنظام المؤسسة، علاقة العامل برؤسائه وعلاقة العامل بزملائه.

## 2-1 بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة

تتحدد علاقة العامل بنظام المؤسسة من خلال التحقق من مدى ولاءه وانتمائه لها؛ حيث ينعكس توافق العامل مع ظروف عمله على علاقته بالمؤسسة ونظامها فالرضا عن العمل يضمن العلاقة الحسنة مع النظام والهيئات الإدارية بالمؤسسة، كما أن لإدارة المؤسسة دور في تحديد طبيعة العلاقة بينها وبين العامل عن طريق الأنظمة المتبعة والعقوبات المفروضة ودرجة مقاومة نشاطات النقابات العمالية<sup>2</sup>.

## 2-2 بالنسبة لعلاقة العامل بالرؤساء

يعتبر الرئيس أخطر عامل في البيئة السيكولوجية للعامل؛ لأنه يمثل الإدارة العليا في نظر مرؤوسيه كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران بشكل مباشر في سلوك ودافعية من يديرهم ويشرف عليهم إضافة إلى تأثيره على ديناميكية وفعالية جماعات العمل<sup>3</sup>.

## 2-3 بالنسبة لعلاقة العامل مع زملائه

فالعامل يمهل بطبيعته إلى العمل في صورة جماعية؛ فنجده يسعى بطريقة تلقائية إلى تكوين جماعات عمل يؤثر فيها ويتأثر بها وتتنحصر علاقة العامل بزملائه في عنصرين متكاملين هما المنافسة والتعاون،

<sup>1</sup> محمد نبيل سعد سالم، محمد محمد جاب الله عمارة، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط. 03، سنة 2008-2009، ص. 76.

<sup>2</sup> عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 2005، ص. 22.

<sup>3</sup> مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"، الشروق للتوزيع، عمان، ط. 03، سنة 2005، ص. 292.

فالمنافسة هي تسابق العمال في تحقيق أعلى مستويات الأداء، أما التعاون، فهو اشتراكهم في السعي إلى تحقيق أعلى مستويات الأداء<sup>1</sup>.

## 2-4 تطبيق برنامج تنظيم العلاقات الانسانية

إذ يضمن تصميم برامج تنظيم العلاقات الإنسانية في المؤسسة تحديد الأهداف العامة المراد تحقيقها في مجال العلاقات الإنسانية، وتتمحور هذه الأهداف في رفع الكفاءة الإنتاجية ومعنويات العمال بشكل مستمر، أما السياسات فتتمثل في الطرق والأساليب المتبعة في تحقيق أهداف البرامج، والتي تعتبر قاعدة لاتخاذ القرارات التي تنظم العلاقات الإنسانية وتصحح مجراها عند ملاحظة أي انحراف في مسارها كنظام الأجور، الحوافز، قواعد الترقية<sup>2</sup> حيث يثبت قانونا حق العامل في الترقية وهو ما قضت به المحكمة العليا في أحد قراراتها<sup>3</sup>.

## 2-5 نظام الإدارة

تعد الأسس التي تقوم عليها الإدارة من تنظيم رسمي وغير رسمي، فالتنظيم الرسمي يقصد به الهيكل التنظيمي الذي يتحدد بقانون المؤسسة من لوائح وتعليمات رسمية تحكم علاقات العمال، قنوات الاتصال، السلطة والمسؤولية<sup>4</sup>، أما التنظيم غير الرسمي هو شبكة العلاقات، الاتصالات والتفاعلات بين عمال المؤسسة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف الجماعة الواحدة وعادة ما يكون التنظيم غير الرسمي غير محدد الملامح، وينشأ نتيجة للعلاقات بين العمال في التنظيم الرسمي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> الصديق منصور بوسنيينة، الموارد البشرية، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا، ط. 01، سنة 2003، ص. 68.

<sup>2</sup> حسن ابراهيم بلوط، المبادئ واتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، بيروت، ط. 01، سنة 2005، ص. 414.

<sup>3</sup> قرار المحكمة العليا رقم 459163 المؤرخ في 09 افريل 2008 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2008، ص. 391، قرار المحكمة العليا رقم 499113 المؤرخ في 01 افريل 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 02 لسنة 2010، ص. 366.

<sup>4</sup> فاروق عبد فلييه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، ط. 01، سنة 2005، ص. 93.

<sup>5</sup> منال طلعت محمود، أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، سنة 2003، ص. 101.

## 2-6 القيادة

تعرف القيادة على أنها المقدرة على تحفيز الناس على الكفاح من أجل تحقيق أهداف مشتركة والحصول على مستوى أداء أعلى من أداء الأفراد العاديين؛ وهي بذلك عملية توجيهية تأثيرية على المهام التي تطلب من أعضاء مجموعات العمل، فالقيادة تستطيع خلق الدافع الذاتي لدى العامل في تطوير مستوى أدائه وتوجد أنماط عديدة للقيادة فالنمط الأول هو القيادة الرسمية التي تنبع من النظام الرسمي، أما الأنماط الأخرى فهي ناتجة عن مقدرة التأثير في الآخرين فتكون غير رسمية<sup>1</sup>، ومن بين صفات القائد الناجح قدرة التكيف مع الموقف، الطموح بالرغبة في الإنجاز، التعاون مع الغير، القدرة على اتخاذ القرارات والاستقلالية، الثقة بالنفس الرغبة في تحمل المسؤولية، النشاط البدني والمظهر، القدرة على الإبداع، اللباقة في التحدث، الذكاء والإلمام بجوانب العمل القدرة على الإقناع<sup>2</sup>.

## 2-7 جماعات العمل

- يقضي الفرد معظم الوقت في مكان العمل في التفاعل مع غيره من العمال والشيء الأكد أن سلوك الفرد يؤثر ويتأثر بسلوك الجماعات، لذا تعد دراسة الجماعات وديناميكيته واحدا من أهم المجالات وتعرف جماعات العمل على أنها مجموعة صغيرة من العمال يمتلكون مهارات متكاملة ويعملون مع بعضهم لتحقيق أهداف مشتركة<sup>3</sup>، وتمتاز جماعات العمل بجملة من الخصائص ذات أهمية بالغة في البيئة النفسية للعمال والتي تتمثل في وجود أهداف مشتركة، التفاعل الاجتماعي والتأثير المتبادل بين أعضاء الجماعة والقدرة على العمل كوحدة واحدة<sup>4</sup>.

- أما عن أنواع جماعات العمل، فتنقسم جماعات العمل إلى جماعة عمل رسمية تكونها المؤسسة بطريقة مقصودة لتكون بمثابة قنوات توجه جهود العمال للاتجاه المطلوب بهدف تسهيل إنجاز وتحقيق الأهداف

<sup>1</sup> حسن ابراهيم بلوط، المبادئ واتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، مرجع سابق الذكر، ص. 416.

<sup>2</sup> عادل زايد، الأداء التنظيمي المتميز الطريق إلى منظمة المستقبل، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، سنة 2006، ص. 27.

<sup>3</sup> موسى اللوزي، التنظيم واجراءات العمل، ط. 02، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2007، ص. 131.

<sup>4</sup> مصطفى كامل أبو العزم عطية، مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، دون سنة النشر، ص.

التنظيمية<sup>1</sup> ونجد أن جماعات العمل الرسمية تأخذ شكلين، جماعات تنشأ بين الرئيس والمرؤوس أساسها العلاقات التي تربط الرئيس بالمرؤوس وتتحصر بإصدار الأوامر والتعليمات من طرف الرئيس والتي تلزم المرؤوسين بإبلاغ الرئيس عن نتائج التنفيذ، جماعات تنشأ بين العديد من العمال الهدف منها هو أداء التزام معين للوصول لأهداف معينة، ويتطلب ذلك التنسيق بينهم من أجل توحيد جهودهم وتسخيرها لخدمة المصلحة العامة للمؤسسة، جماعات عمل غير رسمية تتكون من العمال ذوي الصفات والخصائص المشتركة مثل السن، الديانة أو الوظيفة، وفي هذه الحالة ليس من الضروري تشابه الوظيفة الرسمية لأعضاء الجماعة، وقد تربطهم علاقات صداقة أو مصلحة مشتركة<sup>2</sup>.

- تعود لجماعات العمل أهداف عديدة؛ حيث هي من بين الأساليب التي تلجأ لها المؤسسات في تلبية احتياجات معينة إذا ما نجحت في تسييرها، وعموما تهدف المؤسسات من ورائها إلى تحقيق جملة من النقاط أهمها زيادة قدرتها على أداء العمل بفعالية أكبر وتحقيق مبدأ التطابق السلوكي بين أعضاء الجماعة بالإضافة إلى العمل على خلق مناخ تنظيمي مناسب وبيئة صحية وخلق الشعور بالمسؤولية المشتركة وترسيخ قواعد الرقابة الذاتية التي تخول اتخاذ القرارات بفعالية وعقلانية أكبر، مع تفعيل مبدأ المشاركة فيها عبر تنظيم مؤتمرات وندوات يدعى إليها كافة العمال، والتي يتم فيها مناقشة مختلف البرامج وسياسات المؤسسة قصد الأخذ بمقترحات وأفكار الجهات المسؤولة عن تنفيذها إلى جانب كون هذه المشاركة تتيح الفرص للعمال من أجل تبادل وجهات النظر بين بعضهم فيما يتعلق بظروف العمل امكانية تحسينها.

من بين أهداف جماعات العمل أيضا، إتباع نظام الإدارة المبني على الأهداف ومثل هذا النظام يكون أكثر فعالية حيث، تكون المشاركة فيما يخص تحديد الأهداف العامة والوسيلة ووسائل تحقيقها لكل مستوى إداري في المؤسسة بالشكل الذي يساعد على إجراء التغيير التنظيمي اللازم وتحسين جو العمل في المؤسسة، كما لا بد من اختيار ممثلي العمال كأعضاء في مجالس الإدارة واللجان التي تشكل لمعالجة موضوع معين وبغض

<sup>1</sup> روية حسن، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 2002، ص. 176.

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 2005، ص. 175 و 176.

النظر عن شكل المشاركة، فإن نجاحها يتوقف على مدى اقتناع الإدارة بفعاليتها وعلى الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة<sup>1</sup>.

أخيراً وما يمكن قوله بخصوص هذا العنصر، هو أن الممارسات والعلاقات الاجتماعية ومختلف الخدمات التي تنصب في هذا المجال تعد أحد المحددات التي تساهم بالانتقال إلى ما يعرف بحياة المؤسسة الاقتصادية وتساهم في تحقيق مصطلح الصحة والسلامة المهنية، وهكذا يتبين لنا جليا تلك الأهمية الاجتماعية لتهيئة ظروف العمل من خلال توفير مختلف الخدمات من نقل، سكن، علاج وغيره من الخدمات؛ فمثل هذه الامتيازات بلا شك أنها تشبع جزء كبيرا من احتياجات العامل، كما توفر عليه عناء التفكير والبحث عنها مما يمكن العامل من توفير جزء من أجره الأمر الذي يساعده في تحسين مستواه المعيشي، كما أن الاهتمام بتحسين ظروف العمل يقتضي الاهتمام بالعلاقات الإنسانية لما لها من تأثيرات إيجابية على سلوك العمال؛ فالمؤسسة التي تبحث عن سبل توطيد العلاقات الاجتماعية بين العمال أو بين الرئيس والمرؤوس، تتمكن من خلق جو اجتماعي تفاعلي بين أعضائها، وذلك لا يكون إلا بتدعيم الجماعات غير الرسمية وتسخيرها لخدمة مصالح المؤسسة وبلانتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة الذي يحسس العامل بأهميته ومكانته في المؤسسة الأمر الذي ينعكس على الرضا والأداء المهني للعامل<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل تنظيمية آمنة

إن بيئة المهنية لا تكتفي بتهيئة ظروف العمل المادي ما لا تكتفي بتوفير الخدمات الاجتماعية فحسب، بل تتأثر كذلك بالجانب التنظيمي للمؤسسة والذي يضم اتباع مجموعة من اجراءات تنظيم العمل وإجراءات تبسيط العمل حيث تهدف المؤسسة من وراء عملية تنظيم العمل بشقيه إلى تحديد مدة استخدام المعدات والآلات ومن ثم تحديد القدرة الإنتاجية لكل وحدة من وحدات المؤسسة من أجل تلبية حاجات السوق.

<sup>1</sup> زهد محمد ديري، سعاد راغب الكسواني، إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 2009، ص. 268 و 269.

<sup>2</sup> زهد محمد ديري، سعاد راغب الكسواني، إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مرجع سابق الذكر، ص. 270.



**أولاً: تعريف ظروف العمل التنظيمية وكيفية تهيئتها**

ان دقة تنظيم جل الأمور داخل الوسط المهني حساسة ومهمة إذ تعتبر من بين المعايير التي تعكس مدى نجاح المؤسسة المستخدمة.

**1- تعريف الظروف التنظيمية**

تعرف إجراءات تنظيم العمل على أنها مجموعة من الخطوات التفصيلية التي تتقرر وتعتمد كمراحل يجب السير وفقها لإتمام المهمة، أي أن لكل مهمة مراحل محددة من أجل إنجازها والعمال المعنيين بإنجاز هذه الخطوات<sup>1</sup>، وبالتالي تساعد إجراءات تنظيم العمل على الاستجابة لمجموعة من الأسئلة والانشغالات فيما يخص طبيعة العمل، متطلباته، من يقوم به وكم يلزم من الوقت لأدائه، وما هي التكنولوجيا المستعملة وغير ذلك من جل الإجراءات التي لا بد أن الوقوف عليها وتحقيقها في الوسط المهني<sup>2</sup>.

**2- تهيئة ظروف العمل التنظيمية**

تتمثل خاصة فيما يلي:

**1-2 طبيعة ونوع العمل**

تختلف الأعمال فيما بينها من حيث نوع المجهود وعلى هذا الأساس يمكن تصنيفها إلى عمل عضلي وعمل فكري كما تدخل فيه درجة التخصص أين تقوم المؤسسات المعاصرة على فكرة التخصص، فقد تفضل المؤسسة توكيل فرد بمهمة واحدة في مجال معين، بهدف اكتساب الخبرة والمهارة التي ترفع من كفاءته بينما ترى بعض المؤسسات أن التخصص عامل ذو تأثير سلبي على معنويات العامل لذا تفضل التنوع في الأعمال إلى جانب عامل الخبرة الذي يلعب دورا هاما في درجة كفاءة إنجاز الأعمال.

**2-2 الوقت الذي يستغرقه أداء الأعمال**

تختلف الأعمال في درجة تعقيدها، فهناك ما يحتاج وقتا طويلا ومستمر لإنجازها في حين هناك ما يحتاج إلى وقت قصير.

<sup>1</sup> موسى اللوزي، التنظيم واجراءات العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 97.

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

## 2-3 تبسيط إجراءات العمل

يمكن تعريف تبسيط إجراءات العمل، بأنها أداة تسمح للمؤسسة بإعادة ترتيب وتنظيم المعلومات كعملية تقسيم العمل إلى مجموعة من الأعمال المتسلسلة التي تحفظ في شكل خطوات في سجل بهدف تبيان مصدر بداية المهمة وأين تنتهي<sup>1</sup>، فلجوء المؤسسة إلى تبسيط إجراءات العمل ما هو إلا دلالة على طبيعة بعض الأعمال التي تمتاز بالتعقيد؛ كالتأخير في إنجاز المهام بسبب كثرة المراحل التي تمر بها المعاملة الواحدة وتراجع أداء العمال الذي بدوره يؤدي إلى تراجع إنتاجية المؤسسة كحالة تعدد السجلات والدفاتر المطلوب الرجوع إليها عند إعداد أي معاملة وكثرة تنقل الموظفين بين المكاتب والمباني، مما قد يسبب ضياع المعاملات، ناهيك عن حالات تعقيد أخرى كنشوء خلافات وظيفية خاصة بسبب التقصير في أداء الأعمال وكثرة الشكاوي المقدمة من طرف المراجعين من جراء الأخطاء المرتكبة من طرف العمال<sup>2</sup>.

- وتعود لعملية تبسيط الإجراءات كجزء من ظروف العمل التنظيمية، أهمية بالغة بالنسبة لكل من العمال، المؤسسة وكذلك عملائها.

أ- بالنسبة للعمال: فتتمثل أهمية تبسيط إجراءات العمل لهم في خلق نوع من الانسيابية في العمل، أين يشعر العامل أنه عضو مهم بالمؤسسة، كما أن هذا سيولد فيه حافزا قويا في العمل، ويتحسن أدائه، بالإضافة إلى أن هذه العملية هي منبع للتقليل من احتمال ارتكاب الأخطاء المهنية، ضف إلى ذلك أن تبسيط إجراءات العمل تدفع العمال إلى إتقان العمل وتزويد من الرضا الوظيفي للعمال.

ب- بالنسبة للمؤسسة: تساعد عملية التبسيط على مواكبة التغيرات والمستجدات المحيطة بها، إضافة إلى توفير الوقت، الجهد والتكلفة، وبالتالي تساهم في رفع كفاءة أداء المؤسسة كما تلعب دورا هاما في تقليص الوقت المستغرق في أداء المهام، الشيء الذي يعطي فائضا من الوقت للعامل من أجل التفكير والإبداع.

ت- بالنسبة للعملاء: فكلما كان تعامل المؤسسة مع عملائها جيدا وسريعا، كلما كان هذا دافعا لاستقطاب الزبائن أكثر فأكثر، وعلى عكس ذلك، فإطالة الإجراءات وتعقيدها يؤدي إلى عرقلة تقديم الخدمات للعملاء

<sup>1</sup> موسى اللوزي التنظيم وإجراءات العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 103.

<sup>2</sup> أسامة جردات، تبسيط إجراءات العمل "الأساليب والآليات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، سنة 2005، ص. 08 إلى 11.

ونفورهم كما تتسبب في معاناتهم وزيادة التكاليف المادية للمعاملة مما يؤدي إلى خلق مشاكل بين المؤسسة وعملائها، ويتسبب في تشويه صورة المؤسسة في السوق الاقتصادية<sup>1</sup>.

- أما بخصوص أهداف هذه العملية، فتتجلى في الاعتماد الأفضل على الأساليب في تنفيذ الأعمال مع التمكن من تحديد الوقت المثالي لأداء المهام، وذلك باعتماد دراسة كل من الحركة والزمن<sup>2</sup>، إلى جانب ما يعرف بالتخطيط السليم للأعمال من أجل تجنب الفوضى وازدواجية الدور في أداء الأعمال مع ضمان تطوير وتحسين الأداء عن طريق تحقيق الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية وخلق ميزة تنافسية من ناحية الأداء.

وتتم عملية تبسيط الإجراءات من خلال اتباع المؤسسة نوع من الأساليب واتخاذ جملة من التدابير والإجراءات والتي يمكن إيجازها فيما يلي<sup>3</sup>:

أ- **حذف الخطوات غير الضرورية:** تتبع هذه الوسيلة عند اكتشاف خطوات إضافية في العمل؛ نظرا للآثار السلبية المترتبة عنها كزيادة عبء العمل الذي يتطلب جهدا ووقتا وتكاليفا إضافية لا مبرر لها، وبالتالي حذفها لا ينقص من فعالية الأداء.

ب- **دمج بعض التفاصيل الصغيرة والمتقاربة في خطوة واحدة:** فقد تكتشف إدارة المؤسسة بأنه تم تحليل العمل إلى خطوات كثيرة، بحيث يصبح عدد المشاركين في إنجاز المعاملة كبير جدا، وغالبا ما نصادف هذا النوع من المشاكل في المؤسسات الحكومية، فتلجأ إلى جمع الخطوات المتقاربة في خطوة واحدة للتقليل من الجهد المبذول والوقت المستغرق للقيام بالمعاملة.

ت- **التقريب المكاني بين مكاتب الموظفين المشتركين في إنجاز المعاملة الواحدة:** بهدف تقليص الجهد المبذول من طرف العمال في التنقل من مكتب لآخر أو من مبنى لآخر، لإتمام المعاملة وذلك بترتيب المكاتب المعنية بإنجاز المعاملة الواحدة، لتصبح في وضع يساعد في إنجاز المهام بشكل انسيابي متسلسل مما يسهل تداول الوثائق بين العمال.

<sup>1</sup> موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 103.

<sup>2</sup> نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، مرجع سابق الذكر، ص. 101.

<sup>3</sup> موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 105.

ث- **تكنولوجيا العمل:** أصبحت التكنولوجيا وعلى رأسها جهاز الحاسوب الأداة الرئيسية المستخدمة في إدارة المؤسسات نتيجة لقدرته على إدخال ومعالجة البيانات، تخزينها، حفظها واسترجاعها عند الحاجة إليها مما يؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل فالتكنولوجيا تساهم في زيادة قنوات الاتصال الإداري وتفعيل نظم الرقابة المتبعة من طرف المؤسسة مع توفير الوقت خاصة للإدارة العليا حتى تتفرغ للأمور الرئيسية ومن أجل تبني أي تكنولوجيا جديدة لابد على المؤسسة من توفير اطرار إدارية قادرة على التعامل مع التكنولوجيا الجديدة والعمل على تطوير الأنظمة الإدارية وأنظمة الاتصالات المعمول بها حتى تتمكن المؤسسة من الاستجابة للتطورات الجديدة مع تدريب العمال على التكنولوجيا الجديدة بهدف تطوير قدرتهم على التحكم فيها؛ فهناك من الأعمال ما تتطلب تكنولوجيا عالية ومنها الروتينية التي لا تتطلب ذلك<sup>1</sup>.

ج- **بناء عملية الإثراء الوظيفي:** ركزت عدة دراسات على ما يعرف بالإثراء الوظيفي كاستراتيجية فاعلة في تبسيط إجراءات العمل، ويمكن تعريف الإثراء الوظيفي على أنه فرصة تمنح للعمال في ممارسة الوظائف التي تتضمن مهارات متنوعة ومتكاملة وذات أهمية قياساً بمؤهلاتهم مع تمكينهم من أداء وظائفهم بالطريقة التي يرونها مناسبة لهم ويؤثر هذا الأسلوب على أداء العاملين حسب ما جاء به فريدريك هرزبرج في دراسته لنظرية هرزبرج حول الدافعية والتي أشارت إلى إمكانية تحفيز العمال من خلال إشباع الحاجات الخاصة بالمحتوى الوظيفي، وذلك بإعادة تصميم الوظائف من خلال إضافة صلاحيات أكبر، كما أن الوصول إلى العمل يتضمن جوانب إثرائية يتطلبها المحتوى الوظيفي أو تغيير محتوى الأفراد من خلال مجموعات العمل المستقلة<sup>2</sup>، ومن نماذج عملية الإثراء الوظيفي نجد:

\* تشكيل وحدات عمل طبيعية بناء على قدرات العمال في تحقيق أقصى كفاءة وتحديد المهام وفق قدرات العمال ورغباتهم.

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، إدارة الافراد بالمنظمات" مدخل وظيفي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط. 01، سنة 2000، ص. 52 و53.

<sup>2</sup> Www. safety-Eng. Date de visit du site 21-06-2019 à 22 :05h.

\* التنوع والتكامل في المهام والتوسيع في مستوى المهارة والمعرفة المطلوبة لإنجازها، ويمكن التنوع في المهام إما من خلال إضافة مهام متنوعة أو إدخال وسائل عمل مختلفة أو استحداث طرق جديدة في العمل تركز على الجوانب الإبداعية في الأداء وتقلل من الروتين.

\* التحميل العمودي الذي يعد من بين العناصر الأساسية للإثراء الوظيفي وتتحقق من خلال إضافة صلاحيات إلى العاملين وتخفيض الرقابة والإشراف الخارجي إضافة إلى تكليفهم مهام أكثر تحدياً.

\* فتح قنوات التغذية العكسية عن طريق منح العاملين صلاحيات في بعض جوانب أعمالهم كصلاحيات حل المشكلات التي تواجههم في إنجاز الأعمال وصلاحيات تحديد إجراءات العمل أو وقت البدء والانتهاج من العمل وبالإمكان زيادة فاعلية التغذية العكسية من خلال استخدام الأساليب التقنية الحديثة في توفير المعلومات المتعلقة بعملية التقييم بدلاً من تقارير المشرفين لوحدها، أي تعدد مصادر المعلومات في عملية تقييم أداء العاملين كالاعتماد على عملية تقييم الزملاء والتقييم الذاتي وتقييم الزبائن؛ إذ أن الاعتماد على مصادر معلوماتية متعددة تقلل من عملية التشويش في نتائج التقييم، إضافة إلى الحصول على نتائج أداء أكثر موضوعية وتكون الأحكام الخاصة بالعمال أكثر دقة وصدقا.

\* إشراك العمال بصورة مباشرة في العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة، وهو ما تبنته الأحكام القانونية بنصها على أن تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين 20 عاملاً على الأقل وبواسطة لجنة المشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة<sup>1</sup>، والتي تتجسد صلاحياتها خاصة في مراقبة نسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>2</sup>.

ح- تدوير العمل: يعد تدوير العمل أيضاً من الإجراءات التبسيطية للعمل ويعرف تدوير العمل بأنه تنقل العامل من عمل إلى آخر، وما ينتج عنه من تغيير لمحتوى العمل من مهام ووظائف داخل الوحدة أو المؤسسة الواحدة

<sup>1</sup> م. 91 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 94 من نفس القانون.

خلال فترة زمنية محددة، وذلك بهدف تدريب العامل على مختلف أوجه العمل في المؤسسة وتقليل احتمال الشعور بالملل والضجر نتيجة الروتين والرتابة وبصفة عامة تلجأ إدارة المؤسسة إلى تنوع الواجبات التي يقوم بها العامل من أجل تحفيزه على الأداء الجيد، وللتغلب على الفائض في عدد العاملين في بعض الوحدات، وذلك بنقل العمال إلى الوحدات التي تعاني من نقص في اليد العاملة أو تعاني من ضغط شديد في العمل<sup>1</sup>.

خ- تنظيم أوقات العمل: إذ يقضي العامل معظم ساعات يومه في مكان العمل مما يتطلب تنظيم هذه الساعات بالشكل الذي يريحه ويعزز انتماءه لمكان عمله، وتعرف ساعات العمل بأنها تلك الساعات التي يقضيها العامل في عمله يوميا أو أسبوعيا، وتنقسم ساعات العمل إلى:

\* ساعات عمل رسمية، وهي ساعات العمل التي ينص عليها القانون، ويقصد بها تحديد الساعات الرسمية للعمل، حيث شهدت الساعات المخصصة للعمل تقلصا ملحوظا؛ ففي سنة 1855 كان عددها يتجاوز اثني عشرة ساعة يوميا ولمدة ستة أيام في الأسبوع، وانتظرت المجتمعات حتى سنة 1900، أين قلصت إلى عشر ساعات يوميا، وحاليا لا تتجاوز ساعات العمل اليومية ثمان ساعات، ويرجع ذلك إلى الدور الذي لعبته الحركات النقابية والجهود المبذولة من طرف مختلف المنظمات، بالإضافة إلى تدهور معدلات الإنتاج، لأن إنتاج العامل يقل بسبب التعب كلما استمر في العمل لمدة أطول، وبالتالي وجد بأنه لا فائدة من تشغيل العامل لمدة اثني عشرة ساعة يوميا مادام بإمكانه منح نفس المردود في وقت أقل، زيادة الطلب على العمل، حيث أصبح من الضروري تقليل وقت العمل من أجل تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال<sup>2</sup>، وفي هذا الصدد، حدد للمشرع الجزائري ساعات العمل الأسبوعية، والتي كانت أربعة وأربعين ساعة، وقلصت بموجب الأمر 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997؛ حيث أصبحت أربعين ساعة أسبوعيا، كما أنه أعطى للمؤسسة حرية توزيعها على عدد أيام الأسبوع<sup>3</sup> حيث لا يقل عدد أيام العمل عن خمسة أيام في الأسبوع<sup>4</sup>، يجوز استثناء للمادة 22

<sup>1</sup> <http://www.Alamtha.net/artical/5963>. Rss. Date de visit du site 21-06-2019 à 22 :08.

<sup>2</sup> م. 22 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في التي تنص: «المدة القانونية للعمل أربع واربعون (44) ساعة في الأسبوع اثناء ظروف العمل العادية وتتوزع هذه الساعات على خمسة ايام كاملة على الاقل».

<sup>3</sup> بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 51.

<sup>4</sup> عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، منشورات جامعة قازيونس، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ط. 01، سنة 2002، ص. 134.

أعلاه أن تكون مدة العمل الأسبوعية منخفضة بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو تترتب عنها متاعب بدنية وعصبية ومرتفعة لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية قائمة المناصب المعنوية، وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها<sup>1</sup>، أما عن المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية، فهي ألفي 2000 ساعة في السنة توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط<sup>2</sup>، وهذا عكس المشرع المغربي الذي ينص على أن ساعات العمل تقدر ب 44 ساعة في الأسبوع وتوزع على حسب الحاجة دون أن تتجاوز 10 ساعات في اليوم<sup>3</sup>

\* ساعات العمل الفعلية وهي التي يقضيها العمل فعلا في العمل أي، أنها الساعات التي يقوم فيها العامل بعمل منتج، وهي بطبيعة الحال أقل من ساعات العمل الرسمية، وفي كل هذه الأحوال تنص احكام التشريع لا يجب ان تتعدى بأية صفة كانت مدة العمل اثنا عشر (12) ساعة في اليوم<sup>4</sup>.

\* ساعات العمل الإضافية: وهي الساعات التي تضطر المؤسسة لزيادتها استجابة لضرورة مطلقة كما يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا، وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب 20 % من أي عامل أداء ساعات عمل إضافية زيادة عن المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى المدة القانونية المذكورة، علما انه يمكن أن تلجأ المؤسسة إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة كما يجب أن يكتسي ويدخل ضمن هذا اللجوء طابعا استثنائيا<sup>5</sup> كالانقطاع الجماعي عن العمل بسبب وقوع حوادث أو ظروف طارئة، انقطاع العمل بسبب أعمال الجرد في

<sup>1</sup> م. 23 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 24 من نفس القانون.

<sup>3</sup> م. 184 من مدونة الشغل المغربية.

<sup>4</sup> م. 26 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 31 من نفس القانون التي تنص: «يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة كما يجب ان يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا

وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه»

نهاية كل سنة ويمكن للعمال في هذه الحالة الاستفادة من تعويض لا يزيد عن 50 % من الأجر العادي للساعة<sup>1</sup>.

\* ساعات العمل المرنة: في الحقيقة لكم يشير المشرع الجزائري الى هذا النوع من الساعات، ولكن يمكن القول أنه يعتبر موضوع ساعات العمل المرنة من الموضوعات الجديدة نوعا ما وتعني ساعات العمل المرنة أن يقوم العامل باختيار بداية يوم عمله ونهايته بنفسه، فمن التقليدي في مجال العمل أن يصل كل العاملين في أي مؤسسة صناعية في وقت واحد محدد وأن يتركوه جميعا في وقت واحد، وقد أثبتت التجارب أن لنظام ساعات العمل المرنة العديد من الخصائص؛ فقد انخفضت حالات الاختناقات المرورية التي كانت تحدث في وقت الحضور العام للعمال ووقت انصرافهم مما يضمن لهم الوصول إلى عملهم، وهم على قدر من الاسترخاء بعد أن أزيل عن كاهلهم معاناة وقت الزحام؛ بل وإيجاد أماكن لإيقاف سياراتهم، كما مكن هذا النظام بعض العاملين من توفيق جدول عملهم مع مواعيد سفرهم في حالة بُعد المسافة إلى عملهم كما تم حل بعض المشاكل الأسرية مثل توصيل الأبناء إلى مدارسهم قبل العمل والتسوق لما تحتاجه العائلة، وقد أجريت عدة دراسات تناولت ساعات العمل المرنة تم التركيز فيها على رأي العمال في هذا النظام، والتي تم فيها سؤال المفحوصين عما إذا كانوا يريدون أن يستمر نظام العمل بالساعات المرنة<sup>2</sup>، ووصلت نسبة المطالبين باستمرار العمل إلى 80 % في الدراسة الأولى، في دراسة ثانية ازداد العدد ليقارب الوصول إلى 100% في آخر دراسة، ومعنى هذا أن العمال يؤيدون نظام ساعات العمل المرنة، كما أظهرت النتائج أن نسبة الغياب عن العمل والمرض، قد انخفضت بشكل واضح مما أكد أن فوائد نظام ساعات العمل المرنة تتعدى بكثير تكلفته على المؤسسات التي تطبقه، إلا أنه قد أشير إلى ضرورة إضافة عنصرين عند إتباع نظام ساعات العمل المرنة، الأول أن النتائج الحالية للدراسات التي أثبتت فعالية وإيجابية هذا النظام لاتزال متفرقة، وأنه هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات والبحث حول هذا النظام قبل التوصل إلى نتيجة دقيقة وقبل التوصية به، والثاني ربما لا يكون نظام ساعات

<sup>1</sup> م. 32 من نفس القانون التي تنص: «يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة»، عويد سلطان المشعان، مرجع سابق الذكر، ص. 122.

<sup>2</sup> عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، مرجع سابق الذكر، ص. 241.



العمل المرنة مناسبة من الناحية العملية للمؤسسات التي تتطلب العمليات فيها تواجد كل هيئة العمل خلال مناوبة العمل الواحدة.

\* تنظيم حالة المناوبات؛ إذ تدخل ضمن تنظيم أوقات العمل أيضا ما يعرف بمناوبات العمل؛ ففي بعض الأحيان تضطر المؤسسة إلى العمل لمدة أربعة وعشرين ساعة يوميا، حيث تقسم إلى ثلاث مناوبات، أو لمدة ستة عشرة ساعة مما يعني مناوبتين مدة كل منهما ثمان ساعات، وعليه يلاحظ أنه قد تلجأ بعض المؤسسات إلى العمل التناوبي بحكم طبيعة نشاطها<sup>1</sup>، حيث تنظم عملها على أساس فرق متعاقبة، ويكون ذلك من خلال تشكيل فرقتين أو ثلاثة على الأكثر، ومن أهم الأعراض الملاحظة على الفرق التي تعمل في المناوبة الليلية، الأرق الناتج عن قلة النوم، فقدان الشهية، وبعض المشاكل فيما يخص التكيف مع العمل الليلي ونظرا لخصوصية هذا العمل، يعطي قانون العمل في كل البلدان العامل الحق في التعويض أو في بعض الامتيازات؛ حيث يمكن تجنب الانعكاسات السلبية لمناوبة العمل الليلية عن طريق رفع مستوى الخدمات المقدمة للعمال أثناء العمل الليلي عن تلك التي يستفيد منها العمال في العمل النهاري، ترغب العمال في العمل الليلي بإتباع السياسات التحفيزية قصد إغرائهم والتقليل من تدمرهم منه وتفيد هاتان الطريقتان في القضاء على تهرب العمال من مثل هذا العمل<sup>2</sup>.

\* تنظيم فترات الراحة تطبق معظم المؤسسات نظام فترات الراحة على عمالها، خاصة في الأعمال الدقيقة التي تحتاج التركيز<sup>3</sup> ويقوم هذا النظام على إعطاء العامل فترة وجيزة للراحة خلال ساعات العمل الرسمية، والتي تمكنه من استعادة تركيزه ونشاطه لأن منح العمال هذه الفترات بصفة قانونية يمكنها من تقادي بعض السلوكيات السلبية التي قد تصدر من بعض العمال كالتغيب دون سبب، اختلاس فترات الراحة غير المسموح بها وغير منتظمة، والتي تؤثر في الإنتاج الفعلي<sup>4</sup>؛ حيث ثبت من خلال بعض التجارب أن عدم وجود أو قلة فترات الراحة أثناء العمل أو قصر مدتها أحد مصادر وقوع حوادث العمل خاصة إذا كان أداء العمل يستلزم

<sup>1</sup> طارق كمال، م علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق الذكر، ص. 142.

<sup>2</sup> م. 30 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: «يجوز المستخدم ان ينظم العمل على اساس فرق متعاقبة او عمل التناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج او الخدمة ويخول العمل التناوبي الحق في التعويض».

<sup>3</sup> كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، ط. 01، سنة 2008، ص. 241.

<sup>4</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق الذكر، ص. 22 .

سرعة الأداء والتركيز، ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية تنظيم فترات الراحة في الحد من الإصابة بالتعب والملل المؤديان إلى وقوع الحوادث في مكان العمل ويقتضي تنظيم هذه الفترات التركيز على ثلاثة عناصر أساسية وهي طول فترات حيث أثبت التجارب أن الطول الأمثل لفترات الراحة يتراوح بين دقيقتين وخمسة عشرة دقيقة حسب طبيعة العمل، عدد فترات الراحة توصل الباحثون إلى أن برمجة فترتين خلال اليوم قلص من الفترات غير المسموح بها، كما أدى إلى زيادة السرعة في الأداء، توقيت فترات الراحة: بينت مختلف التجارب أن أفضل وقت لتقديم فترات الراحة هو بعد ساعة ونصف من انطلاق مناوبة العمل، وذلك لأن الإنتاج يبدأ في الانخفاض بعد هذه الفترة<sup>1</sup>.

وبهذا الصدد أشارت أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والسابق الذكر، إلى أنه إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي على المستخدم أن يخصص فترات استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عمل<sup>2</sup>، كما تضيف أن حق العامل في الراحة يوماً كاملاً في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة<sup>3</sup>، ويحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر<sup>4</sup>، كما تعتبر أحكام القانون يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام الراحة قانونية<sup>5</sup>، ودائماً في إطار إحاطة العامل بالحماية اللازمة، يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقاً للأحكام هذا القانون<sup>6</sup>. كما أن لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم<sup>7</sup>، وكل تنازل في العامل عن عطلته أو عن بعضها، يعد باطلاً وعديم الأثر وهو ما قضت به المحكمة العليا في احد قراراتها<sup>8</sup>، ويمكن أيضاً أن تمنح عطلة إضافية لا

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص. 246.

<sup>2</sup> م. 25 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 33 من نفس القانون.

<sup>4</sup> م. 34 من نفس القانون.

<sup>5</sup> م. 35 من نفس القانون.

<sup>6</sup> م. 36 من نفس القانون.

<sup>7</sup> م. 39 من نفس القانون.

<sup>8</sup> قرار المحكمة العليا رقم 344163 المؤرخ في 04 أكتوبر 2006 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 02 لسنة 2006، ص.

يمكن أن تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة في المناطق الجنوبية<sup>1</sup>، كما هي محددة عن طريق التنظيم<sup>2</sup>، كما يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا اشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تسبب في متاعب بدنية أو عصبية<sup>3</sup>، كما تضيف أحكام القانون أنه لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعاً أثناء العطلة السنوية<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خل ظروف عمل نفسية وبعض الظروف الخاصة الآمنة

إن شبح الأخطار المهنية المهدد لصحة وسلامة العامل وللمؤسسة المستخدمة لم يتوقف عند هذا الحد فحسب؛ بل كذلك برزت هناك أخطار أخرى في بيئة العمل وهي ما يصطلح عليها بالأخطار النفسية، فالسلوك الإنساني الداخلي أصبح ضرورة حتمية لابد من الاهتمام بها والتعرض لها، إذ عدم شعور العامل بالراحة النفسية أمر من شأنه أن ينعكس على سلوكه وعلاقاته بالوسط المهني ومع زملائه من العمال، وهو ما قد يؤدي به إلى ارتكاب أخطاء مهنية تسبب له أضرار مادية وحتى معنوية<sup>5</sup>، بالإضافة إلى ظروف أخرى مرتبة ببعض الحالات الخاصة في الوسط المهني.

#### الفرع الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خل ظروف عمل نفسية آمنة

تعد الصحة النفسية أو ما تعرف بالبيئة السيكولوجية جزء مهم لا يمكن فصله عن الصحة عامة فتمتع الجسم بما يعرف بالصحة الكاملة يفترض أن يكون الشخص يتمتع بكامل صحته الجسدية والنفسية معا فغياب جانب من هذه الجوانب يعد فقدان لما يعرف بالصحة التامة، لكن هذه الصحة النفسية أيضا وكما هو الشأن

<sup>1</sup> قرار المحكمة العليا رقم 0761931 المؤرخ في 03 أكتوبر 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2014 ص. 270.

<sup>2</sup> م. 42 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 45 من نفس القانون.

<sup>4</sup> م. 49 من نفس القانون.

<sup>5</sup> مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط. 02، دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص. 63 و64.

بالنسبة للصحة الجسدية هي أمر نسبي لان استقرار نفسية الفرد مرهون بمدى تكيفه مع الظروف البيئية، الاجتماعية، الشخصية التي تدور حوله<sup>1</sup>.

### أولاً: تعريف ظروف العمل النفسية والعوامل المتحكمة فيها

من الصعب الإحاطة بظروف العمل النفسية وبشكل دقيق ذلك ان بيئة العمل اليوم صارت تعج بمختلف المخاطر الناتجة عن سوء تهيئة هذه الظروف.

#### 1- تعريف ظروف العمل النفسية

سيتم تعريف ظروف العمل النفسية قانوناً ثم اصطلاحاً

#### 1-1 تعريف ظروف العمل النفسية قانوناً

لم ينص المشرع صراحة على مفهوم الصحة النفسية للعمال، لكن أيضاً لا يمكن القول أنه تجاهل نهائياً هذه المسألة بل جعلها نقطة حساسة لها دورها الفعال وتأثيرها الكبير على بيئة العمل وعلى إنتاجية العمال وبهذا الصدد نجد هذا الحق مكرس دستورياً ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة والمعاملة القاسية أو اللإنسانية أو المهنية يقمعهما القانون<sup>2</sup>، كما عمد المشرع إلى الاعتراف بمصطلح الراحة في أماكن العمل من خلال نصه على أنه من بين مهام طبيب العمل الترقية والحفاظ على أكبر قدر ممكن من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن<sup>3</sup>، كما أشار إلى ذلك في احكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر عند تعرضه إلى حقوق العمال ونص على انه تعد السلامة المعنوية حق من هذه الحقوق<sup>4</sup> ولكون العامل شخص في العمل، وليس مجرد قوة عمل جسدية يدوية، فكرية، وهو يملك شخصية وجسد وهذه حقيقة بيولوجية فهو لا يمكن أن يستخدم دون حد، وفي كل وقت، فهو ليس جهازاً أو وسيلة للإنتاج، وعليه

<sup>1</sup> محمد جودت ناصر، الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع. 10، نوفمبر 2006، ص. 06.

<sup>2</sup> م. 40 من القانون رقم 16-01 المعدل والمتمم لدستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 12 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 06 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: «يحقق العمال ايضاً في إطار علاقات العمل ما يأتي:

التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من اي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل منافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً».

فصحة الشخص في العمل لا بد ان تحضى بمكانتها في تطبيق القواعد القانونية، وبالنظر لمفهوم الصحة الجسدية والنفسية<sup>1</sup>، أما بفرنسا على سبيل المقارنة فلقد أشار الجهاز القضائي الفرنسي في أحد أحكامه القضائية إلى أنه يجب على المستخدم ضمان الصحة والسلامة الجسدية والنفسية للعمال من كافة الاخطار المرتبطة بالعمل عبر اتباع تعليمات تقنية ذات بعد مادي ومرتبطة بالبيئة الفيزيولوجية للعمل كحماية العامل من خطر الضوضاء، الضجيج، الضوء، الرطوبة، والحرارة وغيرها والتي بطبيعة الحال تنعكس على الصحة النفسية للعامل<sup>2</sup>، عمد المشرع إلى الاعتراف بمصطلح الراحة في أماكن العمل من خلال نصه على أنه من بين مهام طبيب العمل الترقية والحفاظ على أكبر قدر ممكن من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن<sup>3</sup>.

## 1-2 تعريف ظروف العمل اصطلاحاً

نظراً لأن المشتغلين بعلم النفس لم يستطيعوا التعرف على جوهر الصحة النفسي، فقد عمدوا إلى تعريفها بأعراضها فعند فرويد<sup>4</sup> تعني الصحة النفسية القدرة على الحب والعمل، وعليه فإن عجز الفرد بصورة كلية، عن العمل، يعني وجود اضطراب نفسي خطير لديه ومن حسن الحظ أن للاضطرابات النفسية درجات تجعل الإصابة بالمرض متفاوتة من ناحية الحدة أو الشدة.

أما منظمة الصحة العالمية فقد عرفت الصحة النفسية فحاولت الاقتراب من جوهر المفهوم، فتبنت تعريفاً يجعل من الصحة النفسية حالة من التكامل أو الاكتمال الجسمي، والنفسي، والاجتماعي<sup>5</sup>، وفي تعريف آخر تقول ان العافية النفسية هي جزء لا يتجزأ من الصحة وتعرّف على أنها حالة العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته الذاتية ويستطيع مواكبة ضغوط الحياة العادية ويكون قادر على العمل الإيجابي والمثمر، ويمكنه الإسهام في مجتمعه، وتوفر العافية النفسية ركيزة للمشاعر والأفكار والانطباعات والمعارف وعلاقات التواصل

<sup>1</sup> Alain Coeuret et Bernard Gauriau et Michel Miné, «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2006, p. 430.

<sup>2</sup> Odile Levannier-Gouel, La préservation de la santé Fondement renouvelé du droit du travail ?, jurisprudence social Lamy, questions sur la santé au travail, colloque DJCE de la faculté de droit et des sciences sociales de l'université de poitiers, le 11 Decembr 2014, sous la direction scientifique de Messieurs Vincent Bonnin et spastien ,N.°382-383, 27 Février 2015, p. 03.

<sup>3</sup> م. 12 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>4</sup> فرويد، سيجموند، الكف والعرض، ترجمة محمد عثمان نجاتين، الطبعة الثالثة، دار الشروق، القاهرة، سنة 1983، ص. 50.

<sup>5</sup> سمية الجعافرة وفارس حلمي، الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الاردنية، دراسة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد رقم 32، ع. 02، سنة 2015، ص. 282.

والسلوكيات الإيجابية ومن ثم فالعافية النفسية ليست فقط مرغوبة في حد ذاتها، ولكنها تعد أيضاً مصدراً لجلب وحماية وتراكم رأس المال البشري والمادي والطبيعي والاجتماعي<sup>1</sup>.

لقد أثبتت بعض الدراسات أبرزها دراسة "وايتعام" سنة 1983، و"جابريل" و"وليماتانن" عام 2001 وجود علاقة وثيقة بين الاضطرابات النفسية وبين وإنتاجية العاملين، ولهذا زاد اهتمام الدولة في الولايات المتحدة وأرباب ومديري مؤسسات العمل بهذا الجانب، فصدرت تشريعات تفرض على بعض المؤسسات الصناعية ذات الأهمية الخاصة، مثل محطات توليد الطاقة النووية، توظيف اختصاصيين نفسيين صناعيين، وزاد اهتمام مديري كثير من مؤسسات العمل بتطوير برامج لتحسين خدمات الصحة النفسية أما في ألمانيا، فإن الدولة توفر دعماً خاصاً لجعل العمل أكثر ملاءمة للإنسان، وتوفر تسهيلات مالية لتعزيز برامج خدمات الصحة النفسية، وفي بريطانيا تتخذ نقابات العمال وأصحاب العمل، على السواء، إجراءات محددة للمحافظة على الصحة النفسية في بيئة العمل وتذكر مسنجر أنه رغم التطور الهائل في مجال رعاية من يعانون من الاضطرابات النفسية في بيئة العمل، فإن الدراسات المسحية ما زالت تشير إلى وجود مؤسسات كثيرة في الولايات المتحدة مثلاً تعتمد دورياً على أدوات الفحص النفسي لتقييم الحالة النفسية لمن تعتمز توظيفهم وكذلك لفحص العاملين لديها من أجل تقديم الخدمات والبرامج العلاجية المناسبة عند الضرورة<sup>2</sup>.

أما عن مقدار شيوع الاضطرابات النفسية في بيئات العمل، فقد أوضحته دراسة "مانوسو - Manuso" إذ وجدت أن هذه الاضطرابات تتمثل في القلق، والاكتئاب والتوتر وأوجاع الرأس، وإساءة استخدام العقاقير والاضطرابات المتعلقة بحوادث الحياة مثل موت أحد أفراد العائلة والمشاكل المالية، لكن دراسات أخرى أظهرت أن الاكتئاب هو الأكثر شيوعاً، ولا بد من أن نتوقع اختلاف أو تضارب الأرقام بين فترة زمنية وأخرى، وذلك لارتباط الاضطرابات النفسية بعوامل بيئية، ومن أهم البيئات بالنسبة للراشدين هي بيئة العمل التي يقضون فيها أطول فترة كل يوم فتصبح تفاعلاتهم الاجتماعية تدريجياً مقتصرة على تلك البيئة وعلى صعيد المجتمع، بصفة عامة، أظهرت بعض الدراسات أن 18% من الراشدين في الولايات المتحدة يعانون، على الأقل، من اضطراب نفسي واحد خلال مدة أقصاها ستة شهور، وأن نسبة تراوحت بين 29 إلى 38% عانوا من الاضطرابات

<sup>1</sup> <http://www.emro.who.int/ar/health>. Date de visit du site 11-02-2020 à 22 :55.

<sup>2</sup> العواملة، نائل، تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن، دراسة ميدانية، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد رقم 10، ع. 4، سنة 1994، ص. 110.

النفسية خلال حياتهم وهذا كله حرصا من اللاتوازن بين الحياة المهنية للعامل وحياته الشخصية قد يكون أحد أسباب الأخطار المهنية لا سيما النفسية منها، كما قبل القضاء ضمنا أن تغيير ساعات العمل يعتبر تعديلا لعقد العمل في حال شكل مساسا مفرطا بحق العامل في الراحة، وكذا حياته الشخصية، وذلك في القرار الذي أصدرته الغرفة الإجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 03 نوفمبر 2011<sup>1</sup>.

## 2- العوامل المتحكمة في ظروف العمل النفسية

في نطاق العمل يوجد عاملين أساسيين تتحدد من خلالهما الصحة النفسية في المنظمات، عامل يتعلق بالفرد نفسه وما يرتبط به من خصائص، وعامل يتعلق بالعمل وطبيعته وبالتالي يمكن أن نقسم عوامل الصحة النفسية في العمل إلى عوامل شخصية وعوامل تنظيمية<sup>2</sup>.

### 1-2 العوامل الشخصية

وهي عوامل خاصة بالفرد كنوع ونمط الشخصية والعمر والجنس، والحالة الصحية للأفراد وأحداث الحياة والبيئة الأسرية والاجتماعية، فالأشخاص الذين لديهم عاطفة إيجابية هم أقل عرضة للإصابة بالأمراض النفسية، كما تشير الدراسات إلى أن النساء أكثر عرضة للاكتئاب من الرجال، كما أن حالات الطلاق والولادة من شأنها أن تؤثر على الصحة النفسية للأفراد، ومن شأن استراتيجيات المواجهة التي يمتلكها بعض الأفراد أن تمنحهم القدرة على التخلص من الضغوط ومعرفة الذات وتجاوز العوائق التي تمنع التكيف.

### 2-2 العوامل التنظيمية

هذه العوامل يمكن لها أن تؤثر سواء بالسلب أو بالإيجاب على الصحة النفسية للعمال، بحيث أن هذه العوامل موزعة بطريقة متسلسلة فعلى سبيل المثال عملية التقدير أو التحفيز مهمة جدا حيث أن تلقي الفرد للحوافز في العمل تحمي صحته النفسية، أما إذا فقد التحفيز يمكن أن يؤثر سلبا على صحة العامل النفسية ومن بين هذه العوامل التنظيمية نجد العلاقات الشخصية وتأثير المناخ التنظيمي في جماعات العمل

<sup>1</sup> Odile Levannier-Gouel, «La préservation de la santé: fondement renouvelé du droit du Travail?», Jurisprudence social Lamy, «Questions sur la santé au travail», Colloque DJCE de la faculté De droit et des sciences sociales de l'Université de Poitiers (11 Décembre 2014), sous la direction Scientifique de Messieurs Vincent Bonnin et spastien Mayoux, Maitres de conférences à L'Université de Poitiers, Wolters Kluwer, France, N°382-383, 27 Février 2015, p. 06.

<sup>2</sup> فهمي، مصطفى، الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخانجي ط. 63. القاهرة، مصر، سنة 1992، ص.

الاتصالات على جميع المستويات، وتدفق المعلومات والاستماع لآراء واقتراحات العمال، التقييم الجيد والاعتراف بمساهمة كل فرد داخل التنظيم، الاستقلالية في اتخاذ القرار، بمعنى قدرة العامل على اختيار كيفية القيام بعمله والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها والشعور بالعدالة التنظيمية بمعنى أن يشعر العامل بأنه يعامل بشكل طيب والإحساس بالمعاملة المنصفة والعدالة، الدعم الاجتماعي من الزملاء والرؤساء، الموازنة بين الحياة الشخصية والحياة العملية ويمكن المساعدة في تطوير الصحة النفسية في العمل من خلال العمل على مختلف العوامل الشخصية، ورغم أهمية تلك العوامل إلا أنها لا تكفي لأن هناك روابط قوية بين جوانب معينة من تنظيم العمل وظهور مشاكل الصحة النفسية في العمل ولهذا فمن الضروري الأخذ بالاعتبار العوامل التنظيمية أيضا وذلك لوقاية الصحة النفسية في العمل، لأن لديها صلة وثيقة مع جميع أطراف المجتمع في العمل<sup>1</sup>.

## 2-3 عوامل أخرى

التي تتدخل المنظمة لتوفيرها لكي تعدل من الحالة النفسية للعمال والتي تساعدهم على تحقيق صحتهم النفسية ما يلي :

أ- **رغبات العمال:** هناك رغبات كثيرة للعامل، وتحقيق هذه الرغبات يزيل عنه مشاعر الخوف فيؤدي عمله بروح عالية كما يشعر بالانتماء النفسي في مجال العمل والأسرة وقد قدم أحد الباحثين قائمة بهذه الرغبات على النحو التالي:طمأنة العامل على الاستقرار في عمله، وضوح التعليمات التي توجه إليه وتحديد المسؤولية والاختصاص واستشارته عند العزم على إحداث تغييرات في العمل الظروف الفيزيائية الحسنة والوقاية من الحوادث والأمراض، توزيع الأجور بشكل عادل وفق مهارات العمال وتحديد ساعات العمل بطريقة ال ترهق العامل، المعاملة الإنسانية واحترام رأي العامل ومنح فرص الترقية والتقدم أمامه والإشراف المقترن بالعدل، الروح المعنوية بين جماعات العمال: هناك عالقة بين الروح المعنوية والصحة النفسية للعامل حيث أن روحه المعنوية تتوقف على مدى إرضاء حاجاته النفسية المختلفة وما يحيط به في عمله من جو مادي ومعنوي.

<sup>1</sup> Ouellet. M, Gratton, La santé psychologique au travail, association paritaire pour la santé et la sécurité du travail. Secteur administration provinciale. Québec, canada, 2003, p. 06.



ب- القيادة الديمقراطية: تساعد القيادة الديمقراطية العمال على الشعور بالطمأنينة والأمن النفسي، حيث أن الرئيس الديمقراطي في العمل يوزع السلطات والمسؤوليات على غيره من العاملين معه ويحل المشكلات عن طريق المناقشات الجماعية مع العاملين كفرد منهم، ويشجع كل فرد على إبداء رأيه مما يجعل العمال يشعرون بالأمن العاطفي والعمل في طمأنينة

ج- رضا العامل: من العوامل التي تؤدي إلى رضا العمل من عدمه عوامل عديدة منها: عوامل تتصل بعمله: خاصة ما هو خاص بالتقدم التكنولوجي، إذ تؤدي التغيرات التكنولوجية في الكثير من الأحيان إلى إحباط العامل الذي تعب لكسب مهارة معينة ثم يفاجئ باختراع جديد يجعل هذه المهارة عديمة الجدوى، مما يجعله قلقا ويفقد ثقته بنفسه.

### ثانيا: المخاطر النفسية المهددة لصحة وسلامة العامل المهنية

تختلف نفسية العمال من عامل لآخر، كما تختلف الظروف النفسية من واحد إلى آخر، ولكن مهما اختلفت هذه الأوضاع وبغض النظر عن سبب تواجد الشخص فيها إلا أنها باتت خطر يعيق حياة العامل المهنية وتؤثر فيه بشكل كبير لحد أنه قد يفقد تركيزه ويرتكب أخطاء مهنية قد تعرضه لمخاطر لا يحمد عقباها.

#### 1- تعريف الأخطار النفسية المهنية

في حقيقة الأمر لا نجد تعريف لهذه المخاطر من ناحية القانون لا في تشريعنا الجزائري ولا في التشريعات المقارنة، وربما هذا الأمر لارتباط الموضوع بالناحية النفسية أكثر من ارتباطه بالقانون ولكن أعطيت لها عدة تعريفات، فهناك من قال أنها جملة من العوامل تهدد التوازن النفسي للعامل والتي تنعكس على بيئة النفسية والجسدية<sup>1</sup> قيل عنها أيضا تعد تلك الضغوطات التي يتعرض لها الشخص والتي تؤثر على كيانه كشخص وعلى صفته كعامل<sup>2</sup>، بدورها الوزارة الفرنسية للعمل والعلاقات الاجتماعية والأسرية؛ فقد عرفت الأخطار النفسية على أنها مزيج مختلط من الظروف تهدد صحة وسلامة العامل المهنية وتؤثر على السير الحسن للاقتصاد

<sup>1</sup> Mathieu Babin, Santé et sécurité au travail, op.cit., p. 36

<sup>2</sup> Ministère du travail de l'emploi, et de la santé, Maîtriser les risques professionnels, guide pratique et thématique, système de questions-réponses fiches techniques, références et exemples précis, la documentation française, paris, 2012, p. 09 et 10.

المؤسسة، وهي نتيجة ظروف شخصية وأخرى مهنية والتي تحيط بالعامل كعلاقاته مع زملائه تعامله مع إدارة المؤسسة<sup>1</sup>.

## 2- أهم أنواع المخاطر النفسية المهنية

ومن أهم هذه الظروف النفسية التي تهدد صحة وسلامة العامل نجد:

### 1-2 الذهان

وهو تلك الاضطرابات النفسية الشديدة التي تؤدي إلى خلل عقلي خطير وشخصية مفككة الأوصال، لكن أبرز صفات الذهان التي تميزه عن أمراض العصاب الأخرى تتلخص في تشويه الحقائق وإدراك الواقع ونقص البصيرة ويمكن للشخص الذهاني أن يطور اعتقادات عن سلوك الآخرين ليس لها أساس من الصحة، ويمكن في بعض الحالات أن يسمع أصواتا، أو يشم روائح أو يرى أشياء ليست موجودة في الواقع الفعلي، وقد يتصرف بطريقة غريبة ويفقد القدرة على تحمل وظائف الحياة المعتادة مثل العمل، ومصادقة الآخرين، وتقبل الزوجة والأولاد لذلك يصعب على أفراد هذه الفئة من الاضطرابات العقلية أن يكونوا من العاملين المنتظمين في مؤسسة أو شركة معينة، ويندر أن يواصلوا العمل بضعة أسابيع دون أن يلاحظ سلوكهم الغريب، ومن ثم يتم وقفهم عن العمل.

### 2-2 العصاب

وهو النمط غير الحاد من الاضطرابات النفسية، ويشمل أنواع السلوك التي يمارسها الأشخاص العاديون، وهذه الاضطرابات تكون عند المرضى العصبيين أكثر تكرارا، وأكثر شدة وقد ينشأ هذا النوع من الاضطرابات نتيجة فشل الفرد في التوافق مع ذاته أو مع بيئته المحيطة به ويدرك العصابي ما يحيط به إدراكا صحيحا ويعيش مع الناس ويتعامل معهم معاملة عادية، ولكن الاضطراب النفسي يؤثر في حياته، فيجعلها تضطرب وتؤثر سلبا في تقديره لذاته وللآخرين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Natalie Attia, Bernadette Hilaire, Marie chaire le Gal, Natalie leuvre, Dictionnaire droit du travail et sa Jurisprudence commentée, Tissot, éd. France, 2014-2015, p. 565.

<sup>2</sup> سمية الجعافرة وفارس حلمي، الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية، مرجع سابق الذكر، ص. 282.

## 2-3 القلق

تعد ظروف العمل من تنظيمية، اجتماعية، مادية وغيرها أحد مسببات القلق لدى العامل حين عدم شعوره بالأريحية في مكان عمله<sup>1</sup>، ويعتبر أيضا شعور بعدم قدرة الشخص على مواجهة بعض الوضعيات التي يتعرض لها وهذا أمر وارد في أماكن العمل بغض النظر عن رتبهم<sup>2</sup>، والقلق أو كما يصطلح عليه بالتوتر هو حالة ضغط نفسي يعيشها الفرد تسبب له اضطراب دائم تنتج عنه عدة آثار كعدم القدرة على النوم، وفقدان التركيز وأحيانا اللاوعي والقلق هو نتيجة لما يعرف بالضغط هذا الأخير الذي يعد كلمة لاتينية stringers والذي يقصد به الإحساس بالضيق والذي يكون سبب أما نفسية الشخص التي قد تكون في اكتئاب دائم نتيجة لما يمر به من مشاكل وظروف عائلية وشخصية كما قد يكون سببها المحيط الخارجي بشكل عام بحكم تعامله على غيره من البشرية<sup>3</sup>، يعتبر القلق أساس جميع الأمراض النفسية، إلا أن منه أيضا ما يعتبر أساس جميع الإنجازات الإيجابية في الحياة وهو ليس سوى شعور عام بالخشية من كارثة وشيكة الوقوع، الأمر الذي يؤدي إلى حالة من التوتر والخوف لا مبرر لها، وغالبا ما يتعلق الأمر بالمستقبل والمجهول، أما بالنسبة لفرويد، فالقلق ليس سوى خبرة انفعالية مؤلمة جدا يمر بها الإنسان مصحوبة باستثارة أعضاء الجسم الداخلية مثل القلب والجهاز التنفسي والغدة الدرقية، لكن الخبرة الانفعالية التي يمر بها الفرد قد تحدث دون وجود سبب خارجي حقيقي يهدده<sup>4</sup>، وظهر من ميز بين حالتين من القلق أولا حالة قلق عابر **Anxiety State** ثانياً حالة دائمة من القلق **Anxiety Trait** وللقلق أعراض جسمية وأخرى نفسية، وتتلخص الأعراض الجسمية في برودة الأطراف وتصيب العرق والاضطرابات المعوية؛ وسرعة ضربات القلب؛ واضطرابات النوم؛ والصداع؛ وفقدان

<sup>1</sup> صبرينة غربي، فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العاملين بالقطاع الصحي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، ع. 11، جامعة غرداية، 2011، ص.225.

<sup>2</sup> Benoit Peribère, Le guide de la sécurité au travail, les outils du responsable, Afnor, France, 2013, p. 139.

<sup>3</sup> حنان قواري، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 34.

<sup>4</sup> American Psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, p.p. 199-218.

الشهية؛ واضطرابات التنفس، أما الأعراض النفسية، فتتلخص في مشاعر الخوف الشديد وتوقع الأذى وتوقع المصائب وعدم القدرة على تركيز الانتباه؛ والإحساس الدائم بالعجز وتوقع الفشل وعدم الثقة بالذات<sup>1</sup>.

كما أشارت جل الدراسات التي أجريت بهذا الميدان إلى أن القلق في مكان العمل له تأثير سلبي كبير على نفسية العامل وإنتاجيته، كما أنه يعد سبب مباشر في حصول العديد من الحوادث المهنية داخل المؤسسات المستخدمة نتيجة فقدان العامل لتوازنه وتركيزه أثناء مباشرة عمله<sup>2</sup>، وتم اكتشاف القلق ومدى تأثيره في الوسط المهني خلال سنة 1914 من طرف العالم "kanon" والذي كان يهتم بما يعرف بالمشيريات الفسيولوجية والانفعالية التي تجعل الفرد يتعامل معها من أجل استعادة التوازن الفسيولوجي وبدوره أشار العالم "selye" إلى القلق على أنه استجابة غير محددة في الجسم لأي مشيريات أو متطلبات من البيئة أو تفاعل بين الفرد والموقف المضغوط والذي يؤثر على دماغه ويجعله في توتر وتعب مستمر<sup>3</sup>.

كما ترى معظم الوكالات الأوروبية للأمن والصحة في العمل إن القلق يعد سببا لضياع نسبة 50 % إلى 60% من أيام العمل، وهذا خلال دراسة أجريت في سنة 2002 ما جعلهم يفسرون أو ينسبون القلق بأنه حالة مصحوبة بالألم أو خلل وظيفي بدني، نفسي وحتى اجتماعي مما يجعل الفرد يشعر بالعجز وتراجع قدراته الإنتاجية نتيجة شعوره بالكسل وبالألم الداخلي وعدم القدرة على مواجهة موقف معين<sup>4</sup>. وبهذا لوحظ إلى القلق بأنه ليس بمرض لكنه سبب في مشاكل صحية عديدة وإجمالا، فإن التوتر في العمل هو نتيجة لخلل ما في مختلف الظروف من مادية، تنظيمية، اجتماعية كمشاق العمل، عدم توافقه مع قدرات العامل، الشكوك، الإحباط، العلاقات بمختلف أنواعها الاجتماعية وعلاقات العمل ومع المديرين<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Stewart et al., Cost of Lost Productive Work Time (1), Among US Workers With Depression, p. 3135 au 3144.

<sup>2</sup> لويزة فرشان، أثر الضغط المهني على حوادث العمل، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و 13 جانفي 2010، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص. 477.

<sup>3</sup> صبرينة غربي، فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العاملين بالقطاع الصحي، مرجع سابق الذكر، ص. 226 و 227.

<sup>4</sup> Philippe Coursier et Stéphane Le plaideur, avec le concours des avocats participant à la commission, protection social, du cabinet avocat, op.cit., p. 49.

<sup>5</sup> Annie théboud et Nathalie Robatel, stress et risques psychosociaux au travail, les cahiers de DRH, N°.175, Lamy, welters, paris, Avril 2011, p.13, 14.

وعلى سبيل الإشارة، فإن تشريع العمل الفرنسي يعتبر محاربة القلق كمرض نفسي أو كخطر نفسي التزام من بين الالتزامات العامة التي تتضمن الأمن في مكان العمل<sup>1</sup>، وهو الأمر الذي تم تبنيه في أخذ قرارات محكمة النقض الفرنسية التي اعتبرت الضرر المعنوي الذي يصب العامل الذي يكون في خطر المرض الذي يتطور نتيجة التعرض للأمانات يتشكل بمجرد الإصابة بالقلق وهو التزام من بين التزامات صاحب العمل بتوفير الصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>، فالضغط مهما كان نوعه ومصدره يعد عاملاً ضعيفاً للعامل ويضر بصحته وسلامته عدا عن هذا فهو مصدر من مصادر تراجع إمكانيته المهنية وأدائه المهني وتكليف المؤسسة اقتصادياً من خلال كبر الأضرار التي قد تنتج عن هذا العامل النفسي<sup>3</sup> لذا فإن استطاعة المؤسسة التخلص من القلق في نفسية عمالها فإن هذا يعد مكسباً لها وهو أمر يعود عليها وعلى عمالها بإيجابيات عدة خاصة من حيث الإنتاجية وانخفاض التكاليف.

## 2-4 الاكتئاب العصبي - Psychosis Depression

تتفق معظم تعريفات الاكتئاب على أنه حالة اضطراب انفعالي تتميز بتدني مزاج الفرد وميله إلى الوحدة والانطواء ووصفه **Coles** بأنه خبرة وجدانية تتميز بالحزن والتشاؤم وإحساسه بالأرق والتغيرات الجسمية<sup>4</sup> وفقدان الاهتمام واللامبالاة، وغلبة مشاعر الفشل على الفرد وقلة الرضا والرغبة في إيذاء الذات واحتقارها، الإرهاق ومشاعر الذنب وفقدان الشهية وعدم الرغبة في بذل أي جهد، ويحدث الاكتئاب لدى الجنسين لكنه ينتشر بين النساء بنسبة أكبر من انتشاره بين الرجال، أما أخطر نتائج الاكتئاب فهي الانتحار وهذا يحدث عند طغيان الشعور بقلة الأهمية والدونية والشعور بالذنب والعجز وعدم القيمة، أما سبب ظهور هذه المشاعر أو الحالات النفسية فقد يكون ناجماً عن الصدمات والأزمات الحادة أو مشاعر اليأس من الشفاء من مرض عضال أو اليأس من استعادة ثروة ذهبت، ولا يمكن استبعاد وجود عوامل وراثية أو جسمية مثل حدوث اختلال في التوازن الهرموني.

<sup>1</sup> Art.1, 1.4121.C. t. Fr.

<sup>2</sup> Dominique Asqulnazi-BAILLEUX, Accidents du travail et maladies professionnelles (Amiante, caractere exclusif du préjudice anxiété, N°.1101, la semaine Juridique social, Heb DOMADAIRE, N°. 11, lexis, paris, 22 Mars 2016, p. 30 et 31.

<sup>3</sup> لوييزة فرشان، أثر الضغط المهني على حوادث العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 481.

<sup>4</sup> American Psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, op. cit., p.p. 199 au 218.

## 5-2 الاضطرابات السيكوسوماتية-Psychosomatic Symptoms

هذا النوع من الاضطرابات ليس سوى اضطراب جسدي في الظاهر التي تم فيه إخفاء الاضطراب الانفعالي المنشأ، وعندما يكون للعوامل النفسية دور رئيسي في تطوير الاضطرابات الجسمية وإحداثها، فإننا نسمي هذه الاضطرابات بالسيكوسوماتية، وهي تشمل عادة الجهاز العصبي الذاتي والمناطق التي يتحكم فيها، ومن الأمثلة على ذلك الربو والقرحة والحساسية الجلدية وغيرها ويبدو أن هذه الظاهرة تعود إلى:

أ- **ضغوط انفعالية وأعباء الحياة اليومية:** ومن الجدير بالذكر هنا أن عدم التعبير عن الانفعالات الناجمة عن الضغوط اليومية أي عدم تفريغها يؤدي إلى ظهور آثارها على أعضاء الجسم الداخلية، أي أنه كلما كان الكبت أشد كانت آثاره أكثر سوء.

ب- **نمط الشخصية:** فالنمط A يتميز بالطموح المرتفع جدا وعدم التنظيم والشعور بضيق الوقت وكثرة الأعمال المطلوب إنجازها في وقت قصير جدا، وهكذا قد يؤدي هذا الأسلوب في الحياة إلى ظهور حالات انفعالية حادة يؤدي عدم التعبير عنها إلى ظهور اضطرابات سيكوسوماتية، وبخاصة القلبية منها أما النمط B الشخصية؛ فهو أقل عرضة لأنه معتدل في طموحه ومنظم ويترك وقتا للراحة<sup>1</sup>.

ت- **عوامل مهنية واجتماعية:** فالمهن تختلف عن بعضها البعض؛ فمنها ما يخلق ضغطا وتوترا دائمين مثل الأعمال الإدارية والسكرتارية والمهن الحرة، فكل هذه المهن تجعل صاحبها أكثر عرضة للأمراض السيكوسوماتية مثل القرحة وضغط الدم ومن أشكال الاضطرابات السيكوسوماتية ما يصيب الجهاز الهضمي مثل القرحة المعدية وفقدان الشهية والشراهة والإمساك والإسهال والمغص، كما يصيب هذا النوع من الاضطرابات الجهاز التنفسي والجهاز الدموي الدوري والجهاز التناسلي والجهاز العضلي والجهاز العصبي وأظهرت بعض الدراسات أن 90% من الذين يصابون بالنوبات القلبية يعملون لفترات طويلة أي يعملون في مهنتين أو عمليين يوميا.

<sup>1</sup> عبد الله، محمد قاسم، مدخل إلى الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، سنة 2001، ص. 44.

## 6-2 الانتحار والانهيار في العمل

- بالنسبة للانتحار في العمل و ما يصطلح عليه **la suicide au travail** هو حالة يصل إليها العامل نتيجة لحالة يفترض أنه قد وصل إليها أين يكون في حالة ضغوطات شديدة وحالة ضغوطات شديدة وحالة عصبية عريضة<sup>1</sup>، ويعد الانتحار كغيره خطر نفسي ومرض وحادث مهني في حالة ما إذا ثبت أنه كان نتيجة ضغوطات مهنية ولو لم يكن العامل تحت سلطة صاحب العمل، وهو ما أقرت به محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها الصادر في 22 فيفري 2007<sup>2</sup>

- أما بخصوص الانهيار في العمل أو ما يطلق عليه بالفرنسية **la dépression au travail**، فإنها وحسب الأطباء المختصين هي ظاهرة معقدة ناتجة عن ضغوطات شديدة أيضا، ولقد اعتبرت مهمة النقص الفرنسية بقرارها الصادر في 1 جويلية 2003 أي الانهيار الصحي المفاجئ يعد حادث مهني وعلى العامل إثبات تعرضه لهذا الأمر<sup>3</sup>.

## 7-2 العنف في العمل - la violence au travail

قبل التطرق إلى العنف في العمل، لا بد أولا من بيان المقصود بكلمة العنف التي هي في حقيقة الأمر مشتقة من مصطلح عنف؛ أي عنافة به في أخذ شيء بالقسوة والقوة، وهو ضد الرفق واللين وهو العدائية واستعمال القوة المادية أو المعنوية<sup>4</sup>، وبدورها منظمة الصحة العالمية O.M.S عرفت العنف على أنه حالة استعمال القوة المادية والتهديد ضد الذات او ضد شخص آخر أو عدة أشخاص والذي يؤدي الى اصابة معينة أو الى الوفاة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Philippe Coursier et Stéphane le plaideur, avec le concours des avocats participant à la commission, protection social, du cabinet avocat, op.cit., p. 54.

<sup>2</sup> Jean-Philippe Iherould, Obligation de sécurité de résultat des arrêtés Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion, jurisprudence sociale, Lamy, N.°239, welters Kluwer, paris, 01, septembre 2008, p. 11.

<sup>3</sup> Philippe Coursier et Stéphane le plaideur, avec le concours des avocats participant à la commission, protection social, du cabinet avocat, op. cit, p.55.

<sup>4</sup> ايت وراس ليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي، حالة بلدية بتيزي وزو نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية 2014-2015، ص.14.

<sup>5</sup> نفس المرجع، ص.14.

- أما عن العنف في العمل على وجه الخصوص فلا نجد له تعريف قانوني ولكن تمت الإشارة إليه خلال الاتفاق الأوروبي المؤرخ في 26 فيفري 2007 والذي أشار إليه على أساس أنه التعبير عند سلوكيات غير مقبولة تتجسد من خلال تصرفات بدنية، نفسية او جنسية ،تكوين حوادث بصفة فجائية وسط الزملاء، الرؤساء والمرؤوسين ،مظاهرات تتسم بعدم الاحترام<sup>1</sup>، والعنف في العمل هو وضعية تصيب العامل أو عدة عمال من قبل عامل آخر او جماعة من العمال أو بين العمال والمديرين أثناء تأدية مهامهم أين يحصل هناك اعتداء جسد أو نفسي او جنسي وهنا تحديد اعتبرت أحد محكمة النقض الفرنسية في احد قراراتها ان حماية العمال من هذا الخطر هو التزام من الالتزامات المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية<sup>2</sup>.

## 2-8 التحرش في العمل

التحرش أو ما يطلق عليه باللغة الفرنسية " **harcèlement** " هو فعل يهدف من ورائه الى عدم احساس الشخص بالأمان في حيز معين يفترض تواجد الشخص المحرش فيه كتعرضه لهجمات مستمرة كسماعه لألفاف غير لائقة<sup>3</sup>، والتحرش في العمل في حقيقة الأمر يتفرع الى عدة صور أو أنواع حيث نجد ما يعرف بالتحرش المعنوي او النفسي اضافة الى التحرش الجنسي الذي يشمل طرف مادية أو معنوية وأحيانا معا وعليه:

### أ- بالنسبة للتحرش المعنوي او النفسي **le Harcèlement Morale**

هو سلوك كان معروف منذ الزمن القديم وليس بوليد اليوم والتحرش المعنوي هو عبارة عن تصرف يقوم به شخص ما حيال غيره عن طريق التهديد أو اسماعه كلام غير لائق يجعل من هذا المستمع غير مستقر نفسيا وفي حالة توتر وقلق دائم وما يلاحظ ان هذه الظاهرة صارت منتشرة وبكثرة في الأوساط المهنية ولقد تم اكتشاف هذا الأمر خلال سنوات 1970 من قبل محكمة النقض الفرنسية في أحد القضايا التي كلف فيها رب

<sup>1</sup> Philippe Coursier et Stéphane le plaideur, op.cit., p. 50.

<sup>2</sup> Valérie sanseverino-GodFrin, la redéfinition du contour Juridique des risques liés au travail, Jurisprudence sociale, Lamy, N. °339 welters Kluwer, France, 12 Mars, 2013, p.06, cass.soc.1er février 2011, N°. 09-41.0999, cass.soc.1<sup>er</sup> février 2011, N°. 09-41.0999, cass.soc. 22 janvier 2013, N°. 11-18-855, note n.°31, N. °32, Idem, p. 08.

<sup>3</sup> ايت وراس ليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي، حالة بلدية بتيزي وزو نموذجاً، مرجع سابق الذكر، ص. 15.



العمل أحد المحاسبين الذين يعملون عنده يدري أفلام رصاص كانت تستعمل عنده ما أثر على نفسية<sup>1</sup> ولقد ظهرت لأول مرة معالم الاهتمام بهذه الظاهرة من طرف العالم "ليمان هانز" **Heinz-Leyman** الذي عرف التحرش المعنوي أنه عملية تدميرية تتجسد من خلال تصرفات عدائية وعبر التواتر عليها لعدة مرات تخلق آثار سلبية<sup>2</sup>، وبدوره العالم **Hirigoyen** قال عن العنف المعنوي أنه سلوك تعسفي عبر استعمال كلمات، ألفاظ تصرفات تأثر على شخصية الفرد وقد تصل إلى الانهيار وتوتر كبير<sup>3</sup> وكخلاصة للأمر فإن التحرش المعنوي هو حالة تدل على تدهور نفسية العامل والتي تؤثر على شخصية وعلى عمله في ان واحد وبمعنى آخر هي مساس بكرامته وشخصيته وهو ما يؤثر على أدائه الوظيفي وتوازنه وبالتالي اضطرابه وقلقه الدائم وهو ما قد يعرضه لخطأ مهني ويتسبب له في مرض او حادث أثناء العمل او حتى خارج ساعات العمل<sup>4</sup>.

- لم يشر المشرع الجزائري الى مفهوم التحرش المعنوي في مكان العمل وهذا على عكس المشرع الفرنسي على سبيل المقارنة الذي تضمن هذا الأمر أين أنه لا يمكن أن يخضع العامل لتصرفات سيئة والتي تؤدي الى تدهور شروط عمله والتي قد تمس بكرامته وصحته الجسدية والنفسية او تعرض مستقبله المهني للخطر<sup>5</sup>، اما عن اثبات التحرش المعنوي يشترط بالضرورة وجود حالة اخلال او انتهاك من قبل صاحب العمل للالتزامات بتوفير الحماية للعامل وبالتالي فهذا الأمر يقع تحت مسؤوليته المدنية وحتى الجزائية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Jean-Baptiste Moustier, Droit et risques psychosociaux, thèse présentée pour obtenir le grade de docteur, école doctorale de droit spécialité droit prive, université Bordeaux, 04 Décembre 2014, p. 112.

<sup>2</sup> زهية بعلي، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12-13 جانفي 2010، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص. ص. 505 و506.

<sup>3</sup> أيت وراس ليلة، مرجع سابق الذكر، ص. 20.

<sup>4</sup> Dominique Serio, Droit pénal du travail, Ellipes éd. Marketing, paris, 2010, p. 92.

<sup>5</sup> Art. 1 L.11 52 -1 de c. t. Fr.

<sup>6</sup> A. Laurent, santé et sécurité au travail, Harcèlement Morale et inaptitude, Revue de la jurisprudence social de la cour de RIOM, N.°10, l'ordre des avocats du barreau de clemont-ferrand en partenariat avec la faculté de droit , et la cour d'appel , 1<sup>er</sup> septembre 2012, RIOM, p.03.

إن التحرش المعنوي يعترض اجتماع ثلاث شروط وهي وجود تصرفات سيئة ومتكررة والتي تكون عن نية سيئة وسابقة بهدف الأضرار بهذا الشخص والمساس بكرامته وبصحته النفسية<sup>1</sup> وهذا حسب بعض القرارات التي قضت بها محكمة النقض الفرنسية فالتحرش المعنوي يقف على ثلاث مميزات أو خصائص التكيف القانوني السلطة التقديرية لقضاة الموضوع، تطبيق الالتزام بتحقيق نتيجة بحماية العمال إذ أنه وبالنسبة للنقطة الأولى فالتحرش المعنوي لا ينتج عن رعونة أو إهمال بل يفترض وجود سوء نية سابقة من شخص اتجاه شخص آخر ولا يدرج ضمن الأمور التنظيمية للمؤسسة وهو ما قضت به الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية تحت رقم 07-82 346 ب 11 مارس 2008 أما عن دخول هذا الأمر ضمن السلطة التقديرية للقاضي فإنه لا بد من مراقبة الواقعة ومختلف عناصر الإثبات عبر التحقيق واللجوء الى الخبراء وغير ذلك من وسائل الإثبات وبهذا الصدد فإن التشريع الفرنسي ألزم المتعرض للتحرش بإثبات هذا الأمر وألزم أيضا المنسوب إليه برفع هذه الاتهامات وإثبات ذلك<sup>2</sup> وهذا يعني أن المشرع جعل من عبئ الإثبات أمر موزع بين كل من المحرش والمحرش به<sup>3</sup>، وبهذا الخصوص ينبغي الإشارة الى ان محكمة النقض الفرنسية ذكرت أنه لا ضرورة لإثبات تعمد الفاعل لاعتبار التحرش فعل مشكل بمعنى أنه يتم تعويض المضرور ومعاقبته الفاعل بمجرد ثبوت الواقعة<sup>4</sup>، كما اعتبرت من جهة أخرى أن سوء التسيير بالمؤسسة المستخدمة أو سوء الأمور التنظيمية يجوز أن يكون مصدر للتحرش المعنوي إن كان فيها مساس بكرامة العامل وبصحته النفسية<sup>5</sup> فصاحب العمل له ما يعرف بسلطة الاشراف والمراقبة وأحيانا التسيير والتنظيم لكن عليه مراعاة شروط علاقة العمل وأن لا يتعداها إلى المساس بالصحة العامة للعامل أو بصحته النفسية خاصة وما تجدر اليه الإشارة وأخيرا بالنسبة لموضوع التحرش النفسي هو أنه لوحظ غياب تام للأحكام أو القرارات وحتى القضايا التي تدخل في هذا الإطار في بلدنا الجزائر وهذا راجع إلى غياب النصوص القانونية في هذه المسألة بالرغم من انتشار هذه الظاهرة وبقوة في الاوساط المهنية.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Marie-Charlotte Tual, Harcèlement moral, que retenir de la Jurisprudence de 2012, Jurisprudence social Lamy, N. °333-334, welters Kluwer, paris, 20 septembre 2012, p. 12.

<sup>2</sup> Art. 115-1 de c. t. Fr.

<sup>3</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 209 و 210.

<sup>4</sup> Cass.soc.31 Janvier 2012, n°.10-25-716, cass. Soc. 13Juin2012, N°. 11-11-181.

<sup>5</sup> Cass.soc.10 Novembre 2009, N°. 07-4532.

<sup>6</sup> الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 214.

## ب- بالنسبة التحرش الجنسي

قبل التطرق الى التحرش الجنسي في العمل كمرض نفسي يصيب العامل أو يتعرض له ويؤثر على صحته النفسية وجب علينا التعريف بهذا النوع من الخطر الذي تقاوم وانتشر بشكل رهيب وسط المجتمع عامة وفي المحيط المهني على وجه الخصوص، وحين التعرض الى تعريف التحرش المعنوي أو الجنسي ففي حقيقة الأمر نجد هناك عدة تعريفات أعطيت لهذا المصطلح فقيل أنه عبارة عن سلوكيات تشكل نوع من الابتزازات والتهديدات كمرحلة أولية بغية الرغبة في ارتكاب أفعال التعدي الجنسي وهو أمر وارد في الأوساط المهنية وبكثرة كما قيل عنه ايضاً عبارة عن ظاهرة يسعى من خلالها الفاعل الى استدراج غيره جنسياً وهو يمس كل من الرجل والمرأة على حد سواء ولا يعي الوصول الى ارضاء الضحية بل قد يكون بشكل تعسفي لذا يكفي اثبات التعدي حتى تقع هذه الجريمة.<sup>1</sup>

كما تم تعريفه أيضاً أنه استعمال لسلوكيات من خلال ألفاظ أو حركات بصفة متكررة في ميدان العمل والتي لها طابع وهدف جنسي بحيث أنه يفهم منها انه يمس بكرامة وإنسانية وشرف شخص معين كما قد تحمل هدف اخر وهو الاستهزاء بالشخص والمساس براحته في مكان العمل وجعله في حالة اهانة أمام زملائه من العمال<sup>2</sup> أو انه سلوكيات سيئة تصدر من شخص بهدف تحقيق امتيازات جنسية لفائدته أو لفائدة غيره.<sup>3</sup>

تجب الإشارة بهذا الخصوص أنه لا بد من التمييز بين مفهوم التحرش الجنسي كفعل عنيف سواء بالمجتمع أو بالوسط المهني وبين تلك العلاقات الجنسية العابرة والتي تبنى على أساس الرضا بين الطرفين، إذ أن التحرش الجنسي في العمل لا بد أن يكون ناتج عن سلوكيات متواترة بهدف الوصول إلى فائدة جنسية أو بهدف الوصول إلى إغصاب الضحية وجعله يشعر بالإهانة وعدم الراحة وبالتالي قد يصل الى ارتكاب الفعل أو يكفي بتحقيق فائدة معينة مع استعمال هذا الأسلوب<sup>4</sup> ولقد تم استخدام مصطلح التحرش الجنسي لأول مرة في سنة

<sup>1</sup> حاج علي حكيم، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري بتزي وزو، السنة الجامعية 2013-2014، ص. ص. 40 و 41.

<sup>2</sup> زهية بعلي، بريشي مريامة، الامراض المهنية في قطاع المحروقات، المرجع السابق الذكر، ص. 500.

<sup>3</sup> François taquet, pratique du droit du travail, Ellipses, paris, 2006, p. 139.

<sup>4</sup> زهية بعلي، بريشي مريامة، مرجع السابق الذكر، ص. ص. 500 و 501.

1973 في أحد تقارير رئيس ومستشار المعهد الامريكى المعروف بتقرير "ما شيسيتس" للتكنولوجيا الذي تمحور حول مختلف القضايا التي تشير الى عدم التميز وضرورة المساواة بين الجنسين واعترف بتلك الاصابات الناتجة عن هذا الفعل والتي تسبب مضايقات<sup>1</sup> والتي في أغلب الحالات تؤثر وبشكل كبير على الصحة النفسية وحتى الجسدية للعامل اذ يكونون في حالة قلق وتوتر دائم وألام حادة على مستوى الرأس والمعدة ويشعرون بالاكتئاب وبعدم الرغبة في العمل بل اكثر من ذلك قد يصل بهم الامر لحد الانتحار<sup>2</sup>.

أشار التشريع الفرنسي لهذا الجرم واعتبره فعل معاقب عليه قانونا<sup>3</sup> واعتبر ان تصرفات التحرش الصادرة من أي شخص والتي تكون الغرض منها الحصول على امتيازات معينة لفائدته أو لفائدة الغير تعد تحرش جنسي ويعاقب عليه الفاعل كما نجد فعل التحرش الجنسي بارز أكثر وبشكل مفصل في القانون الفرنسي لمكافحة التمييز رقم 496-2008 الذي تم اصداره في 27 ماي 2008 والذي على أساسه يمنع كل تصرف سيئ ذو طابع جنسي يمارس على شخص وتكون الغاية منه المساس بكرامته او التسبب له بمضايقات جارحة ففي أحد القضايا بفرنسا حيث تعرضت عاملة سكرتيرة بأحد الشركات الى العجز عن العمل بسبب مضايقات تعرضت لها اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن هذه المضايقات فعل يشكل تحرش جنسي وليس نتيجة لعاطفة صادقة<sup>4</sup>، كما نلاحظ أن القضاء الفرنسي وسع من هذه النقطة وجعلها ضمن التزام الصحة والسلامة المهنية بالوسط المهني وهذا بموجب ما قمت به إحدى محاكمها في أحد القضايا أين اعتبرت أن عدم ارتكاب المستخدم الخطأ لا يعفيه من المسؤولية لأنه ملزم بالسهر على تحقيق حماية للعامل الذي يعمل عنده<sup>5</sup>، وأكدت هذا أيضا محكمة النقض الفرنسية في قرار صادر في 1 مارس 2011 واعتبرت أن المستخدم ملزم بالإجابة عن تلك التصرفات التي تصدر عن صاحب سلطة فعلية أو قانونية على العمال<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> حاج علي حكيمة تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 43.

<sup>2</sup> سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق الذكر، ص. 216.

<sup>3</sup> Art.11 du c. t. Fr.

<sup>4</sup> Cass. soc, N°. 07- 44082, le 03 Mars 2009, Revue pratique de droit social, jurisprudence de droit social, 2008-2009, 115 sommaires de Jurisprudences commentées, sommaire006, revue mensuelle, Numéro spécial, N°.777, Rivet presse, éd., 87000, rivet presse édition, 87000 limoges, France, Janvier 2010, p. 05.

<sup>5</sup> Cass.soc.,N.°05-43.914,le 21 Janvier 2006,semaire social Lamy, forum interview ,entretien avec Vincent Caron, avocat associe fidal ,Directeur du départements sécurité, la prévention des risque psychosociaux ,welters Kluwer, paris ,17 Décembre 2012, n.°1564, p. 06.

<sup>6</sup> Revue pratique de droit social, jurisprudence de droit social, 2009-2010, sommaire006, revue mensuelle, Numéro spécial, N°. 801, Rivet presse, Edition, 87000, limoges, France, Janvier 2012, p. 04.

أما عن الوضع القانوني للتحرش الجنسي في بلدنا الجزائر فإنه تم الاعتراف بهذا الفعل وتم الاقرار به كفعل معاقب عليه قانونا ضمن أحكام قانون العقوبات وضمن التعديل الجديد<sup>1</sup> واعتبر خلال هذا أنه يعد مرتكبا للتحرش الجنسي كل شخص يشغل سلطته أو وظيفته أو مهنته عن طريق اصدار الأوامر للغير، أو بالتهديد أو بالإكراه أو ممارسة ضغوط عليه قصد اجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية وبالتالي قرر له عقوبات تتمثل في سنة الى ثلاث سنوات حبس وغرامة من 100.000 الى 300.000 دج ويعاقب بنفس العقوبة كل من تحرش بالغير بفعل أو لفظ أو تصرف يحمل طبعاً او احياء جنسي وتكون العقوبة من سنتين الى خمس سنوات وغرامة من 200.000 الى 500.000 اذا كان الفاعل من المحارم أو أن الضحية قاصر دون السادسة عشر من عمرها او يسهل ارتكاب الفعل ضعف الضحية او مرضها أو اعاققتها أو عجزها البدني أو الذهني أو بسبب العمل سواء كانت هذه الظروف ظاهرة أو كان المجرم على علم بها وفي حالة العود تضاعف العقوبة أما بالعودة الى قانون العمل وبالنسبة لهذا الفعل من الناحية المهنية فقد حاول المشرع حماية العامل في إطار علاقة العمل ضد التحرش الجنسي وجعله حق له<sup>2</sup>.

هكذا نستنتج جليا أن البيئة الصحية في العمل هي التي تحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، فلا بد أن تكون مواضيع الصحة النفسية من ضمن أولويات المواضيع في كل أماكن العمل، كما أنه من المهم أن تكون الإدارة العليا على دراية بأهمية الصحة النفسية في مكان العمل وآثارها الإيجابية والسلبية على الموظف وعلى العمل بشكل عام حيث يمنح ذلك الراحة للموظف للحديث ومناقشة أية مشكلة نفسية تواجهه سواء في العمل أو حتى في المنزل، بالإضافة إلى ذلك وجود المسؤول قريب من الموظف يسهل عليه اكتشاف أية معاناة يعانيها الموظف أو أي سلوك غير طبيعي لديه، كما أن رفع الروح المعنوية للموظف عن طريق التحفيز المستمر وكذلك رفع ثقافة العمل بروح الفريق الواحد في المؤسسة، ليس فقط من قبل المسؤول، بل أيضاً من قبل الموظف نفسه، يدعم الصحة النفسية، وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على الإنتاجية ويرفع الاقتصاد العام

<sup>1</sup> م. 06 من القانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المعدلة والمتممة لم. 341 من الأمر رقم 66-156 المتضمن ق.ع. ج. المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 71 لسنة 2015.

<sup>2</sup> م. 12 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد والسابق الذكر.

للمؤسسة وللبلد<sup>1</sup> فتمتع الفرد العامل بالصحة النفسية من أساسيات الخطة التي تبنيها أي منظمة في سبيل تحقيق أهدافها، وذلك أن الخطر الذي يشكله افتقاد العامل للصحة النفسية كبير وله تأثير مشترك على المنظمة، وعلى الفرد فالمنظمات تحتاج إلى أفراد في كامل لياقتهم الجسمية وعافيتهم النفسية من أجل البروز والإنتاج؛ فمن سمات الشخص المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الإنتاج<sup>2</sup> المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده، إذ ما يكون الكسل والخمول دليل على شخصية هدتها الصراعات النفسية واستنفد الكبت حويتها، وعليه ينبغي على المنظمات أن تراعي العوامل التي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للفرد خاصة فيما يخص الجانب الوظيفي القدرات التنظيمية السياسات والبرامج التنظيمية القدرات الفردية الدعم، التدريب، الأدوات، كما أن هناك صلة وثيقة بين الصحة النفسية للعامل وصحته الجسمية، وذلك أن الإنسان يعتبر وحدة نفسية جسمية واحدة، كما أن الحضارة الصناعية تحمل العامل أعباء نفسية التي حصر لها، ومن هذه الأعباء طبيعة العمل الصناعي الذي يقوم به الفرد الملل والرتابة من رتابة العمل، عدم شعور العامل بالولاء للشركة أو المصنع الذي يعمل به، التغيرات التكنولوجية المفاجئة وما تحمله من تهديد للعامل بالاستغناء عنه<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق بعض الظروف المهنية الخاصة الآمنة

يتمتع العامل بحقه المكفول قانونيا في الصحة والسلامة المهنية لكن هناك بالمقابل فئات خاصة من العمال يطلق عليهم فئات خاصة نظرا لتميزهم عن باقي العمال بجملة من المميزات او تواجههم في حالات تجعلهم يحضون ببعض العناية الخاصة وطبعا هذه الحالات تختلف من حالة إلى أخرى فمنها المتعلقة بالجنس كحماية المرأة العاملة ، ومنها ما تقترن بالعمر كحالة القاصر ومنها من تتعلق بمشكل صحي كذوي الاحتياجات الخاصة وفي هذا الصدد خصص المشرع الجزائري لهذه الفئات بعض من الاجراءات في سبيل توفير العناية

<sup>1</sup> أليس أبوسعيدى، مشاركة فريق عمان للسلامة والصحة المهنية والبيئة في المعرض الدولي التاسع في الكويت، مارس 12، 2018.

<sup>2</sup> فهمي، مصطفى، الصحة النفسية،راسات في سيكولوجية التكيف، مرجع سابق الذكر، ص. 46.

<sup>3</sup> كمال طارق، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، سنة 2007، ص. 221.

الصحية والسلامة المتطلبة لحالاتهم بشكل نوعا ما اكثر اهتمام بباقي العمال العاديين حيث، ألزم المؤسسات المستخدمة بعدم تكليفهم بأعمال تفوق مجهوداتهم وعليه<sup>1</sup>:

### أولا: حالة المرأة العاملة

تحظى النساء العاملات بعناية وبحمائية خاصة في جميع تشريعات العمل في مختلف الدول وطبعا بلدنا الجزائر ليست باستثناء عن كل هذه الدول فنجدها هي الأخرى تحرص على صحة وسلامة هذا الجنس بشكل نوعا ما خاص حيث، ألزم المشرع الجزائري بهذا الخصوص المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة للنساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن وقدرتهن الجسدية<sup>2</sup> بالإضافة الى حرصه على عدم تشغيل ليليا خاصة بعد المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 89 التي تحت على منع تشغيل النساء ليليا بحكم ان مثل هذه الاعمال تكون فيها المرأة المعرضة أكثر لجل المخاطر المهنية والاجتماعية وحتى الأخلاقية؛ إلا في حالات استثنائية وبعد الحصول على الترخيص من مفتشية العمل المختصة اقليميا ناهيك عن جل قواعد الحماية الأخرى والتسهيلات الممنوحة للمرأة العاملة وهي في مرحلة الحمل والولادة كعطلة الأمومة، التأمين وغيرها<sup>3</sup>.

### 1- حماية النساء من الأعمال الليلية وبعض الأشغال الشاقة

بالاستناد إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل نجد أن المشرع نص بصريح العبارة وحدد ميزان الحمولة التي من الممكن ان يتطلب الامر نقلها من مكان إلى آخر سواء ذكر أو انثى التي تقدر هذه الحمولة ب 25 كلغ<sup>4</sup> فصحيح أن

<sup>1</sup> م. 11 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص «يتعين على المؤسسات المستخدمة ان تتحقق من أن الأعمال الموكلة الى النساء والعمال القصر والعمال ذوي الاحتياجات الخاصة لا تقتضي مجهود يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل».

<sup>2</sup> م. 11 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

<sup>3</sup> س. اخضاري، ما ينص عليه التشريع في ميدان عمل النساء، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، ع. 15 جوان 2006، ص. 10.

<sup>4</sup> م. 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر التي تنص: «إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال اعتدة أو أشياء عاتقة وثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي؛ فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر خمسين (50) كلغ في المسافة القصيرة.

المرأة تعتبر شخص عامل بشكل مبدئي وهي بهذا تتمتع بنفس الحقوق وتحمل نفس الالتزامات التي يتحملها ويتمتع بها نظريها العامل الرجل وهذا ما يكرس المبدأ المعتمد عليه دوليا والمتعلق بحضر التمييز في مجال الشغل هذا المبدأ الذي اعتمده وكرسه المشرع في أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والسابق الذكر<sup>1</sup>، إلا أنه منع تشغيلهن ببعض الأعمال الشاقة والتي قد تضر بصحتها، أو تلك التي تتعدم فيها النظافة، العمل في المناجم وغيرها من مختلف الاعمال التي لا تتوافق وطبيعة المرأة فنجد على سبيل المثال بالنسبة للعمل الليلي يمنع تشغيل النساء بمثل هذه الأعمال إلا في حالات خاصة وبعد الحصول على ترخيص من مفتشية العمل بالنسبة للبعض المؤسسات التي يتطلب العمل بها ليلا هذه الفئة وهذا طبعا استجابة لجملة من العادات والتقاليد<sup>2</sup> التي يتمتع بها المجتمع العربي من تقديس وتكريم لمكانة المرأة، بالإضافة إلى أنه مبدأ عالمي ودولي ومنصوص عليه بمقتضى الاتفاقية الدولية رقم 04 الصادرة في 1919 المتعلقة بمنع تشغيل النساء ليلا<sup>3</sup> إلا ان هذا القيد عرف انخفاض وتراجع استجابة بذلك لعدة اعتبارات اجتماعية، اقتصادية، ثقافية بالأخص في بعض القطاعات كجمال الأعلام، الإدارات، مجال السياحة<sup>4</sup>.

## 2- حماية المرأة الحامل

تمر المرأة بحالة فيزيولوجية تجعلها في وضعية حرجة خاصة، وهي مرحلة الحمل والأمومة وبهذا الصدد تم اعتماد الاتفاقية الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة سنة 2000، وألزمت أحكام هذه الاتفاقية على جميع الدول التي تقوم بالمصادقة عليها بعدم تشغيل جميع النساء اللواتي يشغلن مناصب عمل غير نمطية من العمل<sup>5</sup>، كما ألزمت ذات النص الدولي كل الدول الأعضاء وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بأن تتخذ تدابير مناسبة لضمان أن لا تضطر المرأة الحامل والمرضعة إلى أداء عمل

أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها خمسة وعشرون (25) كلغ».

<sup>1</sup> م. 06 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 29 من نفس القانون والتي تنص: «يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا أن يمنح ترخيصا خاصا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منضوب العمل».

<sup>3</sup> عبد العالي الديبيري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط. 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2013، ص. 233.

<sup>4</sup> صحبي محمد الامين، النظام القانوني للوقاية الصحية والامن المهني في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 327.

<sup>5</sup> م. 02 من الاتفاقية رقم 183 المتعلقة بحماية الامومة لسنة 2000 والسابقة الذكر.



تعتبره السلطة المختصة ضارا بصحة الأم والجنين<sup>1</sup>, وبهذا الخصوص تستفيد المرأة الحامل من عطلة الأمومة والتي تعد أحد حقوقها ، كما تعد أيضا أحد المحاور التي نهجها التشريع ليعزز ويرفع من مكانة المرأة بحكم مرورها بهذه الحالة الفيزيولوجية والتي تحتاج إلى رعاية خاص والتي نوجزها ضمن حالتين:

- مدة عادية؛ وهنا أعطى المشرع الجزائري للمرأة العاملة الحق في الاستقادة من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها حددت 14 أسبوعا متتاليا على الأقل 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وهذه المدة تقسم إلى سابقة للوضع أخرى لاحقة له<sup>2</sup> معيارها في ذلك التاريخ المفترض للولادة؛ حيث حدد لها مدة قبل الوضع أخرى بعدها على أن تخرج في الأول اختياريا 6 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك كما يمكنها الاستقادة أيضا من التسهيلات حسب شروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة<sup>3</sup>.

- مدة غير عادية هي حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع، بالنسبة للحالة الأولى فالمرأة الحامل يمكن أن تتوقف عن العمل في هذه الحالة لكن دون الاستقادة من تأمين على الأمومة؛ بل تستفيد من تأمين على المرض بتعويض يقدر 50 مئة فقط من الأجر اليومي وهذا يعد إجحاف في حق المرأة، فمادامت قد أثبتت العاملة بشهادة طبية المرض ناجم عن الحمل مرتبط به بصورة أكيدة فكيف يعقل أن تحرم من تعويض نقدي كامل كما في الأمومة يحفظ لها كرامتها، أما المرض الناجم عن الوضع فلقد كانت المرأة إذا توقفت عن العمل بسبب مرض له علاقة بالأمومة مضاعفتها بعد انقضاء الإجازة القانونية المقدره 14 أسبوعا فإنها تستفيد من تأمين على المرض بنسبة 50 بالمائة بالمائة فقط<sup>4</sup> لكن الأمر رقم 96-17 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتضمن التأمينات الاجتماعية احدث تغييرا في هذه النسبة إذا رفعها إلى 100 بالمائة.

<sup>1</sup> م. 03 ف. 01 من نفس الاتفاقية.

<sup>2</sup> م. 12 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية. ر.، ع. 28، لسنة 1982 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج. ر.، ع. 42، لسنة 1996.

<sup>3</sup> م. 55 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.، ع. 17، لسنة 1990.

<sup>4</sup> م. 25 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

- يلاحظ أن المشرع الجزائري أضاف على المرأة العاملة أيضا أوسع مظلة من الحماية القانونية، وذلك حفاظا على روابط الأسرة ورعاية للمرأة اجتماعيا واقتصاديا، فبعد أن أجاز لها وقف علاقة العمل قبل يوم الولادة المتوقع، كما منحها تسهيلات يمكن اعتبارها امتياز خاص بالمرأة الحاملة أو الأم والعاملة وعليه:

\* فيما يخص حالة منع الاستخدام فطور المشرع في مجال حماية الأمومة خاصة بصدر قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 وسهل إجراءات الخاصة بالأمومة منها قضية منع الاستخدام ونص على وجوب توقف المرأة العاملة عن العمل أسبوعا واحدا قبل التاريخ المفترض للولادة ويجدد هذا الأخير عن طريق شهادة طبية<sup>1</sup>، وتجدر الملاحظة إلى أن القانون رقم 90-11 المتضمن لعلاقات العمل لم يشر إلى هذه الضمانات الأساسية التفصيلية واكتفى بالنص على المبادئ العامة في هذا المجال كمبدأ استقادة النساء من عطلة للأمومة أثناء الفترات السابقة اللاحقة للوضع<sup>2</sup>، وبهذا الصدد ينص المشرع الجزائري على تسليط عقوبات جزائية مالية على رب العمل الذي يشغل امرأة حامل أثناء فترة المنع هذه لإعطاء مصداقية أكثر لهذه الحماية.

\* فيما يخص حق المرأة العاملة أو الأم والحامل في تعليق علاقة العمل فممنع المشرع تشغيلها خلال الشهر الأخير للحمل وعقب الولادة بشهر ونصف<sup>3</sup> كما كرس المشرع في إطار القانون رقم 83-11 المتضمن التأمينات الاجتماعية مبدأ التعليق الإجمالي وحددت أقصى مدة له بأسبوع واحد قبل التاريخ المفترض للولادة لكن وقع تراجع في هذا المبدأ في إطار التعديل الجديد حيث تم إلغاؤه نهائيا وعلى سبيل المقارنة قد حظر قانون العمل اللبناني على ارباب العمل للسماح لنساء أن يعدن إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ الولادة المحتمل<sup>4</sup>، أما فيما يتعلق بآثار التعليق فلا يمكن لصاحب العمل فصل المرأة العاملة من منصبها بسبب هذا التعليق<sup>5</sup> وهو ما تم تبنيه أيضا بالقانون المصري على سبيل المقارنة<sup>6</sup>، مع المحافظة على الحقوق المكتسبة

<sup>1</sup> م. 29 من نفس القانون.

<sup>2</sup> م. 55 من نفس القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر رقم 75-31 بتاريخ 29 أبريل 1975، دار الثقافة، القاهرة، بدون سنة النشر، ص. 84.

<sup>4</sup> حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، سنة 2003، ص. 230.

<sup>5</sup> م. 64 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>6</sup> أسامة أحمد شتات، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 القرارات الوزارية المنفذة لأحكامه، دار الكتب القانونية، مصر، سنة، 2004، ص. 35.

خلال فترة التعليق<sup>1</sup> كما تحتفظ بأقدميتها في المنصب، حقها في الترقية وغيرها وتعتبر في هذه الحالة كما لو أنها تعمل فعلا كما أنها بعد انتهاء هذه المدة يكون من حقها العودة إلى منصب عملها أو إلى منصب مماثل في حالة عدم وجوده.

\* أما عن تلك التسهيلات الممنوحة للمرأة الحامل، فتدرج هي الأخرى ضمن صنفين تسهيلات في فترة الحمل وأخرى بعد الولادة وعليه، بالنسبة للصنف الأول فتستفيد الحامل من ميزة ما يسمى بالعمل الجزئي وكذا النقل المؤقت، هذا الأخير تضمنه الأمر 31-75 الذي يحث على إلزامية الفحص بالنسبة للنساء أين يعود لطبيب العمل صلاحية إثبات حالة النقل من الوظيفة لضرورة صحية وبهذا يجب على صاحب العمل الأخذ بعين الاعتبار الآراء التي يدلي بها طبيب العمل في ما يخص النقل من الوظيفة<sup>2</sup>، والمرسوم 302-82 الذي جاء تطبيقا للقانون 06-82- كان أكثر وضوحا تفصيلا لحالة النقل المؤقت إن ثبت عدم استطاعته على مزاوله عمل منصبه الأصلي، في حين أن القانون 07-88 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل بين أهداف هذه الحالة تماشيا مع قدرات الحوامل الفيزيولوجية والنفسية<sup>3</sup>، فيما اكتفى القانون 11-90 بالنص أنه يمكن تستفيد العاملات من تسهيلات في ظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة<sup>4</sup>.

تستفيد أيضا من امتياز ثاني خلال هذه المرحلة أين نص القانون 11-90 المعدل المتم على هذا لكن دون تفصيل في حين دقق المرسوم التنفيذي رقم 473-97 في هذه الحالة لكن لم يخصصها للمرأة فقط بل اعترف به كحق لكل من المرأة والرجل على حد سواء، ويقع العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العامل لأغراض شخصية بشرط توفر المنصب المناسب توافق مؤهلاته المهنية مع تلك المطلوبة في المنصب المتاح وكل ذلك

<sup>1</sup> م. 46 من القانون رقم 11-90 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 289 و 292 من الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. 39، لسنة 1975.

<sup>3</sup> م. 12 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالنظافة والأمن وطب العمل، ج. ر.، ع. 04، لسنة 1988.

<sup>4</sup> م. 55 من القانون رقم 11-90 السابق الذكر.

بعد موافقة المستخدم على أن يقل عن نصف المدة القانونية للعمل ويترتب على المرأة التي اختارت نظام العمل بالتوقيت الجزئي الانتقاص من أجرها انتقاص يتناسب مع الوقت عملها الفعلي<sup>1</sup>.

هذا عن التسهيلات الممنوحة للمرأة أثناء فترة الحمل لكن وكما سبق الذكر تستفيد أيضا من امتيازات بعد الولادة كحقتها في اخذ مدة لإرضاع المولود، حقها في العطلة الأبوية، الإحالة على الاستيداع والتقاعد وهو ما سنفصله كالآتي:

- فيما يتعلق بالرضاعة وفي هذا الإطار فقد كرس الأمر 31-75 هذا الحق واعترف للأمهات بساعة واحدة لهذا الغرض في اليوم خلال ساعات العمل مدفوعة الأجر وذلك مدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ الولادة<sup>2</sup>، غير أن المرسوم رقم 82-302 الذي جاء تطبيقا للقانون 82-06 رفع من هذه المدة إلى ساعتين كل يوم يبدأ حسابها من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية<sup>3</sup>، وفيما يخص العطلة الأبوية فتحتاج المرأة العاملة بعد فترة الولادة إلى مدة لملازمة طفلها خاصة في السنوات الأولى من حياته بهدف تربيته وهنا يحق لها تعليق علاقة العمل التي تربطها بالمستخدم لهذا السبب دون أن تفقد عملها، كما تستفيد من حالة الاستيداع والتي تعد تعليق علاقة العمل ويستفيد بها كل عامل مرسوم أي لديه اقدمية معينة عادة تقل عن ثلاث سنوات<sup>4</sup>.

- كما تستفيد المرأة الحاملة من امتيازات أخرى تتمثل في تلك الأداءات النقدية والعينية وعليه:

\* فيما يخص الاداءات النقدية فهي تعويضة يومية تدفع للمرأة التي تضطر إلى الانقطاع عن العمل بسبب الولادة<sup>5</sup>، ولقد نص على هذا الأمر كل من القانون 83-11<sup>6</sup> كما نص عليها أيضا من الأمر رقم 96-17 المعدل المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على انه تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض تعويضة يومية لمدة 14 اسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ب 6 أسابيع

<sup>1</sup> م. 04 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج. ر. ع. 82، لسنة 1997.

<sup>2</sup> م. 233 من الأمر رقم 31-75 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 46 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر. ع. 09، لسنة 1982.

<sup>4</sup> م. 51 إلى 59 من نفس القانون.

<sup>5</sup> سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص. 149.

<sup>6</sup> م. 23 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

منها قبل التاريخ المحتمل للولادة وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل<sup>1</sup> وعليه، تستفيد المرأة العاملة التي تتوقف عن العمل بسبب الولادة من دفع أخطاء نقدية تتمثل في تعويضة يومية تقدر ب 100 من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة طيلة مدة الأمومة والمقدرة ب 14 أسبوعاً<sup>2</sup>.

\* أما عن الأخطاء العينية فيقصد بها وبالنظر إلى ما تضمنته أحكام القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والسابق الذكر على أنها هي كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته<sup>3</sup> والتي يمكن إنجازها في المصاريف الطبية والصيدلانية ونسبة مائة بالمائة، وكذا مصاريف إقامة الأم في المستشفى لمدة أقصاها 08 أيام وللاستفادة من تعويض هذه المصاريف مرتبط بموافقة الطبيب المستشار الذي ينظر في الملف المعنية بالأمر ومراقبة مدى توافر الشروط المنصوص عليها قانوناً، بحيث لا يمكن منح أخطاء التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين مؤهلين ماعدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة، وعليه فعدم توفر الشروط المنصوص عليها قانوناً، ينتج عنه رفض ملف المؤمنة لها اجتماعياً من طرف الطبيب المستشار عن طريق قرار رفض طبي والذي يكون بعدها محل منازعة طبية تباشر إجراءاته المعنية بالأمر.

- أيضاً يتقرر المرأة العاملة أو زوج المؤمن له اجتماعياً أيضاً ومن من باب التأمين على الولادة من تغطية وتعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها وإقامة مولودها ولو تعددوا بالمستشفى وذلك بنسبة مائة بالمائة شرط عدم تجاوزها 08 أيام، كما أن المستفيدة من التأمين على الأمومة تحتاج لفحوصات إجبارية منها ما يتم قبل الولادة ومنها ما يتم أثناء الولادة ومنها ما يتم بعد الولادة<sup>4</sup>، وبذلك يتم لزوماً إخضاعها لفحوصات طبية أولية قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل وفحص قبلي خلال الشهر السادس، على أن تنتهي الفحوص إجبارياً بفحصين يجرهما أهل الاختصاص بأمراض النساء واحد قبل 04 أسابيع من الوضع وفي اقرب وقت وأخرى في ابعدها الحالة

<sup>1</sup> م. 12 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر.، ع. 42، لسنة 1996.

<sup>2</sup> م. 28 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر المعدلة والمتممة بموجب المادة 11 من الأمر رقم 96-17 السابق الذكر والتي تنص: «يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100 من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبي».

<sup>3</sup> م. 23 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر

<sup>4</sup> سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع ابق الذكر، ص. 152.

واقصر تقدير كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الأداءات حتى إذا تعلق الأمر بالوضع عسير وتبعات الوضع المرضى دون المساس بمبدأ الأداءات الممنوحة ونسبتها حتى تكون مستحقة كاملة في الحدود المنصوص عليها قانوناً، كما تستحق المستفيدة من التأمين من جميع الأداءات المقررة قانوناً في هذا الباب في حالة انقطاع الحمل الذي يحدث بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين ولو لم يولد حياً، وتتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج والإقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس اتفاقيات مبرمة بينها وبين المؤسسات الصحية المعنية، وكل ذلك في حدود النسب والتعريفات المحددة بموجب التنظيم.

لكن وللأسف من كل هذه التأمينات والأداءات لا بد أن تتوافر جملة من الشروط وهي كالتالي:

\* التصريح بالحمل فالاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي، وهو أن تكون العاملة حاملاً وثبتت هذا الحمل بالشهادة الطبية، وعلى العاملة أن تقوم بالتصريح عن حملها للمستخدم، وذلك من أجل منح العاملة العطلة المقررة لذلك من جهة حتى يتسنى للمستخدم أن يتدارك غياب العاملة عن مكان العمل وتشغيل عامل مكانها بعقد محدد المدة، وحتى لا تصبح هذه العطلة خطراً على المؤسسة ومن جهة أخرى شهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع ويجب على الطبيب المعين أن يذكر في الشهادة الطبية تاريخ توقع الوضع<sup>1</sup>.

\* موافقة الطبيب المستشار فإن استعادة المرأة الحامل من الأداءات النقدية الخاصة بعطلة الأمومة مرهون بموافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

\* ضرورة إجراء الفحوصات نصت أحكام المرسوم 84-27 على أنه وبعد تحقق كل الشروط المنصوص عليها بقانون التأمينات الاجتماعية، تقدم مباشرة إلى الطبيب المستشار التابع للصندوق الذي يقوم بإجراء مراقبة طبية على المرأة الحامل وعلى ملفها الطبي، وتتمثل هذه الشروط في إجراء فحوصات طبية تسبق الولادة أو التي

<sup>1</sup> م. 33 من المرسوم الرئاسي رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المتعلق بعطلة الأمومة، ج. ر.، ع.، لسنة 1984.

<sup>2</sup> م. 27 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

تلحق بها من فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث فحص طبي خلال الشهر السادس من الحمل فحصان طبيان من طبيب مختص بأمراض النساء أحدهما قبل 4 أسابيع من الوضع والثاني بعد 8 أسابيع من الوضع<sup>1</sup>.

\* عدم انقطاع المرأة عن العمل يجب على المرأة الحامل ألا تكون انقطعت عن عملها دون مبرر، ولكي تثبت حقها في الحصول على هذه الأداءات النقدية أن تثبت أنها لاتزال في منصب عملها ولم تنقطع عنه لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية غير مبررة من طرف الطبيب المستشار مع ضرورة فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث التابع لهيئة الضمان الاجتماعي وإلا فإنها تحرم من التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة.

\* إثبات صفة المؤمن إن شرط صفة المؤمن له اجتماعيا ضروري كما جاء في أحكام المرسوم رقم 84-27 التي نصت على يجب على ضرورة ثبوت صفة المؤمن له اجتماعيا، وإن تقدم الوثائق الثبوتية التي تحدد قائمتها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي<sup>2</sup> علما انه يستفيد من أحكام هذا القانون العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء؛ أي كان قطاع النشاط، تقديم شهادة من المستخدم تبين تاريخ انقطاعه عن العمل ومبلغ الرواتب<sup>3</sup>، بالإضافة إلى عامل الخبرة، فالوثائق التي تقدمها المؤمن لها والمحركة من قبل المستخدم فبالنسبة الى والوثيقة التي تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ضرورية لحساب المدة الكاملة لعطلة الأمومة والوثيقة التي تبين الرواتب الشهرية ولخيرة لها أهمية في تحديد قيمة التعويض؛ أي مبلغ كل يوم عطلة حتى يتسنى لهيئة الضمان الاجتماعي وحساب قيمة عطلة الأمومة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> م. 34 من المرسوم الرئاسي رقم 84-27 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 37 من نفس المرسوم الرئاسي والتي تنص على انه: «يجب على المؤمن لها اجتماعيا التي تطلب الاستفادة من ثمن اداءات التأمين على الولادة أن تثبت صفة المؤمن له اجتماعيا...».

<sup>3</sup> م. 03 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 39 من المرسوم الرئاسي رقم 84-27 السابق الذكر والي تنص على أنه: «يجب على المؤمن لها التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب، الخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي...».

\* مدة عمل المؤمن لها: يجب على المؤمن لها ولكي تستفيد من أداءات التامين على الولادة أن تكون قد عملت ما يقارب 15 يوما أو 100 ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها إما 60 يوما أو 400 ساعة أثناء 12 شهر التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها<sup>1</sup>.

### 3- حق المرأة العاملة في التقاعد

التقاعد من حق المرأة العاملة أيضا شأنها في ذلك شأن أخيها الرجل ويتم ذلك وفق شروط معينة كشرط قضاء مدة معينة في الخدمة، فبتوحيد نظام التقاعد في الجزائر، أثر صدور القانون 83-12 المتضمن التقاعد<sup>2</sup> تم تحديد مدة للاستفادة من المعاش، وعليه حتى يستطيع العامل طلب إحالته على التقاعد، يجب قضاء مدة عمل لا تقل عن خمسة عشر سنة، كما أنه لا يمكن للمستخدم أن يحيل عاملا على التقاعد إن لم يستوفي هذا الشرط حتى ولو بلغ السن القانونية للتقاعد<sup>3</sup> ولجعل نظام التقاعد أكثر ملائمة مع متطلبات الواقع نص المشرع على شروط أخرى كإثبات مدة اثنا وثلاثون سنة عمل فعلي يترتب عنها اشتراكات مساوية لهذه المدة على الأقل، إثبات 15 سنة عمل فعلي للعاملة و20 سنة للعامل يترتب عنها دفع اشتراكات مساوية لهذه المدد مع شرط بلوغ العامل سن 50 سنة والعاملة 45 وهنا يجب أن يتم التقاعد بطلب من العامل أو العاملة وإذا قام به المستخدم بصورة انفرادية اعتبر هذا الإجراء باطلا لكن، بالنسبة للمرأة العاملة فالمشرع منح لها تخفيض في سن استحقاق التقاعد ومدة الخدمة الواجب توافرها والتي تقدر بخمسة سنوات مما يعتبر امتيازاً مقارنة بالرجل<sup>4</sup>، كما يتعين وكشرط من شروط الاستفادة من نظام التقاعد بلوغ سن معينة والذي حدد كأصل عام ب 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة، كما يلاحظ أن المرأة استقادت من تخفيض في السن القانوني للتقاعد يقدر خمس سنوات، ولكن هذا الأمر أثار جدلا كبيرا في أوساط النساء كونه يجعل المرأة عرضة للإحالة على التقاعد بمجرد بلوغها سن خمسة وخمسين سنة كما يمكن تفسيره على أنه تمييز نظرا لطابعه الإلزامي، مما أدى بالمشرع الجزائري إلى تعديل هذا النص وجعل الإحالة على التقاعد أمرا اختياريا في يد المرأة وهي في هذه

<sup>1</sup> م. 54 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج. ر.، ع. 28، لسنة 1983.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، الجزائر، ط. 01، سنة 2010، ص. 295.

<sup>4</sup> م. 06 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.



السن، وإذا قام المستخدم بإحالتها على التقاعد بصورة انفرادية ومن تلقاء نفسه، وقع تصرفه هذا باطلا<sup>1</sup>، هذا للإشارة إلى حالة التقاعد كحق للعاملة بصفة عامة وعلى وجه الخصوص وبالنسبة لحالة الأمومة، فقد تم تقليص هذا السن؛ أي ستين سنة بالنسبة للعاملات اللواتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسعة سنوات على الأقل على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاثة سنوات<sup>2</sup>.

### ثانيا: حالة العامل القاصر

لم يقصر لا التشريع الدولي ولا الوطني في الالتفات إلى هذه الشريحة في المجتمع، والتي تدفعها بعض الأحيان الظروف الاجتماعية إلى الالتحاق بعالم الشغل، ولأن هذه الفئة أكثر عرضة لمختلف أنواع الاستغلال من قبل أصحاب العمل، يدخل التشريع بغرض الحماية القانونية لها<sup>3</sup>. فبداية يتحدد السن الأدنى للتشغيل، والذي تم تحديده ب 16 سنة كاملة، وهو نفس السن الذي تم اعتماده بالنصوص الدولية وبمختلف التشريعات الوطنية. وبناء على رخصة من وليه الشرعي، كما يمنع تشغيله بالأعمال التي تعترها الخطورة أو الإضرار بصحته أو التي من شأنها المساس بأخلاقه<sup>4</sup>.

لقد صادفت الجزائر بهذا الخصوص على العديد من الاتفاقيات التي تضمن الحماية القصر خاصة الاتفاقية المتمحورة حول السن الأدنى للتشغيل، وهي الاتفاقية رقم 138 الاتفاقية المتعلقة بتكريس حقوق الطفل رقم 182 إلى جانب الميثاق الأفريقي لحقوق الطفل والعديد من هذه النصوص التي ترمي إلى رفاية الطفل وحمايته من جميع أشكال التعسف<sup>5</sup>، وبهذا الخصوص أشار المشرع ونص على ضرورة عدم تشغيل الأطفال ما دون سن 16 سنة إلا في حالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، كما لا يجوز تشغيل القصر إلا بعد

<sup>1</sup> م. 03 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر.، ع. لسنة 1996.

<sup>2</sup> م. 08 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

<sup>3</sup> عبد الهادي فوزي العوفي، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008، ص. 60.

<sup>4</sup> مهدي بخدة، الحماية القانونية للعامل القاصر في تشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي، غليزان، أحمد زيانة، ع. 4، ديسمبر 2014، ص. ص. 54 و 55.

<sup>5</sup> باية واعمر، احياء اليوم العالمي ضد عمل الاطفال، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة للمفتشية العامة، ع. 15، الجزائر، جوان 2006، ص. 06.

الحصول على إذن من وليه الشرعي<sup>1</sup> وفي سنة 2015، قام أيضا المشرع بفصل الأحكام الجزائية المتعلقة بالطفل عن أحكام قانون الإجراءات الجزائية وقام بتخصيصها بنص خاص، وهو النص القانوني رقم 15-12 المتعلق بحماية الطفل واعتبر الطفل بهذه الأحكام في خطر كلما تعرض لكل من الاستغلال الاقتصادي لا سيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحول بينه وبين متابعته لدراسته أو يكون له ضررا بصحة الطفل الجسدية وحتى المعنوية<sup>2</sup>، كما جعل حمايته مسؤولية تقع على عاتق الدولة بالدرجة الأولى<sup>3</sup>، هكذا يظهر جليا حرص المشرع على عدم جواز التشغيل الأطفال القصر في جملة من الأعمال التي تشكل خطرا ومساسا بصحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية، وحتى التي تمس بأخلاقهم كعدم جواز استغلال هذه الفئة الحساسة في إنتاج الأفلام والمسلسلات، وفي تصوير اللافتات الإشهارية إلا بناء على ترخيص من الوالدين أو الولي الشرعي وإرسال نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، كما لا يجوز تشغيل الأطفال الذين يزاولون دراسة ما أو تكويننا، والذين تتراوح أعمارهم بين 06 إلى 16 سنة إلا خارج فترات تكوينهم أو دراستهم، كما لا يجوز كذلك تشغيلهم لأكثر من يومين أسبوعيا، إلى جانب إقرار المسؤولية المدنية والجزائية للأولياء أو الوصي أو الشخص الذي يكون الطفل تحت عنايته وإشرافه<sup>4</sup>.

أما التشريع المغربي وفي هذا الخصوص فينص على عدم جواز تشغيل الأحداث في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم سن 15 سنة كاملة<sup>5</sup>، كما يجيز وفي نفس السياق للبعون المكلف بتفتيش الشغل ان يطلب في أي وقت عرض جمع العمال الأحداث الذين يقل سنهم عن 18 سن كاملة وجميع الاجراء المعاقين على طبيب تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية قصد التحقق من الشغل الذي يعهد به اليهم<sup>6</sup> كما يمنع تشغيل أي

<sup>1</sup> م. 15 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 02 من القانون رقم 15-12 المؤرخ في 12 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2015.

<sup>3</sup> م. 06 من نفس القانون.

<sup>4</sup> م. من 48 الى 52 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 143 من مدونة العمل المغربية.

<sup>6</sup> م. 144 من نفس القانون.

حدث دون سن 18 سنة ممثل أو مشخص في العروض العمومية المقدمة م قبل المقاولات التي تحدد لائحتها نص تنظيمي دون إذن مكتوب مسبق يسلم له من قبل عون مفتش العمل<sup>1</sup>.

### ثالثا: حالة ذوي الاحتياجات الخاصة

يعد الشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة شخصا طبيعيا شأنه شأن باقي الأشخاص، ورغم ما نلمسه من نقص ما عنده لكن هذا لا ينفى قدرته على النجاح وتكوين الذات، وعليه فهم يتمتعون كغيرهم من الأفراد بكامل الحقوق المكفولة قانونا، والتي من بينها الحق في العمل والتشغيل<sup>2</sup>، وهو ما يجسد ذلك الاهتمام القانوني للدولة بتكريس مبدأ تكافئ الفرص<sup>3</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قام بتعريف الشخص المعاق أنه يعد معاقا كل طفل أو مراهق أو بالغ يعاني من النقص الفيزيولوجي أو نفسي أو أصبح مصاب بعجز جراء قيامه بنشاط معين وكل عاهة تحول بينه وبين قضاء مختلف حاجاته الاجتماعية، هذا في إطار قانون حماية الصحة وترقيتها<sup>4</sup>، كما أشار له أيضا من خلال أحكام القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم على أساس أنه يعد شخصا معاقا كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أم خلقية أم مكتسبة، والتي تحد من قدراته في ممارسة نشاط يرمي إلى قضاء أبسط مستلزمات حياته الاجتماعية. ونتيجة لعاهة جسدية أو ذهنية<sup>5</sup>، كما تم تعريفه طبيا على أنه شخص مصاب بعيب صحي أو عقلي يمنع من مشاركة المرء في مختلف النشاطات التي تتصاحب وعمره ويولد لديه صعوبة الاندماج في الحياة الاجتماعية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> م 145 من مدونة العمل المغربية.

<sup>2</sup> عبد الاله زيرات، التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، دراسة مقارنة، ط. 01، دار لسلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرياط، المغرب، 2011، ص. 13.

<sup>3</sup> وسيم حسام الدين الاحمد، الحماية القانونية لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ط. 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص. 58.

<sup>4</sup> م. 16 من القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحية وترقيتها والسابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 02 من القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم والسابق الذكر.

<sup>6</sup> فاطر الصبري سيد الليثي، حق الطفل المعاق في الحماية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع. 09، ص. 276.

هكذا يلاحظ أن الأشخاص المعوقين وبحكم أنهم ورغم العاهة الجسدية أو العقلية التي قد تكون بهم، إلا أنهم يضلون بشرا وأناسا مثل أي شخص عادي يتمتع بالحق في الحياة والعيش الراقى وفي حفظ كرامته وإنسانيته؛ لذا عمد المشرع أيضا إلى حماية هذه الشريحة ودعم هذا الأمر خاصة من خلال إصدار القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم<sup>1</sup>، كما منح لهم الحق في العمل وألزم أن يقع توفير مناصب عمل تتوافق مع مؤهلاتهم ووضعيتهم، وذلك بعد أخذ رأي طبيب العمل وتهيئة كل الظروف التي تتوافق وتتناسب وعلتهم الجسدية وبهذا يعد هؤلاء الأشخاص كغيرهم من الأفراد، ويتمتعون بحقوق الإنسان كالحق في العمل وهو ما أقر به المشرع الجزائري في أحكام قانون علاقات العمل، أين يلزم الهيئات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعاقين<sup>2</sup> إلى جانب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المتعلق بضبط كفاءات تخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين الذي نص على تخصيص نسبة واحدة بالمائة من مناصب العمل لأشخاص ذوي الإعاقة<sup>3</sup>، ولكن لا بد أن ينسب لهم مناصب عمل تتلاءم مع قدراتهم الجسدية والنفسية، كما يتعين تشغيلهم بأماكن عمل تساعدهم على أداء نشاطهم المهني مع توفير كل الضروريات والحرص والسهر على حمايتهم من مختلف المخاطر مع ضمان صحتهم وسلامتهم المهنية<sup>4</sup>، وفي حالة ما كان عاجزا أو مصابا بعاهة بسبب نشاطه المهني، فإنه وبعد تماثله للشفاء وعند الرغبة في إعادة إدماجه من جديد، فلا بد من خضوعه إلى فحص طبي الهدف من ورائه هو التأكد

<sup>1</sup> القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم، ج. ر.، ع. 34 لسنة 2002.

<sup>2</sup> م. 16 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر التي تنص: «يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم».

<sup>3</sup> م. من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014 المتعلق بضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج. ر.، ع. 47 لسنة 2014.

<sup>4</sup> م. 12 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر التي تنص: «يهدف طب العمل الى تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الانسان وكل انسان مهمته تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل».

من سلامته ومن مدى قدرته على مواكبة العمل ومدى قدرته على التكيف مع المنصب من جديد<sup>1</sup>، وخرق هذه الأحكام يجعل الشخص المخالف يتعرض المسؤولية المدنية وحتى الجزائية<sup>2</sup>.

#### رابعا: حالة المسنين

جاءت التوصية رقم 162 بخصوص العمال المسنين عام 1980 كتوجيه لمختلف الدول على اعتماد جملة من الإجراءات والأساليب الأكثر حماية لهؤلاء العمال مراعاة بذلك القدرات الجسمية والنفسية لهذه الفئة<sup>3</sup>، وجاءت هذه التوصية للتأكيد على جملة من الحقوق أبرزها حق هؤلاء المسنين العمال في حصولهم على خدمات التوجيه المهني، التوظيف مع مراعاة مهاراتهم الشخصية ومؤهلاتهم، الترقية، الأمن الوظيفي، والأهم من كل هذا هو تشغيلهم في بيئة العمل تتوافر فيها ظروف مهنية مادية و نفسية واجتماعية تتناسب وسن هذه الشريحة من العمال<sup>4</sup>.

#### خامسا: حالة عمال المنازل

وتجب الإشارة بهذا الخصوص أنه يطلق على هذا النوع من الأعمال بالأعمال غير النمطية والذي نجد إلى جانبه كل من العمل عن بعد، عقود العمل غير محددة المدة والعمل بالتوقيت الجزئي<sup>5</sup>، ظهر هذا من كتقنية جديد صار يعتمد عليها من قبل العديد من المؤسسات الاقتصادية وأصحاب العمل لما لها من إيجابيات في توفير الوقت والجهد وحتى في توفير الأجور إلا انها في ذات الوقت أضحت شبح يهدد المجال الاقتصادي ويساهم في هدم السلم الاجتماعي داخل المؤسسات لما لها من نتائج وخيمة فهي تتميز بافتقارها لعنصر الحماية الاجتماعية إن لم نقل انعدامها فضلا عن تغيير منصب العمل من منصب دائم وباجر ثابت ومحدد

<sup>1</sup> م. 14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل السابق الذكر.

<sup>2</sup> Gayraude Daure, La politique d'emploi des personnes handicapées genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaires, thèse doctorat séance de l'éducation université Victor segalen – bordeaux 2, 2006, p. 184.

<sup>3</sup> وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص. 246.

<sup>4</sup> صحبي محمد الأمين، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 330.

<sup>5</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 234 الى

ومعقول الى آخر غير مستقر وغير آمن كما انها ما هي الا ضرورة حتمية فرضها الواقع الاجتماعي المعاش من قبل العمال لعدم وصولهم الى الحصول والظفر بمنصب عمل لائق ودائم<sup>1</sup>.

لذا أولى التشريع لهذا النوع من الأعمال نوع من إجراءات وحماية ذات طابع خاص ومميز نوعا ما فبالنسبة لعمال المنازل ظهرت الاتفاقية الدولية رقم 189 لسنة 2011 المتضمنة العمل اللائق للعمال المنزليين والتي تنص أن العامل المنزلي هو كل شخص يتم استخدامه في منازل داخل أسرة معينة<sup>2</sup> وتكفل هذه الاتفاقية مجموعة من الإجراءات لآبد من احترامها، والتي تعد جزء لا يتجزأ من صحة وسلامة هؤلاء الأشخاص كتكريس الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي، القضاء على كل أشكال العمل الجبري، القضاء على التمييز وعلى العنف، وضع حد لسن العمل بالمنازل بما يتماشى وأحكام الاتفاقية رقم 138 و182، توفير ظروف معيشية لائقة، إخطار العامل وإعلامه بكل شروط العقد ونوع العمل والأجر، ساعات العمل، فترات الراحة، الإجازة، توفير الغذاء والمأوى، ضمان إعادته إلى الوطن والاحتفاظ بوثائق من هويته وجواز السفر، المساواة في المعاملة خاصة من حيث ساعات العمل، الساعات الإضافية، التعويضات، الراحة، الانجازات، حقهم في بيئة عمل آمنة وصحية، الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.

وإلى جانب هذا، جاءت التوصية رقم 201 المتعلقة بنفس المسألة أي العمل اللائق للعمال المنزليين ودعمت هي الأخرى كل هذه الحقوق المنصوص عليها أعلاه، كما جاءت بحقوق أخرى كاحترام الحياة

<sup>1</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في تحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 232 و233: «في الجزائر بلغ التسريح الجماعي للعمال الناتج عن مختلف المؤسسات تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة فتجاوز 30.000 سنة 1994 و40.000 سنة 1995 و80.000 سنة 1996 و130.000 سنة 1997 و160.000 سنة 1998 لتنتشر بذلك البطالة التي تصطبغ الفقر الموسع في المجتمع الأمر الذي يؤدي إلى أن تصبح المنافسة أشد وطأة وأكثر شمولا ليس في سوق السلع فحسب بل حتى في سوق العمل وأصبحت اغلب المؤسسات الجزائرية العامة والخاصة لوظف العمال لفترات قصيرة وتحت شكل عقود محددة المدة.

ينتج عن ذلك نمو وانتشار لأنظمة مختلفة في العمل العرضي والمتقطع والعمال المتعاقدين بصفة مؤقتة والعاملون بالوقت الجزئي وكل أنواع العمل غير الدائمة التي تمتاز بقلة الكفاءة انخفاض الأجور والتي تصنف كأعمال غير نمطية والتي لا تحظى باي حماية قانونية...».

<sup>2</sup> م. 01 ف. 01 من الاتفاقية رقم 189 لسنة 2011 المتضمنة العمل اللائق للعمال في المنازل.

<sup>3</sup> صحبي محمد الأمين، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص. 339.

الشخصية للعامل المنزلي واحترام مبدأ سرية بياناته وحضر العمل الليلي وتجنب الإرهاق البدني والنفسي... الخ، وتجب الإشارة إن العمل اللائق لعمال المنازل عرف تطوراً وظهر نمط جديد من أنماط العمل وتم استحداثه تأثراً بالتطورات التكنولوجية الحاصلة مؤخراً أين أصبح بمثابة العامل إرسال العمل إلى صاحبه دون أن ينتقل إليه وهو ما يتعلق ببعض الأعمال ذات الطبيعة التقنية والتكنولوجية .

أما مشرعنا الجزائري، فبدوره أيضاً أقر هذا النوع من العمل المنزلي، واعترف به في إطار تبني المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في منازلهم. وقد تم اعتماد هذا المرسوم تكريس بذلك لأحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والسابق الذكر خاصة مادة 04 منه، بالإضافة إلى أنه يعكس أحد مبادئ السامية التي أقرتها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذا الشأن وعرفه المشرع صراحة أنه كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج السلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل اجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء عائلته باستثناء أي يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم من دون أي وسيط<sup>1</sup>، كما حرص المشرع على ضرورة توفير كل الإجراءات الصحية والسلامة المهنية لهاته الفئة من العمال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المحدد لنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج. ر.، ع. 82، لسنة 1997.

<sup>2</sup> م. 07 من نفس المرسوم التنفيذي التي تنص: «يحضر على المستخدم اسناد أي عمل ينجز في المنزل يتطلب، بصفة مباشرة أو غير مباشرة استعمال أو معالجة مواد أو منتجات سامة أو خطيرة على صحة العامل في المنزل أو على عائلته وعلى أمنهم أو تتجم عنه إضرار بالمحيط».

## الفصل الثاني

انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة  
والسلامة المهنية على إنتاجية العامل  
وإنتاجية المؤسسة



لتطبيق نظم الصحة والسلامة المهنية أيضا أهمية بالغة وانعكاس قوي في نفسة العامل وهو ما تمت الإشارة إليه أعلاه في ظل البعد النفسي لنظم الصحة والسلامة المهنية فسيكولوجية العامل تتأثر بمختلف ظروف العمل المحيطة به، فتواجد العامل في بيئة مهنية غير ملائمة لاشك أنه أمر يؤثر في رضاه المهني ويؤدي إلى استيائه ونفوره الدائم عن منصبه ما قد ينعكس في شكل يجسد نوعا ما كرهه للعمل وعدم رضاه لما هو فيه وبغض النظر عن الظروف التي كانت سببا في ذلك، وعكس ذلك تماما فتواجد العامل في ظروف مهنية بمختلف أبعادها ملائمة وجيدة يؤدي بالمقابل إلى تشجيعه على العطاء ونلمس ذلك في رضاه المهني والذي يعتد به كأحد المؤشرات القوية التي تقاس عليها مدى نجاح المؤسسات المستخدمة في تحقيق مردودية جيدة هذا من جهة، أيضا يتحسن اداه المهني وترتفع انتاجيته وتتضاعف طاقته المهنية؛ إذ يعتبر تبني نظم الصحة والسلامة المهنية من بين احتياجات العامل التي تنمي قدراته الإبداعية وترичه نفسيا وتحفزه على الأداء والإنتاج الفعال، هذا بالنسبة للعامل، بالمقابل أيضا فإن نظم الصحة والسلامة المهنية فضاء يدفع بعجلة النمو الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة أين يتيح لهذه الأخيرة إنتاجية راقية ومقبولة من جهة كما يوفر عليها الكثير من التكاليف الاقتصادية التي من الممكن أن تترتب عليها في حال عدم تبني هذا النظام جراء المخاطر المهنية التي من الممكن بل من المؤكد أن تتعرض لها وبالتالي تكلفها مبالغ طائلة لجبر أضرارها.

### المبحث الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تنمية ودعم إنتاجية العامل

يعد كل من الرضا والأداء المهني من بين المؤشرات التي يقاس عليها مدى نجاح أي مؤسسة اقتصادية فضلا عن جودة خدماتها، فكما سبق الذكر رضا العامل واستقراره النفسي، يبعث فيه حب العمل والمثابرة ما يسوق به إلى الإبداع وتضاعف أدائه وإنتاجيته وبالتالي تقدم المؤسسة نحو الأفضل.

### المطلب الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العامل

لا شك أن لنظم الصحة والسلامة المهنية تأثير بالغ على إنتاجية العامل، في هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى ما المقصود بكل من الرضا المهني كعامل ذات أهمية بالغة في رقي المؤسسة المستخدمة كما يعكس مدى التزام المؤسسة بتوفير ظروف مهنية ملائمة فتوافر هذه الأخيرة هي سبب تواجد هذا المؤشر.

## الفرع الأول: مفهوم الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي أو كما يصطلح عليه أيضا بالرضا المهني، مؤشرا إيجابيا يعكس مدى شعور العامل بالانتماء إلى المحيط الذي يشتغل فيه كما يعكس مدى اهتمام المؤسسة المستخدمة بانشغالات العمال المختلفة مما يولد فيهم حب العمل والرغبة الشديدة في العطاء، لذا كان من الأجدر بيان المقصود بهذا المصطلح هو ما سنتعرض كالتالي:

## أولا: ظهور الرضا الوظيفي والنظريات المفسر له

ظهر معيار الرضا الوظيفي تقف وراءه العديد من الخلفيات والدوافع التي ساهمت في اعتماده كمؤشر يعكس مدى نجاح المؤسسة الاقتصادية في ضبط وسير العمل فيها لذا لا بد من الإشارة الى كيفية ظهوره والتعرف على أهم النظريات التي جاءت لتفسيره.

- تعود بدايات الاهتمام بظروف ووسائل العمل إلى التنظيم العلمي للعمل حين اهتم " تايلور " بموضوع الحركة والزمن وتأثيره على سلوك الأفراد في رفع الإنتاج<sup>1</sup>، وتعتبر محاولة صاحب نظرية الإدارة العلمية من أول المحاولات التي اهتمت بموضوع الزمن الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد وكان ذلك في بداية القرن العشرين فأصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا علميا في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية تحفيزه من أجل تحسين أدائه، وكان منطلقهم من مناقشة مشكلات الإنتاجية، وكيفية رفعها، ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج، وعليه فحتى يتمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية، لا بد أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل، وأن تراقبه من خلال المشرفين، وتحفزه ماديا وتعاقبه إذا ما قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه، وقد قام تايلور بوضع نظرية الإدارة العلمية "OST" في بداية القرن 20 كطريقة لحمل أنشطة العمل الأكثر كفاءة، كما افترض أن الأفراد العاملين مستعدين للعمل بجد من أجل الحصول على المكافآت المالية، ولكن لم تحقق هاته الإدارة الرضا المطلوب للعمال وكان يؤخذ عليها إهمالها للجانب الإنساني في حياتهم إلا أنها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل وإلى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم عليه.

<sup>1</sup> إيناس فؤاد نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي التنظيمي، لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، بإدارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، سنة 2008، ص. 38.

خلال هاته الفترة ظهرت حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجانب الإنساني ومن أهم روادها نجد "MAYO ELTON"، وتضمنت هاته الحركة مجموعة من الأفكار تمثلت في أن المكافآت والحوافز غير مادية تلعب دورا أساسيا في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا، وأن حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى الإنتاجية لا يتحدد فقط بطاقته الفسيولوجية، وإنما تحدده أيضا إرادة الجماعة ككل وخلفيته الاجتماعية. وقد شخصت هاته المدرسة لمعنويات العاملين وعلاقات العمل لما لها من أثر على إنتاجيتهم، وتنادي هاته النظرية إلى ضرورة تفهم الطابع الإنساني للعاملين وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم في خلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة في تحقيق أهداف مشتركة، وفي عام 1935 قام "هوبوك" بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير بقرية بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة، حيث قام بقياس رضا العاملين عن عملهم وفحص العوامل التي تؤثر فيه كأوضاع العمل والإشراف والإنجاز مستخدما أسلوب الاستقصاء، وتعد هذه الدراسة أول دراسة ركزت على الرضا الوظيفي ونقطة الانطلاق لجميع الدراسات المتعلقة به.

وتجدر الإشارة وبهذا الخصوص أنه قد ظهرت عدة نظريات ألفت الضوء على العوامل المسببة والهامة في تحقيق الرضا أو عدمه والتي من همها نجد النظريات المفسرة الرضا الوظيفي والتي تتخصص في كل من نظرية الحاجات<sup>1</sup>، نظرية التدرج الهرمي لماسلو<sup>2</sup>، نظرية هارزبرج لسنة 1955<sup>1</sup>، نظرية الإنجاز لماكيلاند<sup>2</sup>، نظرية التكيف الوظيفي<sup>3</sup>، نظرية تدعيم السلوك<sup>4</sup>، نظرية القيمة أو التعارض وأخيرا نظرية التوقع<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> يعد "تشافر" أول من تبنى نظرية الحاجات وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وقال أنه في أي موقف، فإن الرضا المهني هو نتيجة تتحقق بتوافر مجموعة من الحاجات النفسية التي تعمل على جعل الناس راضين أو غير راضين عن أعمالهم، سعود بن مبارك البادري، تطبيقات علم النفس مهنة وتربية، مرجع سابق الذكر، ص. 04.

<sup>2</sup> نظرية التدرج الهرمي لماسلو تتضح إبعاد هذه النظرية في النموذج الأساسي لإشباع الحاجات الذي قدمه عالم النفس الأمريكي ماسلو 1943-1954 وتتنوع الحاجات عند ماسلو فمنها:

أ- الحاجات الفسيولوجية: وهي الحاجات الأساسية مثل الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس والإشباع الحسي، وهذه الفئة من الحاجات هي التي تنصدر قائمة الحاجات المختلفة؛ لأن في حال عدم إشباعها يصبح الفرد يشعر ببرودة شديدة، وهذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيناتهم أجناسهم وأعمارهم وثقافتهم، حاجات الأمان كحاجة الفرد إلى الأمن والسلام والاطمئنان أو الاستقرار والتخلص من المرض والتهديد من قبل مصدر معين، على سبيل المثال شكل الرغبة في التأمين الاقتصادي توفير وإدخار وبعد أن تشبع الحاجات الفسيولوجية تأتي حاجات الحب والإنتماء بمعنى الحاجة إلى الاستجابة للعاطفة والحب والمحبة والقبول أو التقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية، ومن الأهم الحاجات النفسية أن ينظم جماعة وبيئة اجتماعية صديقة تلازمه من حيث الميول والعواطف والأهواء.

- ب- حاجات الثقة: وتشمل الحاجة للشعور بالإنجاز أو الثقة بالنفس، وكذلك الحاجة للتمييز والاحترام من قبل الآخرين.
- ت- حاجات تحقيق الذات: وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقته وإمكاناته الكامنة يعبر "ماسلو" عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله «أن يكون الفرد ما يستطيع ان يكون»، ويرى إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته ويكون راضيا عن وظيفته ما إذا أشبع العمل بعض حاجاته، فإنه يكون غير راض عن عمله، نفس المرجع، ص. 4.
- <sup>1</sup> نظرية هارزبرج لسنة 1955 تبين هذه النظرية أن هناك نوعان من المتغيرات أو القوى، هما مصدران للرضا أو عدمه، وهما القوى الداخلية الكامنة في الفرد نفسه سواء كانت قوى فيزيولوجية أو قوى سيكولوجية، والقوى الخارجية والتي يقصد بها الدوافع السيكولوجية التي يكتسبها الفرد في علاقته بالبيئة التي يعيش فيها ويؤكد هارزبرج في نظريته على أن الرضا والاستياء لا يوجدان على متصل واحد، بل هما مفهومان مختلفان ويتأثران بعوامل مختلفة، ويرى "هارزبرج" أن العوامل التي تؤثر على الرضا في العمل وتدفعه إلى زيادة الإنتاج تتعلق بالعمل نفسه مثل الاعتراف والتقدير الذي يحظى به العامل والشعور بالإنجاز في العمل، أما العوامل التي تحدث عدم الرضا فتتعلق ببيئة العمل نفسه كأنظمة وإجراءات المنظمة غير الملائمة والعلاقات المتوترة بين الرؤساء والزملاء والراتب المتدني والحالة الاجتماعية المزرية، وقد أطلق عليها "هارزبرج" العوامل الصحية وعدم ظهورها يؤدي إلى نتائج سلبية كالتغيب والتقاعد عن العمل، سعود بن مبارك البادري، تطبيقات علم النفس مهنة وتربية، نفس المرجع، ص. 4.
- <sup>2</sup> نظرية الإنجاز لماكيلاند اقترح "ماكيلاند" نظرية في العمل أسماها نظرية الإنجاز؛ حيث يعتقد بأن العمل في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات؛ هي الحاجة إلى قوة الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للإنجاز فهم يرون في المنظمة فرصة لكسب المركز والسلطة؛ إذ يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة، الحاجة للإنجاز، كما يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق، الحاجة للانتماء أو الألفة كما أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للانتماء، يرون في المؤسسة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة مع زملاء العمل، نفس المرجع، ص. 4.
- <sup>3</sup> نظرية التكيف الوظيفي قام كلا من "جدني وداوس" و "وير" سنة 1968 بعرض هذه النظرية؛ حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق والتكيف الفعال ما بين حاجات الفرد لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، كما أنهم يؤكدون على أن القدرات والحاجات المهنية التي تشكل الجوانب الهامة لشخصية العمل والمتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والأنظمة التي تعزز هذا العمل، هي الجوانب العامة لبيئة العمل ويعتقد هؤلاء أنه بإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل، نفس المرجع، ص. 4.
- <sup>4</sup> نظرية تدعيم السلوك تعتبر نظرية تدعيم السلوك إحدى نظريات السلوك الإنساني والتعلم التي طورها عالم النفس المشهور "سكنر" 1969؛ حيث ينطلق من منطلق مفاده أن السلوك الإنساني هو نتيجة للعلاقة بين المثير والاستجابة، وهذا يعني أن السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان سواء كانت البيئة العامة بكل عواملها وميزاتها أم البيئة الخاصة كالعمل الوظيفي والبيئة الإدارية والسلوك أي ما يتعرض له الموظف من مثيرات كما أن نتائج هذا السلوك تعتمد عليها سلوكيات مستقبلية ومتكررة وتعتمد هذه النتائج على نوع المثيرات أو الحوافز المقدمة لها، نفس المرجع، ص. 4.
- <sup>5</sup> نظرية القيمة أو التعارض والتي طورها "لوك"، إذ ترى أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية، يعكس حكما ثنائي القيمة بين التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه، فالرضا الوظيفي هو عبارة عن مظهر من مظاهر العمل؛ فمظهر الترقية مثلا يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر آخر، وتحدد درجة الرضا مع مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون كما هو كائن، قلت درجة الرضا وزادت درجة عدم

## ثانياً: المقصود بالرضا الوظيفي وعلاقته ببعض نواتج العمل ومقوماته

يعتبر الرضا الوظيفي أحد المؤشرات المهمة في بيئة العمل والذي من خلاله نستطيع التعرف عن مدى قدرة المؤسسة المستخدمة وتمكنها من استقطاب العامل البشري اليها وهو معيار ذو وزن ثقيل وتأثير قوي على العمال المؤسسة معا.

## 1- المقصود بالرضا الوظيفي

يتحدد هذا العنصر في:

## 1-1 تعريف الرضا الوظيفي

يقصد بالرضا الوظيفي بت شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه، ومن هنا وجد الباحث سوبر "super" سنة 1953 أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسماته الشخصية، ويتوقف أيضاً على موقعه العلمي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته<sup>1</sup>، كما تم تعريفه على أنه حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته<sup>2</sup>.

من جهة أخرى تم تعريف الرضا الوظيفي على أنه عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية، التنظيمية والاجتماعية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضي الفرد<sup>3</sup> أو هو الحالة العقلية للإنسان التي يشعر بها عندما يحصل على كل الاحتياجات الكافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود<sup>4</sup>، وبدوره

الرضا، نظرية التوقع عرف التوقع أنه متعلق بإمكانية إدراك عمل الفرد والذي يتبع بعائد شخصي أو يعني توقع وإدراك شخص ما لاحتمال أن يحدث عمل نتيجة معينة، وأن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بذله في سبل تحقيق هذا الهدف، وترى هذه النظرية أنه يوجد نمطان للتوقع؛ التوقع للأداء الناجح يتساوى مع الجهد المبذول، التوقع للأداء الناجح سيؤدي إلى العائد الناتج، نفس المرجع، ص. 4.

<sup>1</sup> مروان طاهر الزعبي، الرضا الوظيفي، مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل، دار المسيرة، عمان، ط. 01، سنة 2011، ص. ص. 21، 22 و 23.

<sup>2</sup> محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، عمان، ط. 1، سنة 2010، ص. 240.

<sup>3</sup> محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2002 ص. 195.

<sup>4</sup> عائشة مصطفى المناوي، سلوك المستهلك، دار مكتبة عين شمس، القاهرة، ط. 2، سنة 1998، ص. 121.

يعرفه "إدوين لوك" بأنه تلك الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته عما يحصل عليه من خلالها<sup>1</sup> ونلمس أكثر تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للعامل في عدة نقاط تجسدها الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل، وإن كان الأمر ليس بمبادرة منها بل هي التزامات قانونية تستوجب النصوص القانونية إتباعها، ويظهر ذلك جليا على الخصوص بارتباط الرضا عن العمل بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، ثم إن الرضا عن العمل يمثل ردود فعل عاطفية إيجابية ناحية العمل لا تتصف بالثبات أو الديمومة وإنما تتغير نتيجة ظروف العمل التي لا تستقر على أي حال<sup>2</sup>؛ فكلما قل الاتصال بين إدارة المؤسسة وظروف العمل، كلما انعكس ذلك سلبا على رضا العاملين وعلى قناعتهم بالعمل وزاد من فرص تركهم له؛ فالإتصال يعتبر مطلبا يؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي<sup>3</sup>، ويشير مفهوم الرضا عن العمل إلى وجهة نظر الأفراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه؛ فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضاء عنه، كما ويعتبر الرضا عن العمل المدى المريح الذي تحدثه المكافأة الممنوحة والتي يعتقد الفرد أنها ومناسبة ومماثلة، وهي تقابل مستويات الإنجاز الذي قدمه الفرد كي يكون راضيا عن وجوده في الاستمرار معها<sup>4</sup>.

## 1-2 فوائد الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي فوائد عديدة ومتنوعة منها ما تعود على العامل ومنها ما تعود على المؤسسة، وهذا ما نلمسه في السلوكيات الاجتماعية دخل المؤسسة بالإضافة إلى فوائد مالية أخرى وعليه:

### أ- بالنسبة للفوائد الاجتماعية:

نوجزها فيما يلي:

<sup>1</sup> Locke Johon Wiley sons, the nature and causes of Job satisfaction, New York, 1983, p. 130.

<sup>2</sup> محمد حافظ حجازي، المنظمات العامة، البناء، العمليات، النمط الإداري، الإسكندرية، سنة 2002، ص. 61.

<sup>3</sup> هاني عبد الرحمان صالح الطويل، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط.3، سنة 2001، ص. 58.

<sup>4</sup> شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ط.1، سنة 2010، ص. 68.

- \* القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وأصدقائهم بسبب عدم رضاهم عند وظائفهم الحالية؛ لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم الحالية وشعورهم بالإحباط ومن ثم صورة المنظمة في مجتمعها المحيط سيعتريها التشويه وتفقد إشراقها.
- \* زيادة الولاء التنظيمي؛ بحيث يجعل الأفراد العاملين يكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون، وأن نشاطهم وإخلاصهم غالباً ما يكون على حساب اهتماماتهم الأخرى وأنهم ينظروا لمشاكل المنظمة على أنها مشكلات شخصية لهم.
- \* تقليل ظاهرة التغيب وتخفيف معدل دوران العمل في المنظمة: وهذا سيؤدي إلى إبعاد المنظمة عن الخسائر المادية والمعنوية الناجمة عن نتائج الظاهرتين المذكورتين .
- \* زيادة الاستقرار التنظيمي؛ لأن توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد على أنفسهم وأعمالهم مما ينقص الدور المتزايد الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤوسيه.
- \* تحفيز السلوك الإبداعي: هو حصيلة رضا الفرد والنتائج من أداء وظائف ذات معنى، وأعمال هادفة، فكلما تمكنت المنظمة من زيادة رضا العاملين من خلال إعادة تصميم الأعمال من خلال اعتماد الفروق الفردية لتكييف العمل الذي يؤديه ليتناسب مع قدرات ومهارات الفرد كلما حقق التحفيز السلوك الإبداعي للتناسب مع قدرات أكثر حداثة<sup>1</sup>.

#### ب- بالنسبة للفوائد المادية والاقتصادية

يساهم الرضا الوظيفي بدوره في التقليل من التكاليف المتعلقة بالغياب، تلك التكاليف التي تصل إلى مبالغ كبيرة جداً في بعض الأحيان، وعلى هذا أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمة التي يعمل فيها 1000 عامل فإن نسبة الغياب فيها هي 1% فقط ستؤدي إلى ارتفاع التكاليف إلى 150000 دولار خلال السنة ولا تقتصر آثار الغياب على ذلك فحسب، بل تتعداه إلى تعطيل الآلات<sup>2</sup> وكذلك من بين الفوائد الناجمة عن الرضا الوظيفي أن

<sup>1</sup> محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، دار البداية للنشر، عمان، ط. 1، سنة 2012، ص. 40.

<sup>2</sup> كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلف الدليمي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 1، سنة 2009، ص. 137.

العاملين الراضين عن العمل يتمتعون بصحة نفسية وذهنية وجسدية عالية، مما ينعكس ذلك على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين<sup>1</sup>.

### 1-3 مميزات وأهمية الرضا الوظيفي

- بالنسبة لمميزات الرضا الوظيفي، فيتميز هذا المفهوم بجملة من الخصائص منها:

\* الرضا الوظيفي مسألة ذاتية تقديرية مرتبطة بالمشاعر التي قد تترجم في شكل سلوك موضوعي يعكس حالة الفرد العامل، في مثل هذه الحالة نقول أن الرضا الوظيفي صريح، وبالمقابل قد نجده ضمنياً يكون داخل الفرد العامل؛ فعلى سبيل المثال يحتاج الفرد العامل إلى عائد يتناسب وجهده المبذول في العمل، كما يتطلع إلى جو ملائم يساعد على العمل إلى جانب الكثير من المستلزمات الضرورية إذ للرضا الوظيفي أبعاد وأوجه مختلفة؛ فقد يكون الرضا في بعض جوانب وظيفة العامل ويعتبر رضا نوعياً جزئياً؛ كما قد يكون على كل جوانب وظيفة العامل ويعتبر رضا وظيفي عام.

\* مسألة الرضا الوظيفي نسبية إلى حد كبير ويرجع السبب في ذلك إلى عوامل؛ عدة منها الظروف التي يعمل فيها الفرد ومختلف المتغيرات التي تؤثر فيها درجة طموح الفرد ومدى تكيفه مع العمل بحد ذاته والبيئة المتواجدة فيها؛ فرضا الفرد العامل على العائد الذي يتحصل عليه من عمله اليومي، قد لا يرضى به مستقبلاً، إذا نستطيع القول أن الرضا الوظيفي وظيفة ديناميكية فهي حاجة إلى تنميته ومسايرة كل التغيرات التي قد تطرأ على العوامل المتأثرة فيه كالأجر وعلاقته بمستوى المعيشة وغيرها.

\* موضوع الرضا على درجة كبيرة من التعقيد يصعب التحكم فيه بشكل تام نظراً لتشعب الجوانب المتعلقة به، ويبقى الدور على المؤسسة الراعية في البقاء والنمو أن تتفهم كل ما يؤثر في الفرد العامل<sup>2</sup>، كما أنه حالة من القناعة والقبول، وهو يرتبط بسياق التنظيم للعمل والنظام الاجتماعي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> خضير كاظم، حمود الفريجات، موسى سلامة اللوزي، أنعام الشهابي، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، دار إثراء، عمان ط. 1، سنة 2009، ص. 77.

<sup>2</sup> زهبة عزيون، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة سكيكدة، سنة 2006-2007، ص. ص. 51 إلى 53.



\* الرضا الوظيفي موضوع فردي غالبا ما ينظر إليه أنه موضوع فردي؛ فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت إلى آخر فرضا أحد العمال عن حالته المهنية سواء أجره أو أي عامل آخر لا يعني بالضرورة رضا كل العاملين الذين معه ولو وجدو في نفس الوحدة<sup>2</sup>.

- أما عن أهميته، فما يمكن قوله بهذا الصدد هو أن السلوك الإنساني يظهر في صور متعددة تتناسب مع المواقف التي يكون فيها ويعد الرضا الوظيفي أحد رداات فعل العمال عن مدى استقرار إرادتهم النفسية عن مختلف الأمور المحيطة بهم في بيئة العمل، لذا له أهمية كبيرة ومتعددة الأبعاد كأهميته بالنسبة لما يعرف بالأداء المهني، وبالنسبة للأفراد العاملين نناهيك عن أهميته بالنسبة للمؤسسة أين يجعلها تحافظ على بقائها ونموها واستمرارها<sup>3</sup>، ويساهم أيضا الرضا في رفع الروح المعنوية للعامل وزرع والثقة المتبادلة بين القادة والمرؤوسين<sup>4</sup>، كما يعد أيضا هدف كل فرد بحيث يطمح أن يكون راضيا وينعكس ذلك على بقاء جديته في العمل<sup>5</sup>، ويسمح بأخذ هوية مجموعة العمل أو فريق العمل، وهذا ما يضمن العمل بفعالية داخل المنظمة ومراقبته وكذلك يعطي اتجاه إيجابيا من خصائصه الاتصال الاجتماعي.

<sup>1</sup> محمد الحسن التيجاني يوسف، التحفيز وأثره في تحقيق الرضاء الوظيفي لدى العاملين، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي MBA في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة، دون تاريخ النشر، ص. 61.

<sup>2</sup> صبرين مباركي، دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي بالمنظمة، دراسة حالة المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في تسيير المنظمات، كلية علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2014، ص. 64.

<sup>3</sup> فاروق عبد فليه، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، الأردن، سنة 2005، ص. 12.

<sup>4</sup> مبارك بن فالح الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالسعودية، السنة الجامعية 2010-2011، ص. 14.

<sup>5</sup> زهية عزيون، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، مرجع سابق الذكر، ص. 53 و54.

## 2- علاقة الرضا الوظيفي بنواتج العمل وبعض مؤشرات

يرتبط الرضا الوظيفي للعمال بالعديد من نواتج العمل كالتغيب عن العمل وكذلك دوران العمل، الذي يعبر عن عدم الاستقرار والثبات ناهيك عن ضغوط العمل التي تؤثر بشكل سريع على العامل ما قد يدفعه للاستياء وبالتالي إمكانية وقوعه في أخطاء مهنية تتسبب في أضرار متعددة، وهذا ما يعكس علاقة هذا المؤشر بنظم الصحة والسلامة المهنية .

### 2-1 بالنسبة للرضا الوظيفي وحالة التغيب عن العمل

تم تعريف التغيب عن العمل بأنه موقف إرادي ومقصود هو من أشكال ردود الفعل مثل الإضراب، حيث أنه رد فعل مباشر يعبر به الموظف عن رفضه للعمل وتجدر الإشارة بهذا الصدد أن التغيب عن العمل يختلف عن الغياب عن العمل؛ فالتغيب هو فعل إرادي ومقصود من قبل الموظف، في حين الغياب عن العمل هو فعل غير إرادي يصدر عن الموظف إثر تعرضه لمواقف طارئة تخرج عن سيطرته كتواجهه في حالة مرض أو تعرضه لحادث ما، ولا شك أن للتغيب عن العمل آثار سلبية على المؤسسات إذ يحملها تكاليف باهظة نتيجة تعطل العملية الإنتاجية، فشعور الموظف بعدم الرضا الوظيفي، يعد أحد الأسباب المهمة لانتشار ظاهرة التغيب عن العمل وعليه فكلما كان هناك مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي مرتفعا، كلما كان ذلك من بين السبل الفعالة لتخفيض معدلات التغيب عن العمل<sup>1</sup>.

### 2-2 الرضا الوظيفي وضغوط العمل

قد تتوافر في بيئة العمل جملة من الظروف بمختلف أنواعها وبغض النظر إن كانت مادية أو معنوية تجعل العامل يعيش ضغوطا مهنية تنعكس على نفسيته؛ فتراه دائم القلق والانفعال وغيرها من ردات الفعل التي يمكن أن تعرفها بأنها الفجوة بين تصور الفرد للحقيقة وبين الحقيقة نفسها، وقد تكون الضغوط حالة نفسية تنتج عن بعض المؤثرات والمشكلات ومتطلبات الحياة الشخصية أو المهنية للعامل والتي تستلزم الحل كون الرضا الوظيفي علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل لأن زيادة أحدهما تؤدي إلى تراجع الأخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سامية زويش، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة، دراسة حالة ثانوية أمزيل محمد بحيرز، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، سنة 2014، ص. 26.

<sup>2</sup> إيمان جودة، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، جامعة دمشق، سوريا، سنة 2002، ص. 78.

## 2-3 الرضا الوظيفي وحالة دوران العمل

يعتبر دوران العمل ذلك التغير الحاصل في عدد الموظفين العاملين في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، أي أنه عبارة عن ذلك المؤشر الذي يعكس عدم الثبات والاستقرار في العمل ويعود ارتفاع معدلات دوران العمل إلى أسباب كثيرة كقيام الإدارة بإنهاء الخدمة سواء بالفصل النهائي أو الاستغناء المؤقت، الاستقالة من العمل بسبب ظروف العمل الصعبة، الإحالة إلى التقاعد أو حالة التسريح أو الفصل التأديبي، فالعلاقة بين الرضا ودوران العمل علاقة عكسية؛ فكلما ارتفع مستوى الرضا، انخفض دوران العمل<sup>1</sup>، وكلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي يميل معدل المخاطر المهنية إلى الارتفاع، وتفسير ذلك أن المورد البشري الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا الوظيفي تجد أقل تركيزاً وانتباهاً في العمل مما يسبب أخطاء مهنية.

## 2-4 التمارض وكثرة الشكاوى

بالنسبة لحالة التمارض، فكثيراً ما يلجأ العامل إلى ما يعرف بظاهرة التمارض والتي يقصد بها إداء الفرد المرض أو إظهار نفسه في حالة مرض، وذلك من خلال التردد المستمر على عيادة المؤسسة. وهذا السلوك ما هو إلا تعبير عن مشاكل في العمل لأجل التخلص من القلق والتوتر ومن العمل غير الراضي عنه. أما بالنسبة لكثرة الشكاوى، فيؤدي الاستياء من طرق المعاملة أو الظروف المحيطة بالعمل بالعاملين إلى رفع شكاويهم كتابياً أو شفاهياً لرؤسائهم فنسبة الشكاوى المقدمة تعكس لنا مستوى الرضا الأمر الذي يتوجب أخذها بعين الاعتبار وتحليلها بدقة لإيجاد الحلول الممكنة<sup>2</sup>.

## 3- المقومات المحددة للرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه

تم تحديد الرضا الوظيفي عبر الاعتماد على جمل من المقومات كما يتأثر بمجموعة من المؤثرات .

## 3-1 بالنسبة للمقومات المحددة للرضا الوظيفي

في حقيقة الأمر، ظهرت عدة آراء حاولت ذكر وتحديد مقومات الرضا الوظيفي مركزة في ذلك على:

أ- مهمات تحتوي على التحدي - **mentally challenging tasks** والتي تشير إلى درجة توفر مهام يشعر الموظف من خلالها أنه يستخدم مهاراته الذهنية، ويمكن للعمل أن يكون ذو تحدي إذا كان يحتوي على تجدد

<sup>1</sup> صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، ليبيا، ب. ت. ن.، ص. 133.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت، سنة 1997، ص. 05.

وتنوع في المهام، فالعمل الروتيني يسبب الملل، ويؤدي إلى الشعور بالإحباط والفشل، وفي مثل هذه الحالات يؤدي هذا الأمر إلى ردود فعل انفعالية سلبية مسببة لانخفاض الرضا الوظيفي.

ب- **الحصول على التغذية الراجعة - feedback:** وتشير إلى الدرجة التي يوفر فيها العمل معلومات عن أداء الموظف ونقاط قوته ونقاط ضعفه، ويجب أن تكون التغذية الراجعة هنا ذات مصادر متعددة مثل تغذية راجعة من المشرفين والرؤساء، الزملاء، الزبائن والعملاء ومن العمل نفسه.

ت- **التدريب المستمر:** ويقصد هنا درجة استثمار المؤسسة في الموظف أو العامل، بحيث يتم تدريبه وتطوير مهاراته .

ث- **زيادة مستوى التحكم - control:** ويشير إلى درجة وجود الفرصة لدى الموظف للتحكم بالمهام التي يقوم بها؛ حيث يقرر متى البدء ومتى الانتهاء وطول مدة المهمة فيتحكم بكل معطيات العمل قدر الإمكان.

ج- **وجود مدير داعم:** بهذا الصدد يمكننا القول: إن هذه الاستراتيجية من بين النقاط التي تعكس حسن سير الإدارة ومدى تحكمها في المؤسسة كمعرفة درجة دعم المدير للموظف من ناحية التوجيه الجيد دون سيطرة والمعاملة الجيدة والقرب من الموظفين<sup>1</sup>.

ح- **وجود زملاء داعمين:** إذ يعد التعامل والتعايش الاجتماعي بين العمال من بين النقاط والطاقت الإيجابية سواء للمؤسسة أو للعمال في حد ذاتهم؛ فهي وسيلة تسمح بمعرفة مقدار الدعم الذي يلقاه الموظف من زملائه في العمل بحيث يستطيع الاطمئنان إليهم وطلب مساعدتهم إذا ما احتاجها.

خ- **وجود توازن ايجابي بين الحياة الأسرية والعمل:** وتشير إلى درجة توفير العمل الداعم للحياة الأسرية للموظف مثل عدم وجود تعارض بين الأدوار في العمل والأدوار في الحياة مثل بعد العمل عن المنزل أو أزمة المواصلات أو غيرها من العوامل التي تخلق نوعاً من التوتر والضغط النفسي عند الموظف.

<sup>1</sup> شفيق شاطر، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بجيجل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم، كلية علوم التسيير، جامعة احمد بوقرة -بومرداس، سنة 2010، ص. 40.

د- الأجر: يعرف الأجر بأنه الثمن الذي يحصل عليه العامل نظير المجهود العضلي الذي يبذله في العمل<sup>1</sup>، ويعد المنصف تدل شعور الموظف بالعدل والإنصاف من ناحية الأجر؛ بحيث يشعر بالعدالة بين ما يقدمه إلى المؤسسة من جهد وخبرة وبين ما يأخذه منها من أجور وتعويضات

ذ- وجود التقدير المعنوي للموظف: ويشير هذا الأمر إلى مدى توفير العمل لبرامج تزيد من الإطراء وشعور الموظف أو العامل بالتقدير المعنوي، وأنه ليس مجرد أجير، إنما شخص تعتمد المؤسسة عليه بشكل كبير

ر- الشعور بالأمن الوظيفي: ويشير إلى درجة شعور الموظف بالأمن الوظيفي وانخفاض احتمالية أن يفصل من عمله في الحاضر أو المستقبل وتجدر الإشارة في هذا الأمر إلى أن الرضا الوظيفي هو عملية تراكمية؛ فإذا ضعفت أحد العوامل السابقة، فإن الرضا الوظيفي يقل، وبالتالي العمل الذي يفنقر إلى أكثر من متغير فإنه من الطبيعي أن يتوقع الفرد وجود انخفاض كبير في الرضا الوظيفي وفي الدافعية إلى العمل<sup>2</sup>.

### 3-2 بالنسبة للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

تتمثل خاصة في تلك الظروف المهنية التي تعد نقاطا مهمة في حياة العامل المهنية، وتسهم وبشكل كبير في تجسيد رضاه المهني من عدمه، والتي تتمثل على وجه الخصوص في كل من:

أ- الأجر: يعد الأجر أيضا من مقومات الرضا الوظيفي؛ فلأجر الذي يحصل عليه العامل وسيلة لإشباع الحاجات الفسيولوجية فقط، ولكنه يعطي للفرد الشعور بالأمن ويركز على المكانة الاجتماعية، وكذلك ينظر إليه الفرد كمركز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته، ومن هنا نجد أن الأجر له أهمية كبيرة لدى الفرد، وأن عدالة الأجر المدفوع للفرد والذي يقدر به جهوده وعمله في المنظمة، أهم ما يعكس رضاه المهني.

ب- محتوى العمل: يعتبر محتوى العمل حافزا للفرد، كما له تأثير قوي على العاملين وتحفيزهم على العمل ومن أهم متغيرات محتوى العمل درجة تنوع مهام العمل؛ فكلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية كلما زاد الرضا عن العمل والعكس صحيح، درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل

<sup>1</sup> منير بن أحمد بن دريدي، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، التدريب، الحوافز، دار الابتكار، عمان، ط. 01، سنة 2013، ص. 136.

<sup>2</sup> مروان طاهر الزعبي، الرضا الوظيفي، مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 21 إلى 23.

وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل، كلما زاد رضاه عن العمل، استخدام الفرد لقدراته فكلما أتاح العمل الذي يقوم به الفرد الفرصة له لكي يستخدم قدراته ومهاراته، فكلما زاد رضاه عن العمل والعكس صحيح<sup>1</sup>.

ت- **فرص الترقية:** الترقية في المناصب تمثل انتقال موظف أو عامل من منصبه الحالي إلى منصب أعلى من حيث الصلاحيات والمسؤوليات<sup>2</sup>؛ حيث أشارت نتائج دراسات كثيرة إلى وجود علاقة طردية بين توفير فرص الترقى والرضا عن العمل، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا، كلما قل رضاه عن العمل والعكس صحيح، ولا شك أن تعدد فرص الترقية وإتاحتها أمام العاملين، يمثل حافزا قويا لهم على بذل مزيد من الجهد في العمل وتحسين الأداء ويحقق الرضا في النهاية.

ث- **الإشراف:** فكلما كانت العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه ودية وكان الرئيس مهتما بمرؤوسيه متفهما لسلوكهم وحريصا كل الحرص على إعطاء حقوقهم كاملة، كلما أكسب المشرف ولاء مرؤوسه ويحقق رضا عال عن العمل بين المرؤوسين.

ج- **جماعة العمل:** كلما كان هناك تفاعل بين الفرد وبين أفراد الجماعة التي يعمل فيها وكلما كانت هذه الجماعة وسيلة من وسائل إشباع لحاجاته من خلالها، فإن ذلك يزيد من درجة الرضا لدى الفرد والعكس صحيح<sup>3</sup>؛ بحيث تقسم الحوافز بالتساوي على كل أفراد المجموعة، يعني أن كل فرد يحصل على نصيبه من الحوافز بناء على الإنتاجية الجماعة<sup>4</sup>.

ح- **ساعات العمل:** فكلما أتاح ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة، كلما زاد رضا الفرد عن العمل، وذلك بشرط أن تكون منافع وقت الراحة لدى الفرد عالية.

<sup>1</sup> مدحت محمد أبو النصر، الإدارة بالحوافز، أساليب التحفيز الوظيفي، دار الكتب المصرية، القاهرة، ط. 01، سنة 2012، ص. 183.

<sup>2</sup> ناصر دادى عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية، الجزائر، سنة 2003، ص. 76.

<sup>3</sup> مدحت محمد أبو النصر، مرجع سابق الذكر، ص. 185.

<sup>4</sup> بشار الوليد، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار الراية، عمان، ط. 01، سنة 2014، ص. 91.

خ- **ظروف العمل:** ويقصد هنا بظروف العمل بيئة العمل الداخلية من إضاءة، وتهوية، وحرارة، ورطوبة، وضوضاء ونظافة وهنا نلمس العلاقة الوطيدة الموجدة بين كل من الصحة والسلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي، فكلما كانت بيئة العمل مناسبة، زادت درجة رضا الفرد عن عمله، وكان بمثابة الحافز له على زيادة الإنتاجية<sup>1</sup>، ولهذا فقد حظي موضوع الحياة المهنية أو ظروف العمل باهتمام المختصين، وهذا نظرا لحاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل إعداد قوة عمل راضية ومحفزة وذات أداء عالي لأعمالها<sup>2</sup>، وكذلك تؤثر الحياة المهنية على الموظفين في العمل على حياتهم الشخصية أيضا والتي تسهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين معها<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: قياس الرضا الوظيفي وآثاره

يخضع مؤشر الرضا الوظيفي لعملية القياس عبر أساليب متعددة قصد الوقوف عن النتيجة المتحصل عليها بهذا الخصوص، كما يولد آثار جد مهمة عند تحققه بالمؤسسة المستخدمة.

### أولا: قياس الرضا الوظيفي

يتم قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين باستعمال أساليب تتمثل خاصة في المقابلات الفردية والجماعية، ومقاييس التقدير، والاستبيانات ومن أبرز هذه المقاييس نجد مقياس مينوستا، ومقياس آخر لسميث.

### 1- مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي - Questionnaire Satisfaction Minnesota descriptive

يتم من خلاله تقدير يطلب من العاملين أن يحددوا أو يقدروا مستويات رضاهم أو عدمه لعشرين جانب من جوانب المهنة بما في ذلك كفاءة المشرف وظروف العمل وفرص التقدم والتعويضات وتنوع الواجبات ومستوى المسؤولية أما مقياس التقدير ذاته فيتراوح بين راض جدا إلى غير راض جدا<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مدحت محمد أبو النصر، الإدارة بالحوافز، أساليب التحفيز الوظيفي، مرجع سابق الذكر، ص. 185.

<sup>2</sup> خالد عبد الرحمان الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 02، سنة 2005، ص. 38.

<sup>3</sup> عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، ط. 1، سنة 2007، ص. 50.

<sup>4</sup> فارس حلمي، تأليف رونالد إ. ريجيو، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق، عمان، ط. 1، سنة 2013، ص. 50. 269.

## 2- مقياس سميث - Smith

فهي صيغة مختصرة لاستبانة مينسوتا للرضا الوظيفي، وهي تقيس معدلات الرضا لخمسة جوانب أبعاد المهنة وهي كالمهنة ذاتها، الإشراف، الراتب والترقية والزملاء ضمن كل بعد من هذه الأبعاد الخمسة قائمة بكلمات أو جمل قصيرة، وعلى العامل أو الموظف أن يحدد ما إذا كانت كل كلمة أو جملة تصف المهنة أم لا باستخدام إجابات من نوع الإثبات أو عدم المعرفة ولكل كلمة أو جملة قيمة رقمية توضح مستويات الرضا الوظيفي ليتم التوصل في النهاية إلى جمع التقديرات لمستويات الرضا المهني على كل بعد أو وجه ويمكن أيضا جمع القيم الرقمية للأبعاد الخمسة لتعطينا قيمة رقمية عامة لمستوى الرضا المهني العام<sup>1</sup>.

وتجدر الملاحظة أنه ومنذ تطوير هذا المقياس، تم استخدامه على نطاق واسع جدا في مجال بحوث علم النفس الصناعي والتنظيمي وأخيرا، ثم تم تطويره وإجراء تعديلات عليه لتحسينه، وذلك بتبديل بعض فقرات المقياس القديمة بفقرات أفضل وأحدث وأجريت دراسات عديدة على كل من استبيان مينسوتا للرضا المهني واستبيان وصف المهنة وأظهر مستويات عالية ومقبولة من الصدق والثبات أما الفرق الرئيسي والواضح بينهما فهو عدد الأبعاد التي يقيسها كل منهما فبينما يقيس استبيان مينسوتا للرضا الوظيفي عشرون بعدا أو وجها للمهنة نجد أن استبيان وصف المهنة يقيس خمسة أبعاد فقط.

هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أيضا أساليب أو مؤشرات أخرى يتم عبرها أو بواسطتها قياس الرضا الوظيفي لدى العمال وهي أساليب ذات ابعاد نفسية وسيكولوجية على العامل كحالة الغياب وترك الخدمة والتي يغلب عليها طابع الموضوعية والى جانب كل هذا أيضا توجد تقنيات عديدة لقياس الرضا من بينها:

\* تقنية أو طريقة التدرج التجميعي لكيرت - LIKERT تحاول هذه الطريقة تقادي الإجراءات المطولة حول تكوين المقياس، إذ أن المقياس وفقا لهذه الطريقة يتكون من مجموعة العبارات التي تشير الخصائص الايجابية للعمل ويطلب من كل فرد اختيار عبارة من العبارات مع بيان درجة موافقته عليها، وبالتالي اختيار واحد من عدة بدائل لدرجة الموافقة، وتعطى الإجابة الموافق عليها التي يقررها الفرد، والتي تتراوح ما بين 1 الى 05 حسب

<sup>1</sup> كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلف الدليمي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 2009، ص. 137.



درجة موافقته أو عدم موافقته على العبارة، وبتجميع درجات الموافقة المتحصل عليها، يمكن حساب الدرجة أو القيمة الكلية للرضا<sup>1</sup>.

\* **طريقة الفروق ذات دلالة أوز جود - OS JOOD** يتكون مقياس الرضا وفق هذه الطريقة من مجموعة المقاييس الجزئية لكل جانب من جوانب العمل، بحيث يحتوي كل مقياس من قطبين صفتان متعارضتان بينهما عدد من الدرجات، ويطلب من الفرد المراد قياس رضاه أن يختار الدرجة التي تمثل مشاعره من بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي مثل مجموعة المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد العامل وفقا لطريقة الفروق ذات الدلالة وتجمع الدرجات التي أعطاها الفرد العامل كل مجموعة من المقاييس الجزئية التي تمثل جانبا من جوانب العمل كمحتوى العمل، الأجر، الإشراف، ويكون هذا المجموع ممثلا لرضا الفرد واتجاههم النفسي نحو هذا الجانب من جوانب العمل<sup>2</sup>.

### ثانيا: تحقيق الرضا الوظيفي

يتحقق الرضا الوظيفي عبر اتباع جملة من الأساليب الى جانب اعتماد برنامج منظم ومسطر من قبل الهيئة المستخدمة.

#### 1- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي

من غير المعقول أن ننكر العلاقة بين مفهوم الرضا الوظيفي للعامل وبين مختلف الظروف المهنية المتوافرة في بيئة العمل والتي تؤثر بشكل كبير على نفسية العامل، فبحكم الاحتكاك الدائم لهذا الأخير بالمؤسسة المستخدمة، تتولد علاقة إنسانية بهذا الصدد تعمد الهيئة المستخدمة إلى اتخاذ جملة من التدابير والإجراءات التي من شأنها توفير حاجيات العمال المختلفة ما سيولد في نفسية هؤلاء شعور بالراحة والاطمئنان، وبأنهم عضو فعال بالمؤسسة والتي من أبرزها:

<sup>1</sup> فاتح العبودي، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية -جيجل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2007-2008، ص. 51.

<sup>2</sup> أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، ط. 1، سنة 1979، ص. 162.

**1-1 الراتب**

يعد الأجر من بين الأساسيات التي تنشأ بموجبها علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة وبين العامل، وبحكم أن الأجر هو أمر مهم لدى العامل؛ فهو مرتبط بظروف حياته الاجتماعية؛ فتراه يسعى دوماً إلى الحصول على أجر أفضل وعليه، فكلما كان أجر العامل يتناسب مع جهده الذي يبذله في عمله، كلما كان هذا دافعا من دوافع كسب رضاه المهني، فلا يمكن بحال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا عن العمل بمنأى عن موضوع الأجور، وقد يختلف بعض علماء النفس في تقدير دور الراتب في تحقيق الرضا عن العمل، ولكنهم يتفقون جميعهم عن أهميته ويحتج بعض العلماء بأن الأجر ليس هو العامل الحاسم في الرضا عن العمل، ولكن العوامل الأكثر حسما هي الدافعية والمركز الاجتماعي للوظيفة ومجال إثبات الذات فيها، ولكن هذه العوامل الدافعية تأتي بعد أن يكون العامل قد حقق الحد المعقول من الأجر الذي يكفي حاجته الضرورية<sup>1</sup>.

**1-2 الرعاية الصحية**

تمثل الرعاية الصحية للعامل أحد المسائل جد المهمة التي هي في الحقيقة وقبل أن تعكس رضاه المهني، فهي من بين أساسيات نظام الصحة والسلامة المهنية ولعل هذه النقطة أكثر النقاط التي تدل على مدى ارتباط هذا النظام بمسألة بالغة الأهمية خاصة مع الارتفاع الهائل في كلفة الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة إلى جانب الارتفاع المفرط لمختلف الحوادث والأمراض المهنية، وتتوفر الرعاية الصحية عادة بأن تنشأ المؤسسة الصناعية مركزا طبيا يوفر العلاج المجاني أو شبه المجاني للعاملين، أو تتعاقد المؤسسة الصناعية مع أحد المستشفيات الخاصة لتتولى علاج العاملين فيه<sup>2</sup>.

**1-3 الرعاية الاجتماعية**

تختلف خدمات الرعاية الاجتماعية بالعمال من دولة إلى أخرى، وهذا طبعا باختلاف مؤسساتها الناشطة في هذا المجال، لكن يمكن القول الرعاية الاجتماعية عادة ما تتطوي تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التقاعدية للعمال وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز وتصرف لهم الإعانة المادية عند تعرضهم لأزمة من الأزمات أغلب الظن إلى عدم قدرة المرأة على التوفيق بين دورها كأم ودورها

<sup>1</sup> عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك التنظيمي، مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص. 235.

<sup>2</sup> راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص. 170.

كامرأة عاملة ولعل أشق مهمة تواجه المرأة العاملة في حضانة الأطفال أشرنا فيما سبق إلى أن معدل غياب النساء العاملات أعلى من الرجال، ويرجع ذلك في المرأة العاملة إلى حضانة الأطفال وإلى زيادة نسبة النساء في القوة العاملة في المؤسسات لجأت المؤسسات لإنشاء دور حضانة لرعاية أطفال الأمهات العاملات على مدار الأربع وعشرون ساعة يوميا<sup>1</sup>.

## 2- بعض البرامج التطبيقية لتحسين الرضا الوظيفي

قصد تحسين عامل الرضا الوظيفي وحتى تصل المؤسسة المستخدمة إلى تحقيق هذا المؤشر الفعال يتعين عليها إتباع برنامج يتحدد في النقاط التالية:

### 2-1 برنامج زيادة العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل

يهدف هذا البرنامج إلى تحسين علاقات العمل الاجتماعية بين الزملاء؛ بحيث تصبح قائمة على علاقات عمل مهنية وخالية من الضغائن والعلاقات المتوترة .

### 2-2 برنامج تحسين جودة العلاقات بين الموظفين والمدراء

على المؤسسة أن تحرص على إقامة علاقات طيبة بين الموظفين والمدراء كونها تشكل أهمية كبيرة في تشكيل الرضا الوظيفي عند الموظفين الموظف الذي لديه علاقات سيئة مع مشرفه المباشر ذا رضا وظيفي منخفض وكثير التذمر والشكوى وغير ملتزم في العمل، ويجب على المؤسسة أن تضع أسس لطرق التعامل بين الموظفين والمدراء، كما يجب على المنظمة أن تسعى إلى تدريب مدراءها على كيفية ترطيب العلاقات بين الموظفين وتطويرها لأن المسؤولية في هذا الأمر تقع على عاتق المدير بشكل أكبر من الموظف<sup>2</sup>.

### 2-3 برنامج تحسين ظروف العمل الفيزيائية

أشارت العديد من الدراسات إلى أن الأفراد الذين يعملون ضمن بيئة عمل مريحة لديهم معدلات أعلى من الرضا الوظيفي أن بيئة العمل المريحة تخلق نوعا من الراحة وتساعد الموظف على أداء عمله بشكل جيد.

<sup>1</sup> محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، مرجع سابق الذكر، ص. 245.

<sup>2</sup> محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الانسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2007، ص. 198.

**2-4 برنامج الموظف المتميز**

الهدف الأساسي من الموظف المتميز هو زيادة التنافس الإيجابي بين الموظفين، والذي يخلف نوعاً من الشعور بالتقدير والتميز عند الموظف اثبت هذا النظام وجود آثار ايجابية عديدة من ناحية زيادة الدافعية والرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي شريطة أن يتم تطبيقه بشكل صحيح كتطبيق هذا النظام بشكل شهري وليس سنوي فاستراتيجية الموظف المتميز على مدى الشهر يخلق فرصاً أكبر للمشاركة والوصول إلى الموظف المتميز بعكس النظام السنوي الذي يحصر الفائدة لشخص واحد وكأمثلة عن ما يعرف بالموظف المتميز نجد لجوء المؤسسة المستخدمة الى منح مكافئة مالية لكل شخص يصل إلى التميز، ضع نظاماً يشارك فيه الجميع في اختيار الموظف المتميز ضع صورة كبيرة للموظف المتميز وضعها في مكان بارز يراه الجميع، تكريم الموظفين المتميزين على مدار الأشهر في حفل سنوي يحضره جميع الموظفين.

**2-5 برنامج زيادة شعور العدالة بالأجور**

يعتقد الكثير من المدراء بأن المال يعمل المستحيل، وأن رفع الأجور أو زيادة الرواتب، تؤدي إلى رفع الرضا الوظيفي بشكل عال وسريع دون أي تعب أو معاناة، إلا أن الدراسات الحديثة في هذا الميدان، أشارت إلى أن هذا الاعتقاد خاطئ؛ فزيادة الرواتب لا تحقق الرضا الوظيفي إلا بشكل مؤقت ووهمي ويزول بمجرد أن يتعود الموظف على العلاوة الجديدة فيبدأ بالتذمر والشكوى من قلة الأجر مرة أخرى؛ لذلك على المؤسسات أن تسعى إلى تحقيق الشعور بالعدالة بالأجور وليس الرضا عن الأجور.

**2-6 برنامج زيادة الاستقلال الوظيفي**

يقصد من وراء إعطاء الموظف الاستقلالية في أداء عمله وتنظيمه بالطريقة التي يرغبها؛ بحيث يحدد بنفسه الطريقة التي يرغب بها بإنجاز العمل ومتى يبدأ بالمهمة ومتى ينهيها، ويحدد الأدوات المناسبة لإنجاز المهمة كل هذه الحرية أو الاستقلالية للموظف في تنظيم نفسه تحقق له الشعور بالقدرة على التحكم والسيطرة والتي يعتقد الكثير من علماء النفس أنها غريزة عند الإنسان وتحقق زيادة الاستقلالية للموظف الشعور بالرضا والتخفيف من ضغوط العمل، وبالتالي الصحة النفسية الجيدة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مروان طاهر الزعبي، الرضا الوظيفي، مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل، مرجع سابق الذكر، مرجع سابق الذكر، ص. 45.

## 2-7 برنامج زيادة حجم المسؤولية في العمل

يشير مفهوم المسؤولية في العمل إلى مجموعة الصلاحيات والمسؤوليات التي تتوفر لدى الموظف أو العامل لدى الإنسان الحاجة إلى الشعور بأنه إنسان يعتمد عليه، وأنه موضع ثقة ويمكن له أن يقوم بالأعباء الموكلة إليه إن كثرت أو صعبت زيادة الشعور بالمسؤولية من الأمور الهامة في أي وظيفة مهما صغرت؛ فالوظائف التي لا تتمتع بقدر من المسؤولية يشعر أصحابها بانخفاض تقدير الذات، وإنهم لا يملكون القدرات المناسبة مما يسبب لهم الشعور بالضيق والتوتر ويؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي، وبالتالي إنتاجيتهم.

## 2-8 برنامج تحديد المسارات الوظيفية

يشير مفهوم تحديد المسارات الوظيفية إلى قيام المدير أو المنظمة بتوضيح الترقيات والوظائف والعلاوات التي يمكن للموظف تحقيقها إذا أنجز مهمات معينة أو طور مهارات محددة، وهنا على المنظمات أن تحرص على تحديد المسار الوظيفي لكل موظف حتى يستطيع تلمس الطريق التي يريد أن يعبرها ويجتازها، يحقق هذا البرنامج الكثير من الفوائد بالإضافة إلى الرضا العالي، فإن الموظف يستطيع تحديد المسار المناسب له بناء على قدراته ومعرفته بذاته. كما أن المسار الوظيفي يساعد الموظف على بناء التوقعات المناسبة، فلا يشعر بالإحباط أو خيبة الأمل إذا فشل في تحقيق مساره. بالإضافة إلى ضرورة امتلاك المنظمة خطط تدريبية محددة لكل وظيفة أو لكل مسار وظيفي كعملية التدريب ورسم خطة طويلة الأمد لكل موظف، وذلك بالتعاون مع الموظف والمديرين وقسم التدريب والتطوير، يجب أيضا أن يتم معالجة هذه الخطة بشكل دوري خصوصا في مقابلات تقييم الأداء السنوي وأن يتم التعديل وفق المستجدات<sup>1</sup>

## 2-9 برنامج تشجيع إعطاء الاقتراحات

يشعر الموظف الذي تم أخذ اقتراحاته بجدية أنه شخص مهم وفاعل ومؤثر، وهي من الأمور التي يعتقد الخبراء أنها تحقق فائدة جيدة للمنظمة وتساهم في تحسين المنتج أو الخدمة بشكل كبير، وكمثال عن هذا تشجيع الموظفين على الاقتراح ويجب تشجيعهم على الإدلاء بأرائهم<sup>2</sup>؛ فلا يكفي أن يتم وضع صندوق الاقتراحات فقط كما يجب أن يتم فصل صندوق الشكاوي عن صندوق المقترحات البناءة، يجب أن يقدم شكر

<sup>1</sup> <https://www.eliktisad.com>. Date de visit du site 27-05-2022 à 18:55 h.

<sup>2</sup> مروان طاهر الزعبي، الرضا الوظيفي، مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل، مرجع سابق الذكر، ص.

لأي موظف يقدم اقتراح بغض النظر عن درجة أهمية المقترح؛ إنما معرفة الموظفين بوجود هذا الخيار يحقق الشعور بالرضا، توعية وتدريب المدراء والمشرفين على ضرورة الاستماع إلى المقترحات وكيفية زيادة مهاراتهم؛ فالاستماع الفعال وتشجيع الأفراد على الإبداع بأفكارهم، يسهم في نجاح المؤسسة<sup>1</sup>.

### 3- آثار الرضا الوظيفي للعمال

يعتبر الرضا المهني كما تمت الإشارة أعلاه ذا أهمية كبيرة؛ فهو عبارة عن مكسب كبير للمؤسسة الاقتصادية في حالة ما تم تحقيقه والوصول إليه؛ فهو ينعكس بإيجابيات لا تعد ولا تحصى وينتج آثار عدة نلمسها خاصة فيما يلي:

#### 3-1 الرضا عن العمل ومعدل دورانه

كلما زاد رضا الفرد عن عمله، زاد الدافع لديه دافع البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية؛ فالعلاقة السلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دورانه، بمعنى كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض.

#### 3-2 الرضا عن العمل ومعدل الغياب

من العوامل الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التنبؤ بحالات الغياب بين العمال هو عامل الرضا، فالعلاقة الموجودة بين درجة الرضا عن العمل وبين معدل الغياب، هي علاقة سلبية ولقد أظهرت الدراسات أن الفرد الراضي عن عمله يتحسن سلوكه باتجاه زملائه وباتجاه عمله، بحيث كلما زاد رضاه، زاد لديه دافع البقاء في هذا العمل وكسب ود الآخرين<sup>2</sup>.

#### 3-3 الرضا عن العمل والإصابات المهنية

تعج بيئة العمل بمخاطر كثيرة والتي قد تكون السبب المباشر في وقوع العامل في حالة المرض أو الحادث المهني، هذه الأخيرة التي قد تكون سببا في انعدام الرضا عند العمال، وعليه فإن العلاقة بين نسبة الحوادث والإصابات وبين درجة الشعور بالرضا عن العمل، هي علاقة سلبية .

<sup>1</sup> محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، مرجع سابق الذكر، ص. 13.

<sup>2</sup> نور الدين عسلي، إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مؤسسة الحضنة ولاية المسيلة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 11.

## 3-4 الرضا عن العمل ومعدل أداء العمل

يعتقد بعض المديرين والعلماء أن الرضا الوظيفي مرتبط بالأهداف فالعامل السعيد بعمله عامل منتج، بينما يرى آخرون أن الأداء سبب الرضا، حيث يحصل العام لذي الأداء المنفوق على الرضا من أدائه الجيد في وظيفته فالعامل الراضي أكثر إنتاجية، والأكثر إنتاجية أكثر رضا فهما تحمها علاقة عكسية<sup>1</sup>.

## 3-5 الرضا عن العمل والإنتاجية

هناك علاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية من جهة أخرى؛ حيث يعتبر الرضا الوظيفي في أي تنظيم من مكونات بيئة العمل الرئيسية ومن العوامل المحددة للمناخ التنظيمي<sup>2</sup>، كما ويساهم الرضا الوظيفي أيضا في جعل العمال أكثر تحفيز وإنتاجية من خلال بذلهم قصار جهدهم وقدراتهم والإخلاص والتفاني في العمل وتحقيق معدلات كبيرة من الإنجاز، تحقيق الصراعات بين العمال، تفجير طاقات الابتكار والإبداع لدى العاملين، تفادي الإضرابات والاحتجاجات وتقليل الشكاوى، اندماج وتكييف العمال داخل المنظمة بالإضافة إلى تحقيق أهداف وطموحات الفرد في النمو وأهداف المنظمة في الربح والإنتاجية<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الأداء المهني لدى العامل

في بداية الأمر قد يستغرب الكثير مدى ارتباط عامل الأداء المهني بالصحة والسلامة المهنية، لكن وبعد التعمق في البحث، يلاحظ أنه لا شك أيضا أنه لنظم الصحة والسلامة المهنية تأثير بالغ على إنتاجية العامل في إطار هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى ما المقصود بالأداء المهني كعامل ذات أهمية بالغة في رقي المؤسسة المستخدمة، كما يعكس مدى التزام المؤسسة بتوفير ظروف مهنية ملائمة.

<sup>1</sup> وهيبه عيساوي، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، دراسة حالة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، ترابي بوجمعة بشار، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأفراد وحوكمت الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - السنة الجامعية 2011-2012، ص. 75.

<sup>2</sup> خالد العمري، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية، مجلة مؤتمة للبحوث، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع. 01، سنة 1992، ص.

<sup>3</sup> حميد باجة، دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة، دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط البويرة، رسالة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2013-2014، ص. 71.

### الفرع الأول: المقصود بالأداء المهني

من خلال هذا الفرع سنطرق إلى تعريف أداء العاملين وأنواعه، بالإضافة إلى أهميته ومكوناته والعوامل المؤثرة فيه كمؤشر يمس مدى رضا العامل عن عمله وعن درجة إنتاجيته بالمؤسسة المستخدمة.

#### أولاً: تعريف الأداء المهني وأنواعه

يعد الأداء المهني عامل جد مهم في حياة المؤسسات الاقتصادية إذ يكاد يعد من بين الأسباب الرئيسية في نجاحها ومردوديتها كما تختلف أنواع الأداء من نوع إلى آخر باعتبار أنه تم تقسيمه على مستوى عدة معايير.

#### 1- تعريف الأداء المهني

إن أداء العاملين مفهومًا جوهريًا وهامًا بالنسبة للمؤسسة بشكل عام ولإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، ويكاد يمثل الظاهرة الشمولية لمجمل الفروع وحقول المعرفة الإدارية، حيث يعتبر العنصر الأساسي الذي تبحث فيه المؤسسة وتعمل على دراسة سبل تحسينه دوماً من خلال القيام بتقييمه والبحث عن سبل تطويره؛ فهو يعتبر العامل الأكثر إسهامًا في تحقيق البقاء والاستمرارية ويعكس سلوك العامل داخل المؤسسة ويحتل مكانة خاصة باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة، كما عرف أداء العاملين أيضاً بأنه النتيجة المتحصلة عليها جراء القيام بعمل ويعبر كذلك على المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه.

كما يعد مصطلح أداء العاملين مصطلحاً متعدد الجوانب والأبعاد لاقتراحه وتداخله مع عدة مصطلحات ومفاهيم مشابهة له كالكفاءة والفعالية، لذا وعند تحديد مفهوم أداء العاملين لابد من أن نوضحها حيث يقصد بالكفاءة إنجاز الأشياء على النحو الصحيح<sup>1</sup>، بالإضافة إلى الأهداف المتحققة من قبل العامل<sup>2</sup> بينما الملائمة هي النسبة بين الهدف ومستوى الرضا الفعالية فتشير إلى المتوقع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خيرى كتانة، مدخل إلى إدارة الأعمال النظرية- العمليات الإدارية منهج تحليلي، دار جرير، الأردن، سنة 2008، ص. 31 .

<sup>2</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 2003، ص. 171 و172.

<sup>3</sup> علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط. 01، سنة 2007، ص. 129 .



## 2- أنواع الأداء المهني

يمكن تقسيم الأداء إلى حسب معايير يمكن تحديدها كالاتي<sup>1</sup>:

### 1-2 حسب معيار المصدر

ينقسم أداء المؤسسة حسب هذا المعيار إلى كل من الأداء الداخلي، وهو الأداء المتأتي من قدرة المؤسسة على التسيير نشاطها من مواردها الضرورية، والتي تتمثل في الموارد البشرية، المالية، المادية، تقنية إلى جانب الأداء الخارجي المقصود به الأداء الذي تحدثه التغيرات في المحيط الخارجي على المؤسسة هذه التغيرات تتعكس الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، كارتفاع رقم الأعمال نتيجة ارتفاع سعر البيع أو خروج أحد المنافسين، هذا النوع من الأداء يساعد على تحليل نتائج المؤسسة، وإذا كانت المتغيرات كمية يمكن قياسها.

### 2-2 حسب معايير الشمولية

ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى الأداء الكلي والأداء الجزئي، فالأداء الكلي الأداء الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت في كل الوظائف الأنظمة الفرعية للمؤسسات في تحقيقها دون انفراد جزء أو عنصر ومن خلال الأداء الكلي يمكن الحكم على مدى تحقيق المؤسسة وبلوغها إلى أهدافها الشاملة كالأستمرارية والنمو والربحية، أما الأداء الجزئي؛ فهو الذي يتحقق على المستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة والوظائف الأساسية، الأدوات الجزئية، وهو ما يعزز فكرة التكامل والتسلسل بين الأهداف في المؤسسة.

### 3-2 حسب المعيار الوظيفي

يرتبط هذا المعيار بشدة التنظيم، لأنه يحدد الوظائف والنشاطات التي تمارسها المؤسسة وحسب هذا المعيار ينقسم الأداء إلى أداء الوظيفة المالية والتي تتمثل في قدرة المؤسسة على البلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة؛ فالأداء المالي يتجسد في قدر على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها، وتحقيق معدلات مردودية جيدة وتكاليف منخفضة، أداء وظيفة الإنتاج: يتحقق إنتاج المؤسسة عند ما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية مقارنة بمثيلها أو بالنسبة للقطاع الذي ينتمي إليه، وتتمثل أهمية أداء هذه الوظيفة في قدرة الموارد البشرية على تحريك المواد وتوجيهها نحو هدف المؤسسة، فلكي تضمن المؤسسة بقائها يجب عليها أن توظف الأكفاء وذوي المهارات العالية وتسييرهم تسييرا فعالا.

<sup>1</sup> حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة، سنة 2004، ص. 156 .

## 2-4 حسب معيار الطبيعة

يمكن تصنيف الأداء حسب هذا المعيار إلى كل من الأداء الاقتصادي، أين يتم قياس الأداء الاقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة، ويعتمد قياسه على السجلات ودفاتر المؤسسة، وكذلك ما تعده من قوائم وتقارير، ومن ثم فإن أدوات تقييم الأداء الاقتصادي في تحليل المالي، الأداء الاجتماعي الذي يعرج لأي منظمة أساسا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، مثلا، التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل، تبادل الخبرات الفنية، إلى جانب أداء الإداري للخطط والسياسات والتشغيل بطريقة ذات كفاءة وفعالية ويتم تحقيق ذلك بحسن اختيار أفضل البدائل التي تحقق أعلى المخرجات الممكنة. ولتقييم الأداء الإداري يمكن استخدام أساليب المختلفة لبحوث العمليات وكذلك البرمجة الخطية<sup>1</sup>.

## ثانيا: أهمية الأداء المهني ومكوناته والعوامل المؤثرة فيه

يحظى الأداء المهني بأهمية بالغة عبر ما يحمله من مكونات تتعكس إيجابا على كل من المؤسسة المستخدمة والعامل على حد سواء.

## 1- أهمية الأداء المهني

يعد عاملا مساهما أساسيا في نجاح هذه المؤسسة، وهو مرتبط ارتباط وثيق بالعنصر البشري الذي ليس من الممكن توقع سير المؤسسة ومضيها في نشاطها مستغنية بذلك عنه، كون العامل عضو فعال يؤثر على حياة المؤسسة، والتي تتوقف على أداء العاملين فيها، فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط له من قبل الإدارة، فإن هذا سيقود المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المنشودة كالبقاء والنمو والتوسع. وأما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فسيشكل عائقا كبيرا أمام المؤسسة في تحقيق أهدافها، وبهذا يستخلص أنه يعد الأداء مقياس لقدرة العامل على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ القدرات والنقل والترقية، ثم إن اهتمام العامل بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه

<sup>1</sup> عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، د.ت.ن.، ص. ص. 116 و117.

غالباً ما يتم عبر ربط الحوافز بأداء العامل وهذا يؤدي إلى الاستقرار في العمل، فإذا حدثت تعديلات في أنظمة الإدارة، فإن العاملين ذوي الأداء يرتبط الأداء بالحاجة إلى المتدني يكونون مهنيين بالاستغناء عن خدماتهم<sup>1</sup>.

## 2- مكونات الأداء المهني

يتجسد عنصر أداء العاملين بجملة من العناصر والتي تتمثل خاصة في كل من:

### 2-1 نوعية العمل

والتي تتمثل فيما يدركه العامل في عمله الذي يقوم به، وما يمثله من وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء وبشكل صحيح من خلال ظهور رغبة ومهارات فنية للعامل وبشكل يعكس جودة عمله.

### 2-2 كمية العمل المنجز

أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز، فكلما كانت بيئة العمل ملائمة من كل النواحي وأمنة كان مستوى الإنتاج أحسن والعكس صحيح.

### 2-3 المعرفة بمتطلبات الوظيفة

وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها منها طبعاً متطلبات نظم الصحة والسلامة المهنية نجد المعرفة، أي إدراك العامل لمختلف تلك المخاطر التي تحدث به، والتي من الممكن أن يتعرض لها أثناء عمله أو بمناسبته وبشكل يجعله ببذل مسعاه بأخذ الحيطة والحذر والأخذ بالتعليمات الضرورية لتفادي الوقوع بها.

### 2-4 المثابرة والموثوقية

وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة العامل للإرشاد والتوعية من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله، فكلما أحس العامل بمدى أهميته بالمؤسسة، كلما تضاعف إنتاجه وأظهر الانضباط والمثابرة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فايز عبد الرحمان الفروخ، "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي"، دار الجليس للنش والتوزيع، الأردن، سنة 2011، ص. 45.

<sup>2</sup> محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، سنة 2006، ص. 38.

### 3- العوامل المؤثرة على الأداء المهني

إن النتائج التي أسفرت عنها الدراسات والأبحاث العلمية وعلى رأسها الدراسة التي أجريت في "هاوثورن" التابعة لشركة "وستن الكتريك" التي نبهت لأهمية أبحاث الأداء الوظيفي، أكدت أن ثمة عوامل تتعلق بالعمل وهذا ما دفع بالمهتمين بالأداء الوظيفي وتحديد مدى تأثيرها على مستوى الأداء للعمال في وظائفهم التي يشغلونها في مؤسسة معينة، ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في<sup>1</sup>:

#### 3-1 العوامل المتعلقة بالعامل

هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل وتميزه عن غيره من العمال مثل فئات العمر والحالة، مدى توافق التعليمية والأقدمية والخبرة في العمل ونوع الجنس وأهمية العمل بالنسبة للعامل، بالإضافة إلى العمل مع القيم والاتجاهات والطموحات التي يسعى العامل لإشباعها.

#### 3-2 العوامل المتعلقة بالوظيفة

يلاحظ أن هذه العوامل يمكن تقسيمها إلى قسمين عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة تتمثل في التكبير الوظيفي التوسع الوظيفي ودرجة إثراء الوظيفة وطبيعة الوظيفة والسيطرة على الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار والمستوى التنظيمي للوظيفة، عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة مهنية منها الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، وفرص الترقى والعلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنجاز واستغلال القدرات والمهارات في العمل.

#### 3-3 عوامل متعلقة بالمؤسسة

هي مجموعة من العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى أكبر هو المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء

<sup>1</sup> نور الدين شنوفي، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004-2005، ص. 194.

العاملين، ومن هذه العوامل مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة ونمط الإشراف والقيادة، الإجراءات والقواعد القانونية والتنظيمية للعمل كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها ومصدرها على مستوى الأداء الوظيفي، فكلما كانت عوامل المؤسسة تسمح من تمكين العامل من إتاحة الفرصة لإطلاق قوته الكامنة والإحساس بفاعليته الذاتية، كلما كان ذلك سببا في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

### 3-4 عوامل متعلقة بالبيئة

أغلب هذه العوامل خارجية تتعلق بالمحيط الخارجي للمؤسسة الذي يؤثر على العامل بالصورة التي تؤثر في أدائه الوظيفي، ونذكر من هذه العوامل مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، ونظرة العامل في هذه المؤسسة، وكذا الانتماء الديمغرافي الريفي أو الحضري والاختلاف في المجتمع إلى جانب البيئة الاجتماعية والثقافية الخارجية الجنسية بين العمال<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: إدارة الأداء المهني وكيفية تحسينه

بعدما تعرضنا إلى أداء العامل أو ما يصطلح عليه بالأداء المهني، لكن هذا العنصر بقدر أهميته وحتى يكون في المستوى المنشود، فإنه يحتاج بدوره إلى نظام إداري يقوم بتسييره عن طريق سن جملة من القواعد والتوجيهات يتعين اتباعها كل هذا الأمر يتجسد تحت ما يعرف بنظام إدارة العاملين.

### أولاً: مفهوم إدارة الأداء المهني

إن كان الأداء المهني أحد المؤشرات المهمة في حياة المؤسسات الاقتصادية عامة والمهنية على وجه خاص فإن كيفية ادارته والسعي للوصول اليه أيضا من بين المساعي التي ليس من السهل تحقيقها.

### 1- تعريف إدارة الأداء المهني

- يقصد بإدارة أداء العاملين بأنها عملية استراتيجية متكاملة تضمن وضع الأهداف وتقييم الأداء، كما عرفت بأنها عملية مستمرة تبدأ بتخطيط الإدارة وتنتهي بالتحسين والتطوير في ضوء التقييم والتشخيص المستمر للأداء والقائمين عليه والظروف المحيطة بهم، كما يمكن ربط هذا التعريف بأنه أحد التطورات المهمة والإيجابية

<sup>1</sup> نور الدين شنوفي، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، مرجع سابق الذكر، ص. 195.

في مجال إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة، والذي نتج عن إدراك أنه المدخل الأكثر استمرارية وتكاملاً للإدارة والتي تمثل عملية طبيعية من الإدارة، وأنها ليست نظاماً أن وتقنية، وعليه يمكن القول إن إدارة أداء العاملين هي الاستراتيجية المتكاملة كلياً مع استراتيجية المؤسسة، كونها يتم تصميمها للربط بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين وذلك لمراقبة أداء العاملين واقتراح الطرق لتحسين أدائهم باستمرار عن طرق التخطيط والتنفيذ والقياس والمراجعة<sup>1</sup>.

- لقد تم ربط أهمية إدارة أداء العاملين من خلال الدور الذي تؤديه في تطوير ممارسات إدارة الموارد وتوفير التقدم المستمر للمورد البشري، كما تضمن تقييم الأداء الذي يعد جزءاً منها، فضلاً عن دورها في اكتساب الميزة التنافسية من خلال تشجيع المهارات والخبرات وتعديل السلوك البشري وتنمية روح الابتكار والإبداع والحث على العمل الجماعي، ولقد ازداد الاهتمام بإدارة أداء العاملين بظهور العولمة وانتشارها، إذ أن الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري، قد ركزت على كيفية إدارة هذا المورد من جهة أخرى يصعب نوعاً ما إدارة هذا المورد بفعالية من دون وجود آلة تقيس تأثيره وقابليته واتساقاً مع ما تقدم تبرز أهمية إدارة الأداء في أنها الممارسة الجديدة لإدارة الموارد البشرية التي تمثل حلقة الوصل بين أنشطتها الأخرى، وكونها تركز على تطوير وتحسين المورد البشري في القابليات والمهارات، وتوفير عمليات التقييم والتخطيط للأداء المستقبلي للعاملين بهدف تحسين الأداء<sup>2</sup>.

## 2- مكونات إدارة الأداء المهني

نظراً لأهمية إدارة أداء العاملين في تحقيق روح المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية ووسط العمال أنفسهم من خلال السعي إلى إظهار جودة عملهم وقدراتهم المهنية والإبداعية، فإنها تتضمن أو تستلزم جملة من القواعد لا بد من تحقيقها واتباعها في هذا النظام، وهي عناصر متكاملة ومترابطة والتي تستهدف استثمار العناصر المتاحة من الأعمال والموارد البشرية والتنظيمية في إعداد خطط الأداء وآليات توجيهه ومتابعته ومراجعة وتقسيمه، والغرض النهائي توفير آليات لتصحيح أداء العاملين وتحسينه وتطويره، وعليه فقد تم اعتماد المكونات الآتية:

<sup>1</sup> روبرت باكال، ترجمة، موسى يونس، تقييم الأداء، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، الرياض (جدة)، 1990، ص. 26.

<sup>2</sup> هيرمن أجونيس، ترجمة، سامح عبد المطلب عامر، إدارة الأداء، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان (الأردن)، 2010، ص.

**2-1 تخطيط الأداء**

يهدف من ورائه إلى إرساء البنية الأساسية التي يقوم عليها الأداء الفعال لأي عمل أو مهمة، وهي تحديد هذا العمل وتوصيفه وفقا للتصميم التقني المناسب، آخذين بعين الاعتبار قدرات وطاقات الموارد البشرية التي يمكن توفيرها للعمل وكذلك مع وصف ظروف المؤسسة وإمكانياتها والمناخ المحيط بها كما ويعرف تخطيط الأداء على انه اشتراك المدراء والعاملين في وضع وتوضيح الأهداف والتوقعات للأداء، وطرائق التقييم ومعاييرها، ويلاحظ انه تساهم عملية تخطيط الأداء في تحديد وتعريف مسؤوليات وصلاحيات وواجبات كل وظيفة ومقابلتها بالمهارات والقدرات الضرورية لأداء العمل وتحديد المساعدة التي يحتاجها الفرد العامل لأداء عمله بفعالية وتحديد المجالات التي يشملها العمل وأولويات المهام وتتابعها ويوفر تخطيط الأداء أساسا موضوعيا يهيئ للمؤسسة التطبيق الفعال لفكرة الإدارة بالأهداف أو الإدارة بالنتائج وبناء درجة عالية من الفهم المشترك بين العاملين ومدرائهم.

**2-2 تقييم أداء العاملين**

- تمثل عملية تقييم أداء العاملين أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؛ حيث تعتمد عليها إدارة المؤسسة لمواجهة تحديات تحسين الأداء، ويؤدي استعمال هذه العملية بفاعلية إلى تحسين النتائج الفردية والجماعية والتنبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها وكذا تحسين الكفاءات بفضل تخطيط وتحديد الأهداف والقيام بالأعمال المختلفة لتحقيقها، أما عن تعريف تقييم أداء العمال، ولقد وردت عدة تعريفات عما يعرف بتقييم أداء العاملين فمنها من عرفها بأنها تقرير دوري يبين مستوى أداء العامل ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به<sup>1</sup>، ويعرف آخرون تقييم أداء العاملين على أنه "العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات وظائفهم الحالية من ناحية، وكذلك فيما يتعلق بالوحدات التنظيمية لتحديد كفاءتها في تحقيق الأهداف<sup>2</sup>، كما هناك من يعتبرها

<sup>1</sup> محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط. 01، سنة 2004، ص. 137.

<sup>2</sup> مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدا الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2003-2004، ص. 317.

كفاءة العاملين، فهو نظام مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك العاملين أثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء من خلال فترات زمنية محددة ومعروفة<sup>1</sup>.

- وتبرز أهمية تقييم أداء العاملين في عدة نقاط أساسية منها خاصة أنها عملية تنظيمية يقاس من خلالها أداء العاملين للوقوف على نقاط القوة والضعف وتأثيراتها السلبية والإيجابية على إنتاجية العامل وفاعلية المؤسسة وتظهر أهميتها في ثلاث مستويات:

أ- **على مستوى المؤسسة:** من بين الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية تحقيقها من خلال عملية التقييم إلى إحداث الربط والتكامل بين الأهداف التنظيمية ونشاطات العاملين، وخصائصهم المناسبة لتنفيذ الاستراتيجية التنظيمية والمتمثلة بالمرجات المحددة مسبقاً، لذلك لا بد أن يكون نظام تقييم الأداء مرناً يستجيب لأي تغير في استراتيجية المؤسسة، تحسين المحيط الاجتماعي للعمل وتحسين علاقات العمل، يساعد على إعداد سياسة جيدة للرقابة، تقييم برامج وأساليب إدارة الموارد التدريب، الحوافز، الترقية، تخطيط القوى العاملة وتوفير التوثيق الملائم للقرارات الإدارية والأسباب التي بنيت عليها والمساعدة في قياس الكفاءة الإنتاجية<sup>2</sup>.

ب- **على مستوى العاملين:** تظهر أهمية تقييم الأداء بالنسبة للعامل خاصة في: تنمية الإحساس بروح المسؤولية من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم بأن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف المنظمة تقع تحت عملية التقييم الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافآت ويتجنبوا العقوبات، تسيير وتطوير قدراتهم ومهاراتهم حيث تساعد عملية التقييم على استثمار مهارات وقدرات العاملين بشكل أفضل في المستقبل، تساعد عملية التقييم على اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب عملية وبصورة مستمرة.

ت- **على مستوى المديرين:** تتجسد أهمية تقييم الأداء بالنسبة لمديري أو مسيري المؤسسة في تنمية قدرات المديرين في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين، مساعدة المشرفين

<sup>1</sup> يصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2011، ص. 147.

<sup>2</sup> حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2009، ص. 169.



المباشرين على تفهم العاملين تحت اشرافهم لرفع الكفاءة والإنتاجية، التعرف على كيفية أداء العامل بشكل علمي وموضوعي وجذب الموارد البشرية الجيدة ذات المهارات والمعارف إلى المؤسسة والاحتفاظ بها<sup>1</sup>.

- كما تمر عملية التقييم للأداء بجملة من المراحل أيضا والتي تتمثل أساسا فيما يلي:

\* **مرحلة وضع توقعات الأداء** والتي تعد مرحلة أولية يتم على أساسها التعاون بين المؤسسة والعاملين على الاتفاق فيما بينهم حول وصف المهام المطلوبة والنتائج المتوقعة أساس وضع توقعات الأداء.

\* **مرحلة مراقبة التقدم في الأداء** هذه المرحلة تأتي ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد العامل وفق المعايير الموضوعية مسبقا ومن خلالها يمكن اتخاذ الإجراءات الصحيحة وتوفير المعلومات عن كيفية انجاز العمل وإمكانية تنفيذه بشكل أفضل، ثم تحديد الانحرافات الحاصلة بالعمل ومحاولة تصحيحها وبالتالي تقادي

الوقوع فيها مستقبلا.

\* **مرحلة تقييم الأداء** تقضي هذه المرحلة تقييم أداء جميع العاملين بالمؤسسة ومعرفة مستوى أدائهم.

\* **التغذية العكسية** العامل يحتاج تحديد مستوى أدائه بالعمل الذي يزاوله حتى يتمكن من معرفة مدى تقدمه في أداء عمله وبلوغ الأهداف المراد بلوغها بموجب ما تحدده الإدارة من معايير، والتغذية العكسية نافعة ومفيدة يجب أن يفهمها العامل وما هي المعلومات التي تحملها ليستوعبها؛ حيث تساعده في اتخاذ القرارات الإدارية ومن بين القرارات ما يتعلق بالترقية والنقل والتعيين وغيرها<sup>2</sup>

\* **وضع الخطة الخاصة بتطوير الأداء** هذه الخطوة تمثل المرحلة الأخيرة من مراحل عملية تقييم أداء العاملين، حيث يتم بموجبها وضع الخطط التطويرية التي يكون بمقدورها أن تنعكس بشكل ايجابي على تقييم أداء العاملين

<sup>1</sup> سعاد بعجي، "تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين" في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، السنة الجامعية 2006-2007، ص. 12.

<sup>2</sup> ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله على "راس مال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين" دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد مجلة تنمية الرافدين، ع. 98، مجلد رقم 32 جامعة الموصل، سنة 2010، ص. ص. 130 إلى 132.

عن طريق معرفة المهارات والقدرات والقابليات التي يحملها الفرد العامل والتالي توظيفها في المؤسسة وهذا كله يساعد في تحسن مردودية المؤسسة وفي تطوير إنتاجية العامل<sup>1</sup>.

### ثانياً: تحسين الأداء المهني

مسألة تحسين الأداء المهني يستلزم علينا التطرق إلى التعريف بهذه العملية، الأهداف المرجوة منها بالإضافة إلى الخطوات المتبعة لتحقيق ذلك.

#### 1- تعريف عملية تحسين الأداء المهني

يمكن تعريفها بأنها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة على مستوى العاملين وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب لأداء العامل ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الأداء<sup>2</sup>، كما أن عملية تحسين أداء العاملين تتطلب نظرة شمولية تبدأ من الجذور، وهذا أمر بديهي؛ لأنه إذا قامت المؤسسة بمعالجة ظواهر المشكلة من قشورها الخارجية فستظهر من جديد، لذا الحل المنطقي والمطلوب البدء من الأساس والبناء عليه، وبالتأكيد فإن البناء على أساس قوي ومتين ما سينتج عنه سيكون قوي ومتين وعملية تحسين أداء العاملين تستلزم وجود أمور أساسية، فقبل البدء بتحسين الأداء يجب التأكد من جدوى هذه العملية وهل هي لازمة وعلى أي مستوى فعلى سبيل المثال بالنسبة للتدريب لا يمكننا أن نقوم بتطوير أداء العامل ونترك الأمور الأخرى في بيئة العمل التي يمكن أن تعيق من تطبيقه للمهارات الجديدة ولا يمكن أن ندرب العاملين في مستوى معين والمستوى الأعلى من المسؤولين لا نهتم بهم، فهذا سيخلق نوع من الصعوبة في تطبيق ما تم تعلمه من مهارات وبالتالي ظهور عوائق أخرى تزيد من العبء على المؤسسة.

<sup>1</sup> بطرس شكر، لؤي لطيف، " دور التدريب في تقويم كفاءة أداء العاملين ضمن القطاع الفندقية"، دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين في فندق الرشيد أحد الفنادق الدرجة الممتازة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، ع. الحادي والسبعون، سنة 2008، ص. 177 .

<sup>2</sup> فؤاد يوسف عبد الرحمان، مسمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، بغداد، العراق، ع. واحد وتسعون، سنة 2012، ص. 190 و 191.

## 2- أهداف عملية تحسين الأداء المهني

تتجسد أهمية عملية تحسين الأداء في جملة من النتائج التي من الممكن أن تحققها المؤسسة أثر هذه العملية، وهي خاصة في وضع الأهداف بشكل ينظم ويتفق مع الأهداف التنظيمية، وضع توقعات الأداء، قياس الأداء الحقيقي للعامل مقابل الأداء المرغوب، توفير الأسس لتمييز أداء العامل، توفير معلومات عن أداء العامل للعمل، تحديد الاحتياجات التدريبية، تحديد الأجور والمكافأة والرواتب والتغييرات في منصب وموقع العمل وتوجيه وتبادل الاستشارة فيما يتعلق بتحسين الأداء.

## 3- خطوات عملية تحسين الأداء المهني

إن تحسين أداء العمال داخل أي مؤسسة تعد عملية جد صعبة وليس من السهل الوصول إلى تحقيقها؛ لذا يستلزم الأمر اتباع مراحل معينة، وهي متباعدة من مرحلة إلى أخرى وكل منها تكمل الأخرى، وتلعب دور في تحقيق هذه العملية وعليه، فإن عملية تحسين أداء العمال تمر بخمسة خطوات تتمثل خاصة في كل من:

### 3-1 الخطوة الأولى

يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما الوضع المرغوب ويصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة، بالإضافة إلى الوضع الحالي أو ما يسمى بالفعل يصف مستوى أداء العمل والإمكانات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا وينتج عن هذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء، ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها ومحاولة توقع المشاكل التي قد تحدث مستقبلا.

### 3-2 الخطوة الثانية

البحث من جذور المسببات يجب عند تحليل أي مشكلة أن تبدأ من جذورها، وهنا نبدأ بالسؤال لماذا توجد هذه الفجوة في الأداء ونبدأ بجمع المعلومات الممكنة لتحديد وتعريف سبب ضعف الأداء قبل اختيار وسيلة المعالجة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> فؤاد يوسف عبد الرحمان، م سمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين"، مرجع سابق الذكر، ص.

**3-3 الخطوة الثالثة**

اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة لابد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة أنه لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في نفس الوقت.

**3-4 الخطوة الرابعة**

تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة فبعد اختيار الطريقة الملائمة يتم وضعها حيز التنفيذ، وتصميم نظام للمتابعة، مع محاولة تحليل أو تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الأعمال اليومية ومحاولة الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة، وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية<sup>1</sup>.

**3-5 الخطوة الخامسة**

مراقبة وتقييم الأداء: يجب أن تكون هذه العملية مستمرة لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة لنتيجة هذه الوسائل<sup>2</sup>.

**المبحث الثاني: مساهمة نظم الصحة وإدارة السلامة المهنية في تعزيز إنتاجية المؤسسة**

تعكس الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة المستخدمة أحد مؤشرات الربحية وكفاءة الأداء فيها، وهي بهذا تكتسي أهمية بالغة، إذ تعد وسيلة لتحقيق أهداف عديدة كزيادة الأرباح الحقيقية والمساهمة في زيادة الدخل الاقتصادي الوطني ورفاهية العمال والمجتمع على حد سواء، من جهة أخرى يعد مجال الصحة والسلامة المهنية جزء من العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة؛ بل لا يمكن فصله عنها بسبب التكاليف التي تتكبدها المؤسسة نظير تغطية ما لحق بها أو بعمالها من خسارة في حالة عدم العمل أو عدم التطبيق السليم لما يعرف بنظام الصحة والسلامة المهنية.

<sup>1</sup> عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003، ص. 04.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 04.

## المطلب الأول: مفهوم إنتاجية المؤسسة

يعود لمفهوم الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة المستخدمة أهمية بالغة؛ إذ هو المؤشر الذي يبين مدى نجاح المؤسسة في تسيير حياتها الاجتماعية والاقتصادية، كما أنها تتأثر بمخاطر بيئة لذا لتطبيق نظم الصحة والسلامة المهنية دور كبير في رفع إنتاجية المؤسسة من خلال مختلف تلك التكاليف التي سوف تقتصدها هذه الأخيرة في حالة تطبيق وتبني هذا النظام.

## الفرع الأول: المقصود بالكفاءة الإنتاجية للمؤسسة

إن الاعتراف المتزايد بأهمية الدور الذي تلعبه زيادة الكفاءة الإنتاجية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أدى إلى قيام العديد من الأكاديميين والممارسين العمليين بدراسة وتحليل محددات الكفاءة الإنتاجية، وتعبير آخر إن إدراك الكفاءة الإنتاجية أمر يفرض علينا التوقف عند جملة من العناصر كتعريف الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الاقتصادية، أهميتها ناهيك عن قياسها ومؤشراتها ما سيسمح لنا بالتعرف بهذا المفهوم والمقصود من ورائه.

## أولاً: تعريف الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة

لقد تباينت عدة تعريفات لمفهوم الكفاءة (Efficiency) ، لكن عموماً يمكن القول أنها كفاءة كل من الفرد أو المؤسسة أو معاً، لأن الوصول إلى تحقيق كفاءة الأفراد هو في حد ذاته تحقيق لكفاءة المؤسسة، ويقصد بها استخدام أقل الوسائل والموارد في تحقيق الأهداف<sup>1</sup>، كما يشير مصطلح الكفاءة إلى درجة الاقتصاد أو الترشيد في استخدام المدخلات للحصول على نفس النتائج المتوقعة من المخرجات بنفس المدخلات<sup>2</sup>. كما يستخدم هذا المصطلح عادة، لدى التعرض لبعد الأداء المتعلق بالعملية الإنتاجية والتكاليف<sup>3</sup>، وعرفت الكفاءة الإنتاجية هي العلاقة بين مدخلات العملية الإنتاجية من جهة، وبين المخرجات الناتجة من هذه العملية من جهة أخرى، حيث

<sup>1</sup> Jean Mari Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, op.cit., p. 95.

<sup>2</sup> بشير عباس العلق، المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف (إنجليزي-عربي)، الدار الجماهيرية، ليبيا، د. ت. ن. ص. 185.

<sup>3</sup> عبد الفتاح بو خمم، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، ع. 18، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، ديسمبر 2002، ص. 130.

ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من الموارد<sup>1</sup>، وفي تعريف آخر قيل إن الكفاءة الإنتاجية أيضا أنها أداء الشيء السليم بطريقة سليمة، بوساطة أدوات وآلات ومواد جيدة، وبأفراد مهرة، في الزمان والمكان الملائمين، وبالتكلفة المناسبة<sup>2</sup>.

بدورها منظمة العمل الدولية عرفت الإنتاجية بأنها النسبة بين المخرجات ومجموع المدخلات من عناصر الإنتاج اللازمة للحصول عليها<sup>3</sup>؛ فالإنتاجية إذن هي النسبة بين الناتج أي السلع والخدمات والداخل أي الموارد المستخدمة وينسب الناتج إلى عوامل مختلفة؛ فقد ينسب إلى العمل أو رأس المال المستخدم أو المواد الخام وغيرها<sup>4</sup>.

وعليه فالكفاءة الإنتاجية لأي مؤسسة، ترتبط في وجودها بأداء عناصرها الإنتاجية من مواد أولية، آلات وأفراد ولكن ما يقصد به بالأداء ليس أي نوع من الأداء، بل هو الأداء الجيد الذي يخلق التفوق وليس هذا فحسب، بل هو الأداء الذي يتم تنفيذه في الوقت الملائم ولا يكف ذلك لتحقيق الكفاءة الإنتاجية العالية؛ فقد يكون الأداء جيدا والوقت ملائما، ولكن التكلفة باهضة لذا يجب أن يكون الأداء الجيد في الوقت الملائم وبالتكلفة المناسبة<sup>5</sup>، فالكفاءة الإنتاجية اعتمادا على هذا التعريف تركز على جملة من العوامل كعامل الإنتاج المرتفع، عامل النوعية

<sup>1</sup> عمرو صفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 27.

<sup>2</sup> أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة - الوقت - الأداء، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص. 14.

<sup>3</sup> فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية: دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحرارية-سجاد حلب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا، 1998-1999، ص. 60.

<sup>4</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص. 548.

<sup>5</sup> نفس المرجع، ص. 6 و7.

الجيدة، عامل التكلفة الأقل، عامل الزمن المناسب بالإضافة الى عامل الاستمرارية في تحسين قدرة عناصر الإنتاج<sup>1</sup>.

كما ان الكفاءة ترتبط بمصطلحات لابد من التعرض كمفاهيم مرتبطة بها مثل الفعالية، الإنتاجية والأداء وعليه:

### 1- بالنسبة للفعالية (Efficacité)

يدل مصطلح الفعالية على القدرة في تحقيق الأهداف، ففعالية الفرد أو المؤسسة تتحدد بقياس مدى تحقيق الفرد أو المؤسسة للأهداف الموضوعية<sup>2</sup> وفي اللغة الاقتصادية المتداولة (la linge économique courante) نقول أن العملية (نشاط معين) فعالة إذا أعطت أفضل النتائج<sup>3</sup>.

### 2- بالنسبة للأداء الجيد (Performance)

يشير المصطلح إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة، فالمؤسسة التي تحقق أهدافها، هي مؤسسة فعالة، والمؤسسة التي تستخدم أقل موارد ممكنة، هي مؤسسة كفاء، وإذا تحقق الاثنان معا الفعالية والكفاءة، فإننا نقول أن أداء المؤسسة عال أو جيد<sup>4</sup>.

### 3- بالنسبة للإنتاجية والإنتاج

يعد مفهوم الإنتاج أكثر المفاهيم التي تخلط بالإنتاجية رغم الاختلاف بينهما، فمع أن الإنتاج (Production) هو أساس الإنتاجية، إلا أنه يمثل إجمالي السلع والخدمات المنتجة في فترة زمنية معينة، وهذا المفهوم يختلف عن مفهوم الإنتاجية الذي يمثل معدل هذا الإنتاج إلى أحد أو مجموع عناصر الإنتاج. لذلك فإن الزيادة في الإنتاج قد لا تعني دوما زيادة الإنتاجية.

<sup>1</sup> علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة المؤسسة، هنكل- الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري-قسنطينة-، السنة الجامعية 2006-2007، ص. 103.

<sup>2</sup> Jean Mari Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> éd., Vuibert, paris, 2001, p. 95.

<sup>3</sup> Mokhtar Lakehal, Dictionnaire économie contemporaine et des principaux faits politiques et Sociaux, 2<sup>ème</sup> éd., Vuibert, paris, 2001, p. 279.

<sup>4</sup> أحمد ماهر، اقتصاديات الإدارة ودراسات الجودة، الدار الجامعية، الإسكندرية، د. ت. ن.، ص. 47.

فالإنتاجية هي ناتج قسمة الإنتاج على عنصر أو أكثر من عناصر الإنتاج فالإنتاج يمثل البسط في المعادلة، بينما عنصر أو عناصر الإنتاج يمثل مقام المعادلة، وبالتالي فإن تغير الإنتاجية يعتمد على مدى التغير الحاصل في الإنتاج مقابل التغير في عنصر أو عناصر الإنتاج المكونة لهذا الإنتاج، ولذلك فإن من الممكن أن يتضاعف الإنتاج من خلال مضاعفة عناصر الإنتاج مع بقاء الإنتاجية ثابتة، وقد ينخفض الإنتاج مقابل انخفاض أكبر في عناصر الإنتاج الداخلة في العملية الإنتاجية أو تزداد عناصر الإنتاج مقابل زيادة أكبر في الإنتاج وعندئذ تزداد الإنتاجية يلاحظ أن هناك استخدام مترادف لمفهومي الإنتاجية والكفاءة غير أن الكفاءة تعني استمرار تحسين قدرة عنصر الإنتاج للمساهمة في زيادة الإنتاج كما ونوعاً، بنفس الإمكانيات المتاحة بينما قد تزداد الإنتاجية لهذا العنصر الإنتاجي دون زيادة في الكفاءة وكمثال على ذلك استخدام آلة حديثة مقابل آلة قديمة من نفس النوع، ولا تتطلب من العامل سوى نفس الخبرة السابقة لإدارتها فمن المتوقع أن تزداد إنتاجية العامل في هذه الآلة، نتيجة حداثة الآلة إلا أن هذه الزيادة في الإنتاجية لا تعني تحسن مستوى كفاءة العامل حيث أن تحسن كفاءة العامل، يتمثل في زيادة إنتاجه أو تحسين نوعيته أو تقليل التبذير في المواد المستخدمة، بنفس الإمكانيات المتاحة نتيجة زيادة مهارته، تدريبه أو زيادة وعيه، لذلك فإن زيادة الإنتاجية لا تعني زيادة الكفاءة دوماً بينما زيادة الكفاءة تعني زيادة الإنتاجية<sup>1</sup>، ومن هذا يلاحظ أن الإنتاجية هي جزء من الكفاءة الإنتاجية<sup>2</sup> أو مقياس مهم من مقاييسها علماً أن مفهوم الكفاءة الإنتاجية أوسع من مفهوم الإنتاجية والعكس صحيح فاستخدام الإنتاجية في القياس أكثر دلالة من استخدام معدلات الإنتاج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة المؤسسة: هنكل- الجزائر مركب شلغوم العيد، مرجع سابق الذكر، ص. 101.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 79 و80.

<sup>3</sup> حسن جهاد فليح، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، دار الرسالة للطباعة، بغداد، 1980، ص. 78 و79.



**ثانياً: أهمية الكفاءة الإنتاجية، كيفية قياسها ومؤشراتها**

تعد الكفاءة الإنتاجية أحد المؤشرات المهمة والايجابية التي تسعى كل المؤسسات المستخدمة الى تحقيقها وهو ما سنراه في هذه النقطة كالتالي:

**1- أهمية الكفاءة الإنتاجية**

الكفاءة الإنتاجية ليست هدفا في حد ذاتها، بل هي وسيلة لبلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية أهمها إنتاج كمية أكبر من السلع والخدمات بتكلفة أقل وبأسعار منخفضة وزيادة الأرباح والدخل الحقيقي للمؤسسة، نتيجة ارتفاع الطلب على المنتج، وارتفاع معدل المبيعات، تحسين الأجور وبقية الحوافز المادية المقدمة للعمال وتحسين ظروف العمل، مع إمكانية تخفيض ساعات العمل، زيادة الدخل والنتاج الوطني، مع إمكانية زيادة معدلات الاستثمار والاستغلال كتوظيف الموارد المتاحة وبصفة عامة تقوية الأساس الاقتصادي للمجتمع البشر<sup>1</sup>.

**2- قياس الكفاءة الإنتاجية**

في الحقيقة يصعب علينا التعرض إلى قياس الكفاءة الإنتاجية كونها عملية فنية تحتاج من القائمين بها خبرة ودراية واسعة بالإنتاج والعناصر المنتجة وتنظيم العمليات الإنتاجية، كما تتطلب في بداية تطبيقها إجراء العديد من الدراسات والبحوث عن أداء ونشاط كل العناصر الإنتاجية وتحليل حركات وزمن كل حركة، والتكلفة التي يتطلبها هذا الأداء، ثم وضع المستويات القياسية لأداء وزمن وتكلفة كل عنصر من هذه العناصر، ومن الأفضل إسناد هذه الدراسات إلى الخبراء المتخصصين فيها حتى يضمن دقتها وجديتها في إبراز الكفاءة الإنتاجية، كما أن النجاح في استخدام وسائل القياس يتوقف على بعض الشروط الواجب توفرها في المؤسسات منها طبيعة النشاط، حجم عناصره المنتجة وكفاءة الإدارة وقدرتها على الاستفادة من نتائج القياس في التعرف على الكفاءة الإنتاجية فالخطأ في طريقة تطبيق وسائل القياس، قد يجعل من النتائج المحصلة عليها مضللة أو لا يعتمد عليها كثيرا؛ لأن عملية القياس يجب أن تتم على أساس علمي وسليم وليس فيه مجال للحدس والتخمين أو وضع الأحكام التقريبية أو التقديرية غير المؤيدة بالوقائع والحقائق لذا وجب على الإدارة قبل

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 547.

استخدام وسائل القياس فهم هذه العملية من حيث قواعدها ومراحلها المتسلسلة الواجب الالتزام بها لضمان نجاحها وتحقيق أهدافها، ويتم عملية قياس الكفاءة الإنتاجية على ثلاثة مراحل أساسية متتابعة:

## 2-1 مرحلة القياس الأولية

والتي تهدف المؤسسة من ورائها إلى دراسة الدقيقة لجميع العناصر المنتجة المتاحة للوحدة الإنتاجية في ظل ظروفها وإمكانياتها الذاتية وكذا تحليل أداء هذه العناصر أثناء العملية الإنتاجية مستخدمين في ذلك الأساليب العلمية لدراسة الزمن والحركة وتحليل القيمة بهدف الوصول إلى وضع المستويات الأكثر ملائمة لظروف العمل.

## 2-2 مرحلة القياس المستمرة

وهي التي تجمع فيها البيانات اليومية من داخل الوحدة الإنتاجية، ومن واقع نتائج الأداء الفعلي لجميع عناصر العملية الإنتاجية، ثم استخدام هذه البيانات في تكوين وسائل قياس الكفاءة الإنتاجية، واستخراج نتائجها التي تمثل مستوى الكفاءة الإنتاجية الفعلية.

## 2-3 مرحلة تقييم نتائج القياس

وتتناول مقارنة المستويات الفعلية المستخرجة من الأداء الفعلي، بالمستويات القياسية المحددة في المرحلة الأولية. وتحدد الانحرافات الموجبة أو السالبة، ودراسة أسبابها ومبرراتها وتقييم الكفاءة الإنتاجية على ضوء ما تجمع من حقائق والتعرف على الاتجاه الذي تسير فيه هذه الكفاءة الإنتاجية<sup>1</sup>.

## 2-4 مؤشرات القياس

المقصود بمؤشرات القياس تلك المعدلات التي تستخدمها إدارة المؤسسة للتعرف على حقائق موقفها الإنتاجي، كنتيجة لتفاعل عمليات الأداء المختلفة، التي أنجزتها عناصر العملية الإنتاجية، في إطار الإمكانيات المتاحة<sup>2</sup>، لذا تحتاج الإدارة إلى وسائل القياس الرياضية والإحصائية البسيطة والتي تتمثل خاصة في المعادلات أو النسب الرياضية أو الرسوم البيانية أو الجداول الزمنية، التي تقيس كل جزء من العملية

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 40.

<sup>2</sup> أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الأداء، مرجع سابق الذكر، ص. 24 و 25.

الإنتاجية، وتتابع تقييم أداء وزمن وتكلفة كل عنصر من العناصر المنتجة<sup>1</sup> علما أن اهم ما يجب أن تتميز به هذه الوسائل هي السهولة والوضوح بحيث يمكن للإدارة استخدامها في أي وقت غير أنه في كثير من الأحوال تتعذر عملية القياس، بسبب مجموعة من العوامل أهمها<sup>2</sup>، ضعف مستوى الأداء المحاسبي مما يؤدي إلى تعذر الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لعملية القياس، غياب تطبيق أنظمة التكاليف، وأنظمة المحاسبة الموحدة؛ والذي يؤدي إلى صعوبة المقارنة بين الوحدات الإنتاجية لاختلاف المقومات التكاليفية التي في إطارها يتم استخراج كل مؤشر من مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية، عدم اهتمام العاملين أنفسهم بجدوى هذا النظام؛ بسبب نقص الوعي وغياب الحوافز الإيجابية وعدم وضوح إلزام جميع المستويات في المؤسسات بضرورة تبني مثل هذه الأنظمة والأساليب العلمية لإنجازها، عدم تبني الإدارات المسؤولة في المؤسسات لفكرة تطبيق مثل هذه الأساليب والاختلاف في طبيعة المنتج ونوعه أو درجة جودته، بالإضافة إلى دراسة الزمن والحركة والتكلفة وإذا كانت المؤسسة كبيرة الحجم، من الأفضل أن تخصص لعملية القياس مكتبا أو قسما متخصصا بعمليات القياس والمتابعة، لإمداد الإدارة العليا بالتطورات الحاصلة في الكفاءة الإنتاجية<sup>3</sup>.

## 2-5 مؤشر الإنتاجية

تتقسم مؤشرات الإنتاجية إلى نوعين رئيسيين هما مؤشرات الإنتاجية الكلية ومؤشرات الإنتاجية الجزئية.

### أ- مؤشرات الإنتاجية الكلية

وهي التي تقيس العلاقة بين الناتج النهائي من جهة، وبين عناصر الإنتاج مجتمعة والتي استخدمت في العملية الإنتاجية من جهة ثانية<sup>4</sup>، ويمكن ترجمتها بالمعادلة التالية الإنتاجية الكلية تساوي المخرجات على المدخلات، ويعاني مؤشر الإنتاجية الكلية من صعوبات؛ تتعلق بتوحيد وحدات القياس المختلفة لعوامل

<sup>1</sup> أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الأداء، مرجع سابق الذكر، ص. 31.

<sup>2</sup> حسن جهاد فليح، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، مرجع سابق الذكر، ص. 46 و 47.

<sup>3</sup> علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة المؤسسة:

هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد، مرجع سابق الذكر، مرجع سابق الذكر، ص. 108.

<sup>4</sup> مدحت كاظم القريشي، الاقتصاد الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص. 23.

الإنتاج، وكذلك للإنتاج عندما يكون هناك منتجات عديدة ومختلفة في وحدات القياس، ولهذا السبب فإن الكثير من الباحثين يفضلون مقاييس الإنتاجية الجزئية لبساطتها وسهولة احتسابها<sup>1</sup>.

### ب- مؤشرات الإنتاجية الجزئية

وهي مؤشرات جزئية تقيس العلاقة بين المنتج النهائي من ناحية وعنصر واحد من عناصر الإنتاج المستخدمة، وبهذا نحصل على إنتاجية العمل، أو إنتاجية رأس المال، أو إنتاجية الآلات<sup>2</sup>، ونقاس الكفاءة الإنتاجية الجزئية بطريقتين الطريقة المادية والطريقة النقدية.

ففيما يخص الطريقة المادية توضحها كل من المعادلات التالية<sup>3</sup>: إنتاجية المواد الأولية تساوي كمية قيمة الإنتاج على قيمة المواد الأولية المستخدمة، إنتاجية الآلات تساوي كمية قيمة الإنتاج على عدد قيمة الآلات المستخدمة في الإنتاج، أما عن إنتاجية العمل، فتحدد بكمية قيمة الإنتاج على عدد العمال وتعد الطريقة المادية من أفضل الطرق لقياس الإنتاجية، لأنها تعطي مؤشرات دقيقة ومحددة لمستوى إنتاجية كل عنصر من عناصر الإنتاج لكنها تواجه الكثير من المشاكل العملية في التطبيق لاختلاف وحدات قياس المنتجات المتعددة لدى المؤسسات الصناعية الأمر الذي يجعل من الصعوبة توحيدها بوحدة قياس واحدة.

أما الطريقة النقدية، فجاءت لتفادي مشاكل القياس بهذه الطريقة المادية حيث يلجأ أغلب الباحثين إلى استخدامها عندما تكون المنتجات مختلفة الأنواع ومختلفة في وحدات القياس، إذ يمكن إضافة المنتجات غير المكتملة وكذلك العمل المقدم للغير<sup>4</sup>.

### 3- مؤشرات الكفاءة الإنتاجية

هي متعددة ومتنوعة أهمها:

<sup>1</sup> عمرو صفي عقيقي، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 29.

<sup>2</sup> مدحت كاظم القرشي، الاقتصاد الصناعي، مرجع سابق الذكر، ص. 124.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 125.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص. 126.

**3-1 مؤشر إنتاجية العمل**

والذي يعد من أهم المؤشرات وأكثرها شيوعاً واستخداماً في الدراسات التطبيقية وذلك لأهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية ولسهولة احتساب هذا المؤشر، ومقارنته فيما بين المؤسسات المختلفة فالعمل هو أهم عوامل الإنتاج على الإطلاق، ولا يمكن التعويض عنه بشكل كامل. ودون العمل لا يمكن سير عملية الإنتاج، وعليه فإن إنتاجية العمل تعكس مستوى كفاءة استخدام العمل<sup>1</sup>، فعلى الرغم من أن إنتاجية الأرض، المواد والأجهزة الرأسمالية ذات أهمية كبيرة، فإن إنتاجية العمل حظيت بنصيب كبير في الوقت الحاضر لدرجة أنه إذا ذكرت كلمة الإنتاجية دون تمييز، يفهم أن المقصود إنتاجية العمل<sup>2</sup>، لكن قد تظهر مشكلة نتيجة الاهتمام بعنصر العمل وإهمال العناصر الأخرى، وبالتالي عدم الاستخدام الاقتصادي لها، وخاصة أن أهمية عنصر العمل، تتفاوت من دولة لأخرى ومن صناعة لأخرى، ففي الصناعات حيث تكلفة العمل منخفضة مقارنة بتكلفة المواد ورأس المال ينبغي الاستخدام الاقتصادي للمواد والآلات، وعدم إهمال هذه العناصر، لأن ذلك سيؤثر في الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة<sup>3</sup>.

**3-2 إنتاجية العمل في الساعة**

التي تتحدد بكمية الإنتاج موزعة على عدد الساعات وتتميز هذه الطريقة ببساطتها وسهولة شرحها للعاملين عند تقييمهم، غير أن استخدامها عليه بعض المآخذ، أهمها أنه يصطلح استخدامها في المؤسسات ذات الإنتاج النمطي، الذي يتميز بمواصفات واحدة وثابتة باستخدام آلات متساوية الكفاءة وهذا ما يجعل نطاق استخدام هذا المؤشر ضيقاً، كما قد يؤدي استخدامه إلى دفع العاملين في سبيل رفع كفاءتهم الإنتاجية إلى تحميل الآلات فوق طاقتها، مما يؤثر في معدلات اهتلاكها وبالتالي التأثير على القدرة الإنتاجية للمؤسسة في المدى الطويل<sup>4</sup>.

**3-3 إنتاجية ساعة العمل من القيمة المضافة**

وهي التي تستنتج من القيمة المضافة على عدد الساعات الفعلية بفترة معينة، علماً أن هناك من يرى أن القيمة المضافة هي المقياس الأفضل لإنتاجية العمل بدلاً من قيمة الإنتاج الإجمالية، وذلك لأن القيمة

<sup>1</sup> أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الأداء، مرجع سابق الذكر، ص. 126.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 549.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 550.

<sup>4</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 32.

المضافة تحسب عن طريق طرح قيمة المستلزمات التي استخدمت في الإنتاج خلال فترة زمنية محددة من قيمة المنتج الذي تحقق في نهاية فترة القياس<sup>1</sup>؛ فقد يحدث هدر وضياح في مستلزمات الإنتاج، فيؤدي إلى تضخم قيمة الإنتاج، كما قد يدخل في الإنتاج أجزاء مصنعة، أو مواد قيد التشغيل بدلا من المواد الخام، وفي هذه الحالة، نجد أن عمال المؤسسة لم يقوموا بالعمل لوحدهم، بل ساهم فيه آخرون. وبالتالي يمكن التغلب على هذه المشكلة باستعمال مؤشر القيمة المضافة<sup>2</sup>، وتتميز هذه الطريقة بدقة نتائجها من جهة، وإعطاءها صورة واضحة وفعلية عن إنتاجية العمل من جهة ثانية، لأنها تعتمد على بيانات محاسبية من إيرادات وتكاليف لكن نجاحها يعتمد على كفاءة إعداد البيانات اللازمة<sup>3</sup>.

### 3-4 معدل النمو في إنتاجية العمل

وهو ما يكون بمجموع إنتاجية العمل في الوقت الراهن على إنتاجية العمل في الوقت الماضي، ويحدد هذا المؤشر معدل النمو لإنتاجية العمل عن طريق المقارنة بفترة زمنية سابقة. كما يكشف عن مدى تحسن أو تدهور إنتاجية العمل، وبالتالي البحث عن أسباب التحسن لتشجيعها والاستمرار فيها وتطويرها، أو البحث عن أسباب التدهور ومحاولة تصحيحها ومعالجتها<sup>4</sup>.

### 3-5 مؤشر التكاليف وتصنيفاته

- يقصد بالتكاليف في معناها العادي، القيمة النقدية التي تدفع في سبيل الحصول على سلعة أو خدمة معينة، إلا أن معناها العلمي في مجال الدراسات التجارية لا يفيد معنى محددا إلا إذا ما أضفنا لها الصفة الدالة عما نقصده من أغراض القياس والحساب؛ فالتكاليف أداة من أدوات القياس رغم اختلاف طرق حسابها باختلاف الغرض من القياس نفسه<sup>5</sup>.

- أما عن تصنيف التكاليف، فيمكن أن نصنفها إلى التكلفة الكلية والتكلفة المتوسطة والتكلفة الحدية أو التكلفة الصناعية والتكلفة البيعية والتكلفة الإدارية أو التكلفة المضافة والتكلفة التفاضلية والتكلفة المباشرة<sup>6</sup>،

<sup>1</sup> مدحت كاظم القريشي، الاقتصاد الصناعي، مرجع سابق الذكر، ص. 128.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 550.

<sup>3</sup> أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الأداء، مرجع سابق الذكر، ص. 204.

<sup>4</sup> حسن جهاد فليح، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، مرجع سابق الذكر، ص. 71.

<sup>5</sup> محمد أحمد خليل، التكاليف في الوحدات الصناعية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، د. ت. ن.، ص. 11.

<sup>6</sup> نفس المرجع، ص. 11.

كما يمكن تصنيفها إلى قسمين رئيسيين، تكاليف ظاهرة بالنظام المحاسبي وتكاليف غير ظاهرة بالنظام المحاسبي تسمى تكاليف خفية؛ حيث تعرف التكاليف الخفية على أنها التكاليف غير المفسرة في النظم المحاسبية المعروفة في المؤسسة مثل: المحاسبة العامة، المحاسبة التحليلية، لوحة القيادة وتشكل التكاليف الخفية رهانا من شأنه أن يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، حيث أثبتت العديد من الأبحاث أن المؤسسة الصناعية التي تتحمل تكاليف خفية بمبالغ كبيرة؛ هي في نفس الوقت تخفي احتياطات هامة من المردودية، والتي يمكن أن تسهم بشكل كبير في بقاء هذه المؤسسة وازدهارها إذا ما استغلت بفعالية<sup>1</sup>.

- تتميز التكاليف الخفية بقدرتها الكبيرة على تفسير نوعية التشغيل، وهي مرتبطة أساسا بظواهر معينة *son d'origine phénoménologique*؛ فمثلا وجود تكاليف خفية مرتبطة بالتغيب يشير إلى أن تشغيل المؤسسة متأثر سلبا بتغيب الأفراد وبالإجراءات المتخذة لمعالجتها. ونظرا لكون أنظمة المعلومات المحاسبية المعروفة حاليا على اختلاف أشكالها لا تسمح بكشف بعض التكاليف التي تتحملها المؤسسة، وبالتالي فإنها لا تسمح لا بمتابعتها ولا بإنقاصها، فقد تم الاتفاق على تسمية التكاليف غير الظاهرة بالتكاليف الخفية، وذلك رغم كونها هذه الأخيرة موجودة فعلا، كما أن هناك أسباب تقف وراء عدم قدرة المؤسسات على تقييم تكاليفها الخفية أهمها<sup>2</sup> عدم وجود وعي وإطلاع مسبق على هذا النوع إلى تكاليف من طرف مسير المؤسسات، عدم وجود أدوات قياس ملائمة؛ حيث أن أنظمة المعلومات المحاسبية المطبقة حاليا في مختلف المؤسسات، تعد غير مؤهلة لمراعاة ظواهر على مستوى كبير جدا من الثقة؛ فإذا كانت المحاسبة العامة تعتمد على تصنيف التكاليف حسب طبيعتها كمصاريف العاملين، ضرائب ورسوم وإذا كانت المحاسبة التحليلية تصنف التكاليف حسب غايته أو مقصدها من تكلفة الشراء، تكلفة الإنتاج، فإن تقييم التكاليف الخفية يعتمد على محاسبة يمكن أن نطلق عليها تسمية المحاسبة بالبعون *la comptabilité d'agent*؛ إذ يتعلق الأمر بتقييم التكاليف الناجمة عن النشاط الإنتاجي للبعون بغض النظر عن الموضوع أو الغاية المتعلقة بها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مراد كواشي، التكاليف الخفية وأثرها على أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات، جامعة قسنطينة، 2005-4004، ص. 09.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 11.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 12.

- ولقد اقترح "هنري سافال" H.Saval " طريقة تسهل عملية تقييم التكاليف الخفية تقوم على تجزئة التكاليف التي يمكن أن تتحملها المؤسسة جراء معالجة خسائر التشغيل إلى خمسة مكونات وهي؛ الأجر الزائد، الوقت الضائع، الاستهلاك الزائد، عدم الإنتاج، وعدم خلق طاقات جديدة سنوضح كل مكونة من المكونات على حدى كما يلي:

أ- بالنسبة للأجر الزائد: وذلك عندما يحصل العامل البديل مثلا على أجر أعلى مما كان يحصل عليه العامل الأصلي الذي تغيب، وهذا في مقابل أداء العامل البديل لنفس العمل أو حصول العامل المتغيب على أجر إذا كان تغيبه مبررا، وذلك بالرغم من أنه لم يقدم مقابل للمؤسسة في شكل عمل.

ب- بالنسبة للوقت الزائد: وهو يرتبط بأنشطة المعالجة؛ كالوقت الزائد الناجم مثلا عن عملية البحث عن العامل البديل (التكلم في الهاتف)، أو عن عملية تقديم التوجيهات والنصائح للعامل البديل من طرف رئيسه في العمل حتى يكون مؤهلا لاستخلاف العامل المتغيب.

ت- بالنسبة لاستهلاك الزائد: مثل تكلفة المواد المستهلكة المتضمنة في الوحدات المنتجة المعيبة، حيث تقيم هذه الاستهلاكات على أساس الأسعار الفعلية المعتمدة في دفاتر المؤسسة.

ث- بالنسبة لعدم الإنتاج: وذلك مثلا بسبب استخلاف العامل الأصلي بعامل بديل يكون مستوى إنتاجيته أقل، أو بعدم استخلاف العامل المتغيب، مما يؤدي إلى توقف الآلة التي كان يعمل بها، أي شغور مركزه الإنتاجي، وهذا ما ينجم عنه توقف كل العملية الإنتاجية، خاصة إذا كانت هذه الأخيرة مرتبطة ببعضها البعض، وتعكس هذه المكونة الفرصة الضائعة التي تتحملها المؤسسة خلال الفترة المعنية.

ج- بالنسبة لعدم خلق الطاقات: حيث أن اهتمام بعض الفاعلين les acteurs بخسائر التشغيل وكيفية معالجتها في المؤسسة، قد يشغلهم عن بعض الأمور التي لا تقل أهمية بالنسبة لبقاء واستمراريتها، مثل عمليات التخطيط والتنفيذ للأهداف الاستراتيجية، وبذلك تعكس هذه المكونة تكلفة الفرصة الضائعة التي تلحق بالمؤسسة، لكن على المدى الطويل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مراد كواشي، التكاليف الخفية وأثرها على أداء المؤسسة، مرجع سابق الذكر، ص. 70 و71.



## الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة

وهي عوامل متعددة ومتشعبة إلى الحد الذي دفع بالاقتصادي اليوغسلافي "باجت - A.Bajt" إلى القول بأنه لا نكاد نجد ظاهرة في الحياة الاقتصادية أو الحياة عموماً لا تؤثر على إنتاجية المؤسسة وخاصة إنتاجية العمل، فلكل عامل من العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية قد يعيق نمو الإنتاجية سواء كان على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة والقطاع أو على مستوى الاقتصاد الوطني<sup>1</sup>، ولهذه العوامل خصائص معينة؛ فهناك عوامل ذات خصائص اجتماعية اقتصادية، وأخرى ذات خصائص اقتصادية سياسية، وأخرى ذات خصائص فنية تكنولوجية، وأخرى ذات خصائص بشرية إدارية وهكذا، إضافة إلى كونها تتميز بارتباطات فيما بينها؛ فهي متغيرة أيضاً وفقاً للتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المختلفة كما تجدر الإشارة أنه لا يوجد تصنيف موحد في حقيقة الأمر للعوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية؛ فقد تباين الباحثون والمفكرون الاقتصاديون والإداريون في طريقة أو أسلوب تصنيفها ومن أهم هذه الأساليب نجد كل من أسلوب مكتب العمل الدولي ILO، أسلوب الخبير الإداري "جودسون Judson.A"، أسلوب البروفيسور "سوتيرميستر R. Sutermeister"<sup>2</sup>.

## أولاً: أسلوب مكتب العمل الدولي ILO

قام أخصائيو مكتب العمل الدولي في محاولة رائدة لهم بتجميع عوامل الكفاءة الإنتاجية العامة في ثلاث مجاميع رئيسة توصلوا من خلالها تحديد 37 عاملاً مختلفاً يؤثر على مستوى الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة مقسمة بين كل من:

## 1- مجموعة العوامل العامة

والتي تضم على سبيل المثال لطقس من الظروف الجوية والمناخية كالأمطار، الرياح، الحرارة والرطوبة، التوزيع الجغرافي للموارد والخامات الطبيعية، السياسات المالية والائتمانية التي تتبعها الدولة، التنظيم العام لسوق العمل في الدولة، نسبة القوى العاملة إلى مجموع السكان، شبه البطالة، معدل دوران العمل، توفر مراكز البحث العلمي والتكنولوجي، التنظيم التجاري وحجم السوق، نشر نتائج البحوث والدراسات العلمية والتكنولوجية، التغيرات في تركيبة أو بنية المنتجات، أثر المنشآت ذات الكفاءة المنخفضة ونسبة إنتاجها إلى الحجم الكلي للإنتاج.

<sup>1</sup> وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية: مفومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، دار الطليعة، بيروت، 1982، ص. 103.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 104.

## 2- مجموعة العوامل الفنية والتنظيمية

والتي تضم العديد من النقاط كدرجة التكامل في الإنتاج، معدل استغلال الطاقة الإنتاجية في المؤسسات المختلفة، حجم الإنتاج ودرجة استقراره، جودة المواد الأولية (الخامات) التي تستخدمها المؤسسات الإنتاجية، درجة ملائمة المواد الأولية وانتظام تدفقها، الأجهزة والوسائل الرقابية، الترتيب الداخلي والموقع الجغرافي للمؤسسة (المصنع)، الصناعة والخدمات الهندسية الخاصة بالأمان، الإضاءة، الصوت... الخ، التناسب بين القوى العاملة المخصصة لأعمال الصيانة والقوى العاملة المخصصة لأعمال الإنتاجية المباشرة، طول أو مدة ساعات العمل اليومي وكيفية توزيعها وطرق اختيار الأفراد.

## 3- مجموعة العوامل البشرية

من العلاقة بين الإدارة والعاملين، الأحوال الاجتماعية والنفسية للعمل، الأجور التشجيعية، درجة التوافق أو التكيف للعمل والارتباط به، التعب الجسماني أثناء العمل، تركيب القوى العاملة من حيث: (السن، الجنس، المهارة، الإعداد الفني)، تنظيم المباريات وروح التنافس (المحاكاة) في مجال الإنتاج، دور التنظيمات العمالية<sup>1</sup>.

### ثانياً: أسلوب الخبير الإداري "جودسون A. Judson"

يعد الأسلوب الذي قدمه "A. Judson" رئيس أحد بيوتات الخبرة الإدارية في الولايات المتحدة الأمريكية من الأساليب الهامة في تصنيف العوامل المحددة لمستوى ومعدل تغير الكفاءة الإنتاجية، ولعل أهم ما يميز هذا الأسلوب هو إبرازه لجميع عوامل الكفاءة الإنتاجية الخارجية والداخلية.

## 1- العوامل الخارجية

تتحدد في كل من التكنولوجيا، الوضع الاقتصادي العام، بيئة الأعمال، التشريعات الحكومية، طلبات (احتياجات) المستهلكين، التجديد والابتكار والعلاقات الصناعية.

## 2- العوامل الداخلية

تتحدد هي الأخرى في الأفراد العاملين في المؤسسة، بيئة وتنظيم العمل داخل المؤسسة، سياسات المؤسسة، المعلومات وأنظمة الرقابة المستخدمة داخل المؤسسة، عملية الإشراف داخل المؤسسة، نوعية

<sup>1</sup> وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية: مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، مرجع سابق الذكر، ص. 107.

الإدارة، أنظمة الحوافز والمكافآت التي تطبقها المؤسسة، نوعية المعدات والآليات التي تطبقها المؤسسة، الأوضاع التنظيمية السائدة داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

### ثالثاً: أسلوب البروفيسور سوتيرميستر "R. Sutermeister"

يعد هو الآخر من التصنيفات الجديرة بالاهتمام والدراسة، ذلك التصنيف الذي جاء به البروفيسور "R. Sutermeister" من جامعة واشنطن؛ جمع عوامل الكفاءة الإنتاجية في مجموعتين رئيسيتين هما مجموعة العوامل الفنية ومجموعة العوامل الإنسانية.

#### 1- مجموعة العوامل الفنية

تتمثل خاصة في نوعية الآلات والمعدات المستخدمة، تصميم العمليات الإنتاجية، جودة المواد الأولية، طرق وأساليب العمل، ويعود لمجموعة العوامل الفنية تأثيرها القوي على مستوى ومعدل تغير الكفاءة الإنتاجية، فكمية ونوعية معدات الإنتاج المستخدمة، جودة المواد الأولية، طرق وأساليب العمل، مواقع الآلات والمعدات، تصميم وجودة المنتجات حجم الوحدة الإنتاجية، تصميم العمليات الإنتاجية، كلها عوامل تؤدي إلى إحداث تغيرات جوهرية في مستوى الإنتاجية<sup>2</sup>، فعلى سبيل المثال في بعض الصناعات، توفير 90 % من الوقت اللازم للإنتاج باستخدام الإنسان الآلي "Robot" والمعدات الإلكترونية بدلاً من الإنسان العادي، وبذلك قل عدد الأفراد المطلوبين للعملية الإنتاجية وارتفعت نتيجة ذلك معدلات الإنتاجية، كما أمكن في صناعة الغزل والنسيج، تخفيض عدد مرات تعطل المغزل نتيجة استخدام نوع أفضل من القطن الخام. كذلك استطاعت صناعات أخرى عديدة الارتفاع بمستوى إنتاجها بفضل استخدامها لمواد خام جديدة تختلف في خواصها التكنولوجية والطبيعية والميكانيكية عن المواد السابق استخدامها<sup>3</sup>.

#### 2- مجموعة العوامل الإنسانية

هذه المجموعة قسمت إلى عنصرين أساسيين من عناصر الأداء، هما القدرة على أداء العمل والرغبة في أدائه، إذ نجد أن مساهمة العنصر البشري في العملية الإنتاجية تتوقف على كل من عاملي القدرة والرغبة في أداء العمل، فإذا كان الفرد غير قادر على القيام بما يناط به من أعمال، فإن أدائه الفعلي يكون

<sup>1</sup> وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية: مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، مرجع سابق الذكر، ص. 11.

<sup>2</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص. 422.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 144.

ضعيفا حتى وإن كانت لديه رغبة أكيدة فيه، وبالمثل فإن الفرد الذي لا يشعر برغبة حقيقية في إنجاز الأعمال أو المهام التي كلف بها، فلا نتوقع منه أداء جيدا حتى وإن كانت لديه مقدرة كبيرة على العمل، لذا فإن عاملي القدرة والرغبة في العمل، هما عاملان متكاملان ويساهمان سويا في تحديد مستوى أداء وكفاءة العامل<sup>1</sup>، كما يشير البروفيسور إن أداء العمل يتوقف على أمور عديدة كالتعليم، التدريب، الخبرة العملية، الاستعداد الشخصي والقدرات الذاتية، وهذا يعني أن للعامل القدرة على أداء العمل يتأثر بما يكتسبه الفرد من معارف ومهارات، فضلا عن القدرات الطبيعية الموروثة التي يمتلكها، أما عامل الرغبة في العمل، يتحدد بثلاث عوامل أساسية هي الظروف المادية للعمل، الظروف الاجتماعية للعمل واحتياجات الفرد ورغباته.

### المطلب الثاني: تأثير مخاطر بيئة العمل على التكلفة الإنتاجية للمؤسسة

للكفاءة الإنتاجية أهمية جد بالغة في الحياة الاجتماعية للشركة وفي حياة العمال، كما لها اعتبار أيضا في الإنتاج والاقتصاد الوطني، الأمر الذي دفع بجل دول العالم عامة إلى اعتبار أنها مؤشر للربحية وكفاءة الأداء في المؤسسات، ويعود السبب في ذلك إلى اعتبار الكفاءة الإنتاجية المعيار الأساس في تقييم المؤسسات ومديريها؛ فالكفاءة الإنتاجية المرتفعة تعد عاملا رئيسيا في تقديم مستوى عال من الربحية، وهذا ما زاد من أهميتها علاقتها المباشرة والوطيدة بالمستوى المعيشي للفرد والمجتمع عامة<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: التكاليف الاقتصادية المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية

يمكن تصنيف تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية إلى التكاليف المباشرة وغير المباشرة، والبعض الآخر صنفها حسب الجهة المتضررة، فالتكاليف المباشرة لحوادث العمل، تمثل عموما المصاريف المسجلة في النظام المحاسبي للمؤسسة في حين ان التكاليف غير المباشرة، هي ما تقده المؤسسة بسبب حوادث العمل لكنها لا تظهر في النظام المحاسبي للمؤسسة بمعنى أنها تكاليف خفية<sup>3</sup>.

### أولا: التكاليف الاقتصادية المرتبطة بالحوادث العمل

قبل التطرق إلى عناصر التكاليف المباشرة وغير المباشرة سنقوم بعرض بعض التصنيفات التي قام بها الباحثون في هذا المجال.

<sup>1</sup> وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية: مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، مرجع سابق الذكر، ص. 144.

<sup>2</sup> عمرو صفي عقيقي، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق الذكر، ص. 28.

<sup>3</sup> Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise, Etude et recherche, Montréal, 2004, P: 1. Sur le site : [www.irsst.qc.ca/files/documents/PUBIRSST/R-375.pdf](http://www.irsst.qc.ca/files/documents/PUBIRSST/R-375.pdf), le 26-02-2020, à 20:55.

**1- تصنيف هنريش (1931 Heinrich)**

- يعد هنريش من أوائل الباحثين الذين اهتموا بدراسة وبحث التكاليف الخفية (غير المباشرة) وغير الظاهرة بالنظام المحاسبي، لحوادث العمل؛ إذ قال أن الأحداث المترتبة عن حوادث العمل تكلف المؤسسة العديد من التكاليف المباشرة وغير المباشرة، والتي تؤثر سلبا على قدرة المؤسسة وكفاءتها الإنتاجية، وعليه بالنسبة لهنريش، فإن التكاليف المباشرة تتمثل في تعويضات الأجر، مصاريف المستشفى، مصاريف الأدوية والعلاج التي توفر للمصاب، أما غير المباشرة، فتتجسد في وقت العمل الضائع بسبب العامل المصاب والعمال الآخرين، الوقت الضائع بسبب التحقيق في الحادث، الخسائر المادية المترتبة، انقطاع الإنتاج، الخدمات الاجتماعية المقدمة، فقدان الربح، الأجر المقدم للعامل مع انخفاض إنتاجية بعد عودته للعمل، انخفاض معنويات العمال، أعباء الكهرباء، التدفئة وغيرها غير أن طريقة هنريش لتقييم تكاليف حوادث العمل لاقت العديد من النقد، بسبب أنه لم يبين إذا كان هذا المعدل صالحا للاستعمال في جميع القطاعات وجميع أنواع المؤسسات وجميع أنواع حوادث العمل أم لا<sup>1</sup>.

**2- تصنيف برودي وآخرون (1990 Brody et Autres)**

قام برودي وزملاؤه بدراسة التكاليف المباشرة وغير المباشرة لحوادث العمل، لكن بنوع من التدقيق والتعقيد، بالاستعانة باستجواب بريدي لـ 583 مؤسسة كان الهدف من هذه الدراسة هو البحث عن العلاقة بين التكاليف المباشرة وغير المباشرة لحوادث العمل والبحث عن العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، وتوصلا إلى ثلاث عوامل أساسية هي خصائص المؤسسة، خصائص المصاب وخصائص الحادث ومع أنهم لاحظوا أن معدل التكاليف غير المباشرة يبدو ضعيفا بالمقارنة بالتكاليف المباشرة إلا أنهما أكدا أن هذه النسبة تختلف باختلاف العوامل السابق ذكرها بشكل كبير، وعلى سبيل المثال: تكلفة الحادثة تتراوح من 317 دولار في قطاع المشروبات إلى 2236 دولار في قطاع المناجم<sup>2</sup> واعتبرا أن التكاليف المباشرة هي تكاليف تعويضات الأجر والمصاريف العلاجية أما باقي التكاليف فهي تكاليف غير مباشرة والتي تتمثل حسبهم في تصليح داخلي وخارجي، تلف الآلات والمعدات، تكاليف التنظيف والصيانة، تكوين العامل الجديد، تكاليف التحقيق والمتابعات القضائية، تكاليف الخدمات الاجتماعية، تكاليف الساعات الإضافية، تكاليف الوقت

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 577.

<sup>2</sup> Bernard Brody, Yves Letourneau, André Poirier, Les coûts indirects des accidents du travail, Etu et recherches, Montréal, 1990, P. 8. Sur le site : [www.irsst.qc.ca/files/documens/PUBIRSST/R-044-pdf](http://www.irsst.qc.ca/files/documens/PUBIRSST/R-044-pdf), le 26-02-2020, à 20:55h.

الضائع بسبب المصاب والعمال الآخرين، تكاليف انخفاض الإنتاج بسبب انخفاض: إنتاجية العمال الآخرين، إنتاجية المصاب بعد عودته للعمل، إنتاجية العامل المعوض للعامل المصاب بالتالي.

### 3- تصنيف منظمة العمل الدولية

قامت منظمة العمل الدولية بتصنيف تكاليف حوادث العمل إلى تكاليف مؤمن عليها وتكاليف غير مؤمن عليها وتتمثل التكاليف المؤمن عليها في أقساط التأمين التي تدفعها المؤسسة سنوي المؤسسات التأمين ضد حوادث وإصابات العمل، ويمكن حساب هذا النوع من التكاليف بالرجوع إلى السجلات والدفاتر المحاسبية، أما التكاليف غير المؤمن عليها فهي الخسائر والأضرار المادية والمعنوية المترتبة على الحادث، والتي يتحملها صاحب المؤسسة<sup>1</sup>، وعليه يمكن أن نلخص تصنيفات منظمة العمل الدولية لتكاليف المؤسسة إلى تكاليف مؤمن عليها والتي نلمسها في تعويضات العاملين ومصاريف العلاج المتمثلة في الأقساط المدفوعة للضمان الاجتماعي، أما غير المؤمن عليها، فتتمثل في الوقت الضائع بسبب العمال المصابين، الوقت الضائع للعمال الآخرين، أعباء المصلحة الطبية، خسائر الآلات والمعدات والمواد، الأجر الممنوح للعمال المتضررين في حين عدم تواجدهم بالعمل (زيارة الطبيب مستشفى)، انخفاض إنتاجية المصاب بعد عودته للعمل، تدريب العامل الجديد، انخفاض إنتاجية العامل الجديد، تكاليف التحقيق، انخفاض معنويات العاملين إلى جانب انخفاض سمعة المؤسسة وانخفاض مبيعاتها<sup>2</sup>.

نلاحظ أن كل من التصنيف الذي قام به الباحثون ومنظمة العمل الدولية يتشابهون ويتوجهون نحو تصنيف التكاليف إلى تكاليف مباشرة هي الأقساط المدفوعة لمؤسسات التأمين ضد حوادث وإصابات العمل وهي تكلفة مؤمن عليها، وبقية التكاليف هي تكاليف غير مباشرة وهي التكاليف غير المؤمن عليها والتي تلحق بصاحب المؤسسة والمتمثلة في جميع الخسائر المادية والمعنوية المترتبة عن حادث العمل وعليه:

أ- بالنسبة للتكاليف المباشرة لحوادث العمل: تتجسد التكاليف المباشرة لحوادث العمل في الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى شركة التأمين، إذ تلزم أغلب التشريعات المؤسسات الإنتاجية بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل، وهذا بالتعاقد مع شركة للتأمين حيث تلزم المؤسسة بدفع أقساط مالية

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 574 إلى 576.

<sup>2</sup> Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise, op.cit., p. 5.

منتظمة إلى هذه الشركة تضم نسبة تقطع من أجر العامل ونسبة تدفعها المؤسسة نيابة عن عمالها<sup>1</sup> مقابل أن تتولى هذه الأخيرة دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بسبب حوادث العمل خلال مدة توقفهم عن العمل، تغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج، أدوية...، للعامل المصاب وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال، بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل وهذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة لهيئة التأمين، تعد تكلفة مباشرة للحدث تتحملها المؤسسة، ويمكن أن تكون تكلفة ثابتة أو تكلفة متغيرة، وذلك حسب نظام التأمين ضد حوادث العمل المتبع، والذي يتخذ شكلين أو نوعين<sup>2</sup>

- **التأمين الذاتي:** بعض المؤسسات ترى أنه من الأفضل لها، تأمين عناصر إنتاجها من أضرار حوادث العمل بنفسها، بحيث تقوم بحساب الاقتطاعات التي تبقى ادخارا تتصرف فيه وتستثمره حين الحاجة على أن تقوم في حالة إصابة العامل بدفع التعويضات اللازمة، وهذا النوع من التأمين يسمح للمؤسسة باستثمار

مدخراتها، ورفع الاعتمادات المخصصة للوقاية، وتحسين ظروف العمل. غير أنه غير مرغوب فيه من طرف العمال واتحاداتهم النقابية نتيجة عدم ثقتهم في إمكانية وفاء المؤسسة بسبب الظروف التي يمكنها مواجهتها.

- **التأمين التعاقدى:** يتم هذا التأمين بالتعاقد مع شركة أو هيئة تأمينية متخصصة، تتلقى من المؤسسة أقساطا دورية، على أن تقوم بتقديم التعويضات حسب النسب المتفق عليها، وهنا نميز بين كل من حالة الأقساط المتغيرة وفي هذه الحالة ترتبط نسبة الأقساط التأمينية المدفوعة من طرف المؤسسة بمجموعة من العوامل منها، مدى توفر أجهزة الوقاية، معدل تكرار وشدة الحوادث بالمؤسسة، بمعنى أنه إذا ظهرت نتائج المؤسسة فيما يخص الصحة والسلامة المهنية سيئة، فإن الأقساط التأمينية التي تدفعها سترتفع، وهذا ما يعتبر تكلفة متغيرة بالنسبة للمؤسسة، ارتفاعها يؤثر سلبا على كفاءتها الإنتاجية، وهذا النوع من الأقساط يحفز المؤسسة على تحسين الصحة والسلامة المهنية وتخفيض معدلات حوادث العمل، وبالتالي تخفيض تكاليفها المباشرة إلى جانب حالة الأقساط الثابتة والتي تدفعها المؤسسة إلى الهيئة التأمينية والتي تبقى في غالب الأحيان ثابتة، وبالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة مباشرة ثابتة لحوادث العمل وتعد هذه الطريقة في نظر

<sup>1</sup> أحمد شكري الحكيم، التأمين وإعادة التأمين في اقتصاديات الدول النامية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1971، ص.

111.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 112

الكثير من المهتمين بالصحة والسلامة المهنية غير مؤثرة على ترقية الوقاية في المؤسسة باعتبار أن ارتفاع معدل الحوادث أو انخفاضها لا يترك أي أثر على تلك الأقساط الثابتة.

ب- بالنسبة للتكاليف غير المباشرة لحوادث العمل: يمكن حصر هذه التكاليف غير المباشرة عن حوادث العمل في جميع التكاليف المترتبة عن الحادث باستثناء التكاليف المباشرة، ومنها ما يمكن تقييمه ماديا ومنها ما لا يمكن تقييمه، كما هناك منها ما هي مرتبطة بالعامل ومنها المرتبطة بالمؤسسة.

- التكاليف المرتبطة بالعامل المصاب: وتتمثل في كل من:

\* الأجر المقابل للوقت الضائع أثناء إصابة العامل: إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة، غالبا ما تكون الساعات المتبقية من فترة العمل اليومية أو أثناء تلقيه الإسعافات الأولية، أو الذهاب للمستشفى في هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع، تكلفة غير مباشرة تحمل للحادث.<sup>1</sup>

\* الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجه: تسبب الآثار البدنية والنفسية التي تتركها الإصابة في العامل انخفاضا في إنتاجه بعد عودته للعمل، مقارنة بإنتاجه قبل الإصابة، وبالتالي يعد الأجر

المقابل للفارق في الإنتاجية تكلفة غير مباشرة للحادث خاصة إذا كان نظام الأجر المعتمد مبنيا على وحدة الزمن.

\* المصاريف الطبية غير المؤمن عليها: حسب متطلبات القانون، من الضروري توفير الإسعافات الأولية، والرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل المؤسسة الصناعية، وتعد هذه التكلفة متغيرة، فكلما ارتفع عدد الحوادث والإصابات، ارتفعت هذه المصاريف، وهي مصاريف تتحملها المؤسسة.<sup>2</sup>

\* تكلفة دوران العمل: يشير دوران العمل إلى حركية القوى العاملة داخل المؤسسة: خروج العمال نتيجة الانتقال أو المعاش أو الوفاة أو الترقية أو الاستقالة، بالإضافة إلى حركة انضمام العمال الجدد للمؤسسة<sup>3</sup>، فقد يتسبب حادث العمل في وفاة العامل أو عجزه الدائم، وبالتالي يترك العمل نهائيا، ويمكن أن يتركه بإرادته خوفا من تعرضه لإصابة جديدة، أو تخوف العامل الذي لم يصب من الإصابة، فترك أو

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 562.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 566.

<sup>3</sup> أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الاداء، مرجع سابق الذكر، ص. 237.



دوران العمل، يترتب عليه تكاليف خفية تتمثل أساسا في نفقات التوظيف، نفقات التكوين الأولي، نفقات التأهيل<sup>1</sup>، وبما أن هذه التكاليف تعتبر تكاليف استثمارية (استثمارات في الموارد البشرية)، فمن الواجب اهتلاكها على عدة سنوات، حيث يتطلب ذلك تحديد مدة الاهتلاك أو مدة الحياة المعيارية. لذا فإن الاستثمار في الموارد البشرية غير مهتك بسبب ترك أحد الأفراد للعمل نتيجة الحادث يعد تكلفة خفية (غير مباشرة) لدوران العمل، تتحملها المؤسسة الصناعية<sup>2</sup>.

#### - التكاليف غير المباشرة المرتبطة بالعمال الآخرين: وتضم ما يلي:

\* **تكلفة الوقت الضائع للعمال مكان الحادث** فوق وقوع حادث عمل غالبا ما يدفع بالعمال إلى ترك مواقع عملهم لمعرفة ما جرى، خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة زميل لهم. كما يتوقف العمال نتيجة توقف الآلات وتعطلها، أو عدم وصول المواد الأولية أو تلفها بسبب حوادث العمل، مما يؤدي إلى تعطل الإنتاج، وخاصة إذا كان نظام الإنتاج المتبع من النوع المستمر. وإن الأجور التي يتقاضاها العمال مقابل الأوقات الضائعة، تمثل تكلفة غير مباشرة لحوادث العمل.

\* **تكلفة الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي** لتعويض النقص الحاصل في الإنتاج بفعل الحوادث، قد يتطلب الأمر العمل وقتا إضافيا تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية، تتمثل في الأجور الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي. هذا بالإضافة إلى تكاليف الإضاءة، الكهرباء والحرارة، وغيرها إذا كان تعويض النقص في الإنتاج خارج فترات العمل العادية:

\* **تكلفة توظيف وتدريب عامل جديد** يترتب على مغادرة الفرد المصاب وتغيبه عن عمله، لجوء المؤسسة إلى توظيف عامل جديد، أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر وإحلاله محل العامل المتغيب، وفي الحالة الأولى تتحمل المؤسسة الصناعية تكاليف توظيف العامل الجديد وتكاليف تدريبه وتجهيزه لأداء العمل خاصة إذا لم تكن له خبرة بهذا العمل أما في الحالة الثانية، فهي تتحمل تكاليف تدريبه فقط<sup>3</sup>.

\* **تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء وتحقيق الحادث** يترتب على وقوع الحادث، ضرورة القيام بعملية تحقيق واستقصاء شامل لمعرفة أسبابها بهدف استبعادها وإرجاع الأوضاع إلى وضعها المناسب والسليم، كل

<sup>1</sup> مراد كواشي، التكاليف الخفية وأثرها على أداء المؤسسة، مرجع سابق الذكر، ص. 106.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 108.

<sup>3</sup> Bernard Brody, Yves Letourneau, André Poirier, Les coûts indirects des accidents du travail, op. cit, p. 17.

هذا يحمل المؤسسة تكاليف أهمها تكلفة الوقت المبذول من المشرفين والمكلفين بالتحقيق، تكلفة وقت العمال الخاضعين للتحقيق، المصاريف الإدارية التي يتطلبها التحقيق وكتابة التقارير.

\* **تكاليف مرتبطة بانخفاض الإنتاج** تتسبب حوادث العمل في انخفاض إنتاجية العمال وإنتاجية الآلات والمواد، وبالتالي انخفاض الإنتاج الذي تترتب عليه عدة تكاليف تتحملها المؤسسة الصناعية وتؤثر سلباً على كفاءتها الإنتاجية وأهم مصادر انخفاض الإنتاج نجد

\* **انخفاض إنتاج العامل المصاب بعجز مؤقت** إن إصابة العامل بعجز مؤقت، يعني خروجه من عمله لمدة مؤقتة، هذا ما يؤدي إلى تعطل العمل وخسارة إنتاجه حتى عودته، إذا لم يتم تعويضه بعامل آخر، ففي دراسة ميدانية في الشركة العامة للأنسجة الحريرية "سجاد حلب"، قام الباحث باحتساب متوسط إنتاجية العاملين من الأقمشة في اليوم الواحد وخلال النصف الثاني من سنة 1990 لمعرفة مقدار الانخفاض في الإنتاجية الكلية عندما يصاب أحد العاملين بحدث ما ويخرج عن خطوط الإنتاج. توصل الباحث في هذه الدراسة، إلى أن متوسط إنتاج العامل خلال 8 ساعات عمل يبلغ (15,26م<sup>2</sup>) تفقدها المؤسسة عند غيابه بافتراض عدم تعويضه بعامل آخر وقيمة هذا الفاقد بالمتوسط (25,446 ليرة سوري)، واستنتج الباحث أن هذه التكلفة ستكون أكبر عندما يصاب عدد أكبر من العاملين، ويغيبون لأيام عديدة<sup>1</sup>.

\* **انخفاض إنتاجية العاملين الجدد** إن وقوع حادث ما في المؤسسة يؤدي إلى وفاة العامل، إصابته بعجز دائم، عجز مؤقت، مما يتطلب تعويضه بعنصر بشري آخر يحل محله، وهو عنصر يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية ليصل مستوى أدائه وإنتاجيته إلى مستوى أداء وإنتاجية العنصر المصاب<sup>2</sup> هذا الفارق بين إنتاجية العنصرين، يؤدي إلى انخفاض الإنتاج في الدراسة السابق ذكرها شركة حلب العامة للأنسجة الحريرية توصل الباحث الذي قام بدراسة إنتاجية العامل القديم خلال ثلاثة أشهر (مارس، أبريل، ماي) من سنة 1990، التي بلغت (89,39م<sup>2</sup>) في حين بلغ هذا المتوسط بالنسبة للعامل الجديد، بعد تدريبه (63,87م<sup>2</sup>) أي بفارق (25,52م<sup>2</sup>) بمعنى أن العامل الجديد تقل إنتاجيته عن العامل القديم بنسبة تتراوح

<sup>1</sup> فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحريرية-سعد دحلب-، مرجع سابق الذكر، ص. ص. 67 إلى 69.

<sup>2</sup> Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise, op.cit., p. 31.

بين (20% - 25%)، ويكون الفاقد المالي في هذه الحالة ما قيمته (360,747 ليرة سوري) بالمتوسط، وهي تكلفة تتحملها المؤسسة الصناعية<sup>1</sup>.

\* **انخفاض إنتاجية زملاء العمل** عند وقوع الحادث يتوقف العمال عن الإنتاج فترة زمنية ما أو ينخفض معدل إنتاجهم بسبب إسعاف زميلهم المصاب، تخوفهم من الإصابة، وبالتالي تعمد إبطاء وتيرة الإنتاج، انخفاض معنوياتهم، وبالتالي انخفاض إنتاجهم من دون تعمد ذلك، خروجهم عن خط الإنتاج، لإجراء التحقيقات كما أن توقف العمال عن الإنتاج لفترة زمنية أو انخفاض معدل إنتاجهم عن المعدل العادي لهم سيؤدي إلى انخفاض الإنتاج الكلي<sup>2</sup>، ففي دراسة ميدانية شركة حلب العامة للأنسجة الحريرية وفي الاستقصاء الوجه للعاملين في القطاع الإنتاجي والخدمي، عن أثر حادث العمل والمرض المهني لزميل لهم، هل يتأثر معدل الإنتاج لديهم

تبعاً لذلك. فقد اتضح أن نسبة 65,13% من العاملين يتأثر معدل أدائهم للعمل والإنتاج حين يصاب زميل لهم<sup>3</sup>.

\* **انخفاض إنتاجية الآلات** إن حوادث العمل لا تؤثر على إنتاجية العامل فقط، بل تؤثر سلباً على إنتاجية الآلات فيمكن أن يؤدي الحادث إلى تعطل الآلة نهائياً، وتوقفها فترة زمنية عن الإنتاج، خاصة إذا كان نظام الإنتاج من النوع المستمر. أو يمكن أن تتضرر أحد أجزائها، مما يخفض من كفاءتها الإنتاجية ومن معدل إنتاجها الساعي (فمثلاً بدلاً من إنتاج 100 قطعة في الساعة، تصبح تنتج 97 قطعة في الساعة) بمعنى انخفاض أدائها بعد الحادث عن أدائها العادي قبل الحادث، ما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج المقرر إنتاجه.

\* **انخفاض إنتاجية المواد** لشرح ذلك نستعمل إحدى مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية للمواد، والمتمثل في إجمالي كمية الوارد من المواد الأولية الذي كما سبق الذكر يتحقق بمعدل سرعة التسليم موزع على عدد الساعات التي تم فيها التسليم، ويعد إجمالي كمية الوارد من المواد الأولية الرقم الفعلي لكمية المواد اللازمة لتشغيل المصنع باستمرار ودون توقف، وذلك حسب ما حدد في جداول الإنتاج. أما عدد الساعات التي يتم فيها التسليم، فيقصد بها تلك الفترة الزمنية، التي تستغرق من وقت تسلّم المادة من مصدر جلبها حتى يبدأ

<sup>1</sup> فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحريرية-سعد دحلب-، مرجع سابق الذكر، ص. ص. 73 إلى 75.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 562.

<sup>3</sup> فهد عباس، مرجع سابق الذكر، ص. 70 و 71.

تشغيلها<sup>1</sup>، ويمكن أن نتصور حادث العمل حادث طريق كيف يؤثر على هذا المعدل سواء كان عند نقل المواد، عند التفريغ، أو عند التخزين، بمعنى قبل بدء العملية الإنتاجية. ففوق هذا الحادث سوف يؤدي إلى تأخر وصولها إلى ورشات الإنتاج، وبالتالي التأخر في الإنتاج والتأخر في تسليم الطلبات هذا بافتراض أن الحادث أثر في وقت تسليم المواد فقط، أما إذا ألحق بها الضرر والتلف، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى توقف العملية الإنتاجية، أو انخفاض الإنتاج ما يضاع التكاليف التي تتحملها المؤسسة الصناعية، كما أن انخفاض الإنتاج أو تأخره يحمل المؤسسة تكاليف تتمثل في فقدان أرباح الطلبات المؤكدة، وعقود البيع التي تم إبرامها، وبالتالي انخفاض أرباح المؤسسة، عما كانت عليه سابقاً، عدم قدرة المؤسسة على الوفاء بالطلبات في الأجل

المحددة الأمر الذي سوف يعرضها إلى دفع تعويضات التأخر في تسليم طلبات البيع المؤكد عليها، اهتزاز سمعتها السوقية، وفقد موقعها التنافسي، انخفاض معدل مبيعاتها.

\* **تكاليف الخسائر المادية** تترتب على حوادث العمل إضافة إلى الإصابات المتفاوتة التي تلحق بالعامل خسائر مادية هامة، منها الخسائر التي تلحق بالآلات، التجهيزات، وبالمواد الأولية والمنتجات.

\* **التكاليف المتعلقة بالآلات، التجهيزات، المعدات** إن تعطل الآلات (تجهيزات، معدات) أو توقفها بسبب حوادث العمل، يحمل المؤسسة تكاليف غير متوقعة، تؤثر على تكاليف الإنتاج وعلى كفاءتها الإنتاجية. وتتمثل أساساً في تكلفة الآلة التالفة التي توقفت نهائياً عن العمل، تكلفة شراء آلة جديدة تعوض الآلة التالفة، تكلفة قطع الغيار المستبدلة في حالة تضرر أجزاء معينة، تكلفة الصيانة العلاجية، وإصلاح الأعطاب<sup>2</sup>.

\* **تكاليف المواد والمنتجات التالفة** المواد الأولية غالباً ما تكون في وضعية تحويل مستمرة، من المورد إلى المخازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الأمر الذي يمكن أن يعرضها للحوادث سواء أثناء شحنها، نقلها، تفريغها تخزينها، أو عند إدخالها في العملية الإنتاجية، وبالتالي تتحمل المؤسسة، تكاليف بقيمة المواد المتضررة بقيمة شراء مواد جديدة أما في حالة تضرر المنتج النهائي، سواء بحادث في موقع العملية

<sup>1</sup> فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحريرية-سعد دحلب-، مرجع سابق الذكر، ص. 70.

<sup>2</sup> Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise, op.cit., p. 30.

الإنتاجية، أو حادث طريق عند نقل المنتجات لنقاط البيع، فإن المؤسسة تتحمل تكلفة كبيرة، تضم تكاليف الإنتاج المباشرة وغير المباشرة. كما تتأثر قيمة مبيعاتها وربحيتها وسمعتها السوقية<sup>1</sup>.

### ثانياً: التكاليف المرتبطة بالأمراض المهنية

هي الأخرى تتمثل في:

#### 1- تكاليف مباشرة عن الأمراض المهنية

تتمثل هذه التكاليف المباشرة للأمراض المهنية في مختلف الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى هيئة التأمين مقابل أن تتولى هذه الأخيرة دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بالمرض المهني خلال مدة توقفهم عن العمل، وكذلك تغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج وأدوية، فهذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة الصناعية لهيئة التأمين، تعد تكلفة مباشرة للمرض المهني، وهي تتغير إذا كان نظام الدفع بالأقساط المتغيرة.

#### 2- التكاليف غير المباشرة عن الأمراض المهنية

في الحقيقة وعند التعرض إلى التكاليف غير المباشرة للأمراض المهنية، نجد أنفسنا نتعرض تقريبا لنفس التكاليف غير المباشرة المرتبطة والحوادث المهنية، حيث يترتب على إصابة العاملين بالأمراض المهنية تكاليف غير مباشرة تتحملها المؤسسة وتؤثر سلباً على كفاءتها الإنتاجية، ويمكن أن نلخص أهم هذه التكاليف في تكاليف مرتبطة بالعمال المريض، تكاليف مرتبطة بالعمال الآخرين، أخرى مرتبطة بإنتاجية المؤسسة، بالإضافة إلى تكاليف حوادث العمل المرتبطة بالمرض المهني.

#### 2-1 تكاليف مرتبطة بالعمال

تتلخص هذه التكاليف في كل من:

أ- الأجر المقابل للوقت الضائع أثناء إصابة العامل: يحتاج العامل المريض عامة والمريض مهنيًا على وجه الخصوص إلى قسط من الراحة ليستعيد عافيته، كما يتعرض من وقت لآخر إلى مضاعفات أو تأثيرات المرض ما يؤدي إلى عدم تمكنه من مواصلة العمل، وبالتالي توقفه للساعات المتبقية من فترة العمل، أو ذهابه لتلقي الإسعافات الأولية والعلاج عند طبيب المؤسسة، أو الذهاب إلى المستشفى لإجراء الفحوص

<sup>1</sup> أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الاداء، مرجع سابق الذكر، ص. 563.

وعلى الرغم من انقطاعه عن عمله، فإن هذا الأمر لا يمنعه من تقاضي أجره وهو ما يعد تكلفة غير مباشرة للمرض المهني.

ب- الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته: تتخفف إنتاجية العامل بسبب المرض المهني حين تواجهه في العمل وبعد عودته من فترة النقاهة، فالعامل المصاب أكثر عرضة من غيره للإرهاق والإجهاد، وبالتالي تتباطأ حركاته ويزيد من فترات استراحته لاسترجاع طاقاته، كما يمكن أن تتخفف إنتاجية العامل بعد عودته من فترة الراحة بسبب الآثار البدنية والنفسية التي يتركها المرض المهني، وبالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة الأجر المقابل للفارق في إنتاجية العمل<sup>1</sup>.

ت- المصاريف الطبية غير المؤمن عليها: كما أشرنا في حوادث العمل، فحسب المتطلبات القانونية فإن من الضروري توفير الإسعافات الأولية، الأدوية، الأجهزة والرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل المؤسسة، وبالتالي تعد هذه المصاريف تكلفة غير مباشرة للأمراض المهنية، ترتفع كلما ارتفعت الإصابات بالأمراض المهنية<sup>2</sup>.

ث- دوران العمل: بسبب المرض المهني، قد يترك العامل وظيفته نتيجة العجز الكلي أو الجزئي الذي ألحقه به المرض، أو يتوقف باختياره نتيجة انخفاض معنوياته وتخوفه من تفاقم المرض، وبالتالي تتحمل المؤسسة نتيجة ذلك التكاليف الاستثمارية كنفقات التوظيف، التكوين الأولي والتأهيل... الخ، كما ينتج عن توقف العامل الفجائي عن عمله دون أن يعلم المؤسسة مسبقاً عن قراره تكاليف أخرى كالوقت المستغرق في البحث عن عامل جديد وتكلفة انخفاض الإنتاج وغيرها.

## 2-2 تكاليف مرتبطة بالعمال الآخرين:

وتنتج هذه التكاليف بحكم ما يلي:

أ- الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب العمال الآخرين: قد يتعرض العامل المصاب بمرض مهني إلى انعكاسات مفاجئة، كارتفاع ضغط الدم، نوبات قلبية، ارتفاع سكر الدم مثلاً، وبالتالي سقوط العامل أو

<sup>1</sup> أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة-الوقت-الاداء، مرجع سابق الذكر، ص. 105.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. ص. 562 إلى 564

الإغماء عليه مما يضطر زملاءه إلى التوقف عن العمل لمعرفة ما جرى أو لتقديم الإسعافات الأولية لزميلهم، فالأجور التي يتقاضاها العمال مقابل توقعهم عن العمل، تمثل تكلفة غير مباشرة للمرض المهني.

ب- **الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي:** قد يتطلب الأمر لتعويض النقص الحاصل في الإنتاج بسبب غياب العامل المريض، العمل لساعات إضافية. هذا ما يحمل المؤسسة، تكاليف الأجور المدفوعة للعمال. والمشرفين، وكذلك تكاليف الإضاءة، التدفئة، التهوية، إذا كانت ساعات العمل الإضافية خارج الساعات المقررة للعمل.

ت- **توظيف وتدريب عامل جديد:** يترتب على غياب العامل المصاب بمرض مهني أو توقفه عن العمل، تعيين عامل مؤقت أو دائم جديد ليحل محله، وبالتالي تتحمل المؤسسة تكاليف توظيف العامل الجديد وتدريبه وتهيئته لأداء العمل، خاصة إذا لم تكن له خبرة كبيرة فيه.

## 2-3 تكاليف انخفاض الإنتاج

إلى جانب تحمل المؤسسة لتلك التكاليف المرتبطة بالعامل المريض وتكاليف العمال الآخرين، تتعرض أيضاً إلى فقدان الأرباح المقابلة للإنتاج المفقود، عدم القدرة على الوفاء بالطلبات في الأجل المحددة ما يعرضها نتيجة إلى هذا إلى دفع تعويضات طلبيات البيع المؤكد عليها، اهتزاز سمعتها السوقية وفقد موقعها التنافسي، انخفاض معدل مبيعاتها<sup>1</sup>، عموماً يمكن إيجازها في:

أ- **انخفاض إنتاجية المصاب بمرض مهني:** تنخفض إنتاجية العامل المصاب بمرض مهني، وخاصة عندما تشتد عليه انعكاسات المرض، كما تنخفض إنتاجيته بعد عودته من فترة النقاهة، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج، خاصة إذا ارتفع عدد المصابين بالأمراض المهنية في المؤسسة.

ب- **انخفاض إنتاجية زملاء العمل:** بسبب كثرة الأمراض المهنية في المؤسسة، تنخفض معنويات العمال، بسبب تخوفهم من الإصابة، وتعمدهم إبطاء وتيرة العمل كلما أمكنهم ذلك، كما تنخفض إنتاجيتهم عند التوقف لإسعاف زميلهم المصاب.

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص. 262 و 263.

ت- انخفاض إنتاجية العاملين الجدد: غياب العامل المصاب بمرض مهني أو توقفه عن العمل يتطلب تعويضه بعامل آخر يحل محله هذه العامل يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية ليصل بمستوى إنتاجيته إلى مستوى إنتاجية العامل المصاب ما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج لفترة من الزمن.

ث- انخفاض إنتاجية الآلات والمواد: بسبب تعرض العامل للمرض المهني، يفقد أحيانا التركيز في عمله، خاصة إذا كانت الإصابة في العينين أو الجهاز العصبي والحركي، ما يؤدي به إلى فقد السيطرة على الآلة التي يعمل بها، أو الخطأ في تشغيلها، مما يزيد من تعطيلاتها، وبالتالي تفقد المؤسسة الإنتاج المقابل لمدة توقف الآلة، إضافة إلى تحملها تكاليف الصيانة والتصليح وقطع الغيار نتيجة عدم تركيز العامل، وشروده بسبب المرض المهني، يؤدي به إلى زيادة استخدام المواد الأولية، وبالتالي انخفاض المخزون وتعطل الإنتاج، إضافة إلى تكلفة المواد المستهلكة الزائدة عن الكميات المقررة، وزيادة الفاقد (العادم) من الإنتاج.

#### الفرع الثاني: التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تظهر تكليف المؤسسة المستخدمة التي تتحملها حيال العامل جراء تقصيرها أو عدم تطبيقها لمنظومة الصحة والسلامة المهنية من خلال تلك التعويضات التي تدفعها للعامل لجبر الضرر الذي ألحق به نتيجة خطر مهني مس به في بيئة عمله، ويعد هذا أحد الجوانب المكلفة للمؤمن والذي يؤثر به سلبا على إنتاجياتها ومكانتها الاقتصادية.

#### أولا: مجالات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

إن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، يعد التزاما يقع على الدولة وعلى المؤسسة المستخدمة<sup>1</sup>، وذلك على أساس أن تسيير الخسائر المنصوص عليها قانونا يكون من صلاحية منظومة الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> علما أن تعرض العامل لمثل هذه المخاطر المهنية ليس دائما نتيجة لتقصير من الهيئة المستخدمة بل أحيانا ما يكون ذلك خارج تأثيرات اليد البشرية بما في ذلك العامل، وهنا يقع إلزاما على هذه الهيئة التكفل بالعامل والتعويض له<sup>3</sup> والذي يكون عبر هيئة الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، أما عن تقدير نسبة

<sup>1</sup> فريشان فتيحة، نظام التأمينات عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 105.

<sup>2</sup> م. 78 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>3</sup> فريشان فتيحة، نظام التأمينات عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 105.



التعويض عن مثل هذه المخاطر، فإنها تتم وفق معدلات يتم تحديدها في كل من قانون العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وكل هذا يجسد توفير حماية للعامل<sup>2</sup>، غير أن هذه النسب قد تكون سببا في إثارة نزاع بين كل من العامل وبين هيئات الضمان الاجتماعي، وعليه وفي حالة عدم تسوية الوضع بطريقة ودية، يتم اللجوء إلى القضاء وهو ما سيفصل فيه كالتالي:

### 1- التامين عن العجز

كثيرا ما تؤدي ظروف العمل غير الملائمة الى الوقوع في حالة العجز اين يتقرر للمصاب حق الاستفادة من الحماية الاجتماعية المقررة قانونا وهو ما سنراه في الآتي:

#### 1-1 تعريف حالة العجز

بالنسبة لحالة العجز غير الدائم فكثيرا ما تؤدي الحوادث والأمراض المهنية إلى عجز يصيب العامل؛ وقد يكون عجزا مؤقتا كما قد يكون عجزا كليا<sup>3</sup>، أين يتقرر للعامل التعويض حسب العجز الذي أصابه والذي يتم تقديره على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا للجدول المحدد عن طريق التنظيم، وهذا بعد تحديد تاريخ الجبر علما أنه، ولكي يحصل العامل على هذا التعويض يجب أن يكون قد عمل إما 60 ستين يوم أو أربعة مائة 400 ساعة على الأقل خلال 12 شهر التي سبقت الانقطاع عن العمل وإما 180 مائة وثمانين يوم أو 120 مائة وعشرين ساعة على الأقل أثناء 03 سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> م. 78 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر والتي تنص: "تسيير المخاطر المنصوص عليها في القانون من طرف هيئة الضمان الاجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية"، م. 08 من المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 07 فيفري 2007 المتعلق بتحديد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وتسييرها، ج. ر.، ع. 11 لسنة 2007 التي تنص: « يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية: تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية...».

<sup>2</sup> رامي تهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص. 141.

<sup>3</sup> كشيده باديس، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011، ص. 34.

<sup>4</sup> السيماني طيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص. 38.

**1-2 لجنة تقدير العجز**

أما عن اللجنة المختصة بحالات العجز، فلقد نصت عليها أحكام القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، والتي تتمثل في اللجان الولائية المؤهلة<sup>1</sup> وتثبت في حل الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي والمتمحورة حول حالة العجز الكلي أو الدائم الناتج عن مرض مهني، والذي يترتب عنه منح الريع، وكذا حالة قبول العجز ومراجعات حالات العجز في إطار التأمينات الاجتماعية، حيث تبث هذه اللجنة في مثل هذه المسائل في أجل ستين 60 يوم ابتداء من تاريخ استلامها العريضة لتتخذ بعدها كل الإجراءات المناسبة من تعيين الطبيب الخبير، فحص المريض، طلب فحوص تكميلية إن تطلب الأمر ذلك، وبدوره يقوم المؤمن له أو ذوي حقوقه بإبلاغ اللجنة المختصة بالعجز في ظرف ثلاثين 30 يوما

ابتداء من تاريخ استلام التبليغ الذي يحمل قرار هيئة الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>، أما عن كيفية إخطار هذه اللجنة، فإن الأمر يتم بشكل مكتوب متوقف على قرار الطبيب المعالج لحالة العجز وموجهة برسالة مع إشعار بالوصول أو بإيداعه لدى اللجنة مقابل وصل إيداع<sup>3</sup>.

**1-3 تقدير نسبة العجز**

تطبيقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، فإنه يقرر للمؤمن له حق في معاش العجز، وهذا عندما يكون مصاب بعجز ينقص من قدراته التي تأثر على أدائه المهني أي عمله أو الكسب، ويتم تقدير هذا العجز باعتبار ما تبقى للمؤمن له على العمل وحالته العامة وغمره وقدراته البدنية والعقلية ومؤهلات تكوينه البدني<sup>4</sup>، وتحدد نسبة العجز عن العمل عن طريق فحص الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي ووفقاً لجدول يحدد عن طريق التنظيم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> م. من 03 إلى 29 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>2</sup> فريشان فتيحة، نظام التأمينات عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 109 و 110، م. 33 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص. 110.

<sup>4</sup> م. 32 إلى 43 من القانون رقم 83-11 السابق الذكر.

<sup>5</sup> زناتي نورة، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير من قانون ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص. 50.

أما عن الأداءات المبررة التي يستفيد منها العامل المصاب بحادث أو مرض مهني والمؤدية إلى عجزه؛ فلم يقصر التشريع بهذه المسألة ونص المشرع صراحة على قواعد تقدير المؤمن والتي تشمل كل من نفقات ومصاريف العلاج، بدل الأجر اليومي خلال فترات العلاج وغيرها من التعويضات وعليه<sup>1</sup>:

- بالنسبة لأداءات العجز المؤقت والذي يحدد فيه عدم قدرة العامل على العمل بعد فترة العلاج إلى غاية شفاؤه<sup>2</sup> فإنه يتقرر للمصاب بصدد هذه الحالة كل من الأداءات العينية وأخرى نقدية، وذلك كالتالي:

أ- فيما يخص الأداءات العينية: يقصد من ورائها إعادة تأهيل الشخص المصاب وظيفيا، أي عودته لاستئناف عمله وتمس هذه الأداءات جميع مصاريف العلاج التي يستلزمها الشخص لشفاؤه، وذلك بغض النظر عن توقفه أو انقطاعه عن العمل أولا<sup>3</sup>، كما يستفيد أيضا من خدمات بعد تاريخ الجبر وطول هذه المدة

التي تتطلبها حالة العامل المصاب<sup>4</sup>، وله أيضا أن يستعين بآلات وأعضاء اصطناعية إن لزم الأمر في حالة إصابته بعاهة وهذا بغية إصلاحها أو تجديدها، كما له الاستفادة من علاج خاص بغرض إعادة تأهيله وظيفيا والعلاج قد يكون بمؤسسة عمومية، كما يجوز أن يكون بمؤسسة خاصة مع إحاطته أو تمكينه من جميع مصاريف التنقل والتعويضات اليومية.

وعلى سبيل الإشارة بهذا الخصوص أن العامل المصاب الذي يصبح غير قادر على ممارسة مهنته بسبب حادث أو مرض مهني؛ فإنه لا يعود له الحق في مثل هذه التعويضات إلا بعد التكيف المهني داخل المؤسسة لحالته أما في حالة انتكاسه<sup>5</sup> فقط؛ فإن الضمان الاجتماعي هو من يتحمل تبعات هذا الانتكاس سواء ترتب عن ذلك عجز مؤقت أو دائم<sup>6</sup>، كما تجدر الإشارة أن الأداءات عن التأمينات العينية يتم تقديمها للمؤمن له وذلك بعد المراقبة الطبية والتي تبدأ من يوم التصريح بحادث العمل أو المرض المهني لغاية

<sup>1</sup> رامي نهيد حمد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، مرجع سابق الذكر، ص. 142.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص. 147.

<sup>3</sup> م. 29 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 للمحدد لكيفيات تطبيق الفصل الثامن من القانون رقم 83-13، ج. ر.، ع. 07 لسنة 1984.

<sup>5</sup> الانتكاس يتمثل في حالة تقادم لجرح المصاب أو ظهور جروح جديدة ناتجة عن نفس الحادث أو المرض الذي أصابه بعد أن تم علاجه وتمائله للشفاء، م. 11 من م المرسوم التنفيذي رقم 84-28 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 62 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

وصوله إلى المراقبة الطبية وذلك بعد نقله إلى المستشفى لإجراء الفحوصات المطلوبة أين يتم إثبات حالته إن كانت مرتبطة بسبب عمله أو لا وهذا إن تبين من طبيعة الحادث أو المرض أنه مهني فإن الصندوق الوطني للعمال الأجراء يقدم تعويضات بنسبة 100% من التعويضات المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية.

ب- **الأداءات النقدية:** إن العامل المصاب بحالة حادث أو مرض مهني والذي أسفر عن عجز مؤقت له، يستفيد من تعويضات من نوع خاص يطلق عليها الأداءات النقدية، والتي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت الذي يجعل من المصاب غير قادر على مواصلة نشاطه المهني<sup>1</sup> علما أن مثل هذه التعويضات لا تتم إلا بعد إثبات المصاب عند تعرضه للحادث أو المرض أو عند تاريخ المعاينة أن هذه الحالة مرتبطة بنشاطه المهني وأنه يستفيد من أجر<sup>2</sup> أين يستفيد المعني بالأمر من بدل يومي

عن الأجر الذي لا يتقاضاه سبب حالته التي أصبح عليها وتدفع له تعويضه يومية<sup>3</sup> لغاية شفائه تماما من المرض أو الحادث، وفي حالة جبر جرحه يكون العامل في حالة عجز، وعند حالة تحديده تاريخ الجبر وذلك تعبيرا عن استقرار الحالة الصحية للعامل وينتقل هنا العامل من الاستفادة من التعويضات اليومية إلى مرحلة الاستفادة من العجز الجزئي الدائم التي تمنح هذه التعويضات اليومية على شكل نسبة العجز للعامل المصاب<sup>4</sup>، كما وتدفع التعويضات اليومية في حالة الانتكاس أو الاشتداد مع مراعاة تدبير فقدان الأجر بمعنى أن يكون التوقف عن العمل مبررا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي عن طريق الطبيب المستشار ابتداء من التاريخ الأول للتوقف عن العمل<sup>5</sup>، وبهذا الخصوص أكدت أحكام القانون على أن التعويضات اليومية تستحق عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي يقتطع منه

<sup>1</sup> السماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 74.

<sup>2</sup> م. 11، ف. 02 من المرسوم التنفيذي رقم 84-28 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 36 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر التي تنص: "يدفع للمصاب تعويضه يومية اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث، ذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق الشفاء التام أو جبر الجرح أو الوفاة".

<sup>4</sup> السماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق الذكر، ص. 75.

<sup>5</sup> م. 36 ف. 2 القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض أقل من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.

- أما عن حالة العجز الدائم بعد ما تمضي مدة العجز المؤقت والمحددة من قبل الطبيب المعالج، فإن الاستفادة من التعويضات اليومية تنتهي معها ليتم تقديم ما يسمى بالريع للعامل، أما في حالة عدم تحديد مدة العجز من قبل الطبيب التابع لصندوق الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>، فإن مدة العجز هنا تنتهي حتما لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة وهي مرحلة العجز الدائم، وهنا يحصل أو يستفيد من نسبة العجز بما يطلق عليه باسم مبلغ الريع الشهري<sup>3</sup>، وعلى هذا الأساس يستفيد العامل أيضا بحالة العجز الدائم من تعويضات لكن وفق شروط معينة والتي تتمثل في ضرورة تحديد تاريخ الجبر وتحديد ريع الجبر.

أ- **تحديد تاريخ الجبر:** يعد تحديد تاريخ الجبر مرحلة وإجراء ضروري لكي يتم الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي بخصوص حالة العجز الدائم، إذ يحدد هذا التاريخ بداية من طرف الطبيب المعالج بعدما يتم

إخضاع العامل المصاب للطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي والذي تعود له صلاحية تحديد تاريخ الجبر علما أن هذا التاريخ يبدأ من تاريخ التئام الجروح ومن اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا ولم تعد حالة إصابته أو مرضه تتحمل تغيرا ملموسا ما عدا في حالة الانتكاس وإعادة الفحص<sup>4</sup>.

ب- **تحديد ريع العجز الدائم:** يعود بطبيعة الحال وبحسب النصوص القانونية للشخص المصاب بعجز دائم الاستفادة من ريع بحسب أجر منصبه الذي كان يشغله بالمؤسسة خلال اثنا عشر 12 شهرا التي تسبق توقفه عن العمل<sup>5</sup>، وعليه واستنادا إلى هذه القاعدة، فإذا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس الأجر

<sup>1</sup> م. 37 من نفس القانون المعدلة بموجب م. 05 من الأمر رقم 96-19 السابق الذكر.

<sup>2</sup> زياتي نورة، التامين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 65.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض عن الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للتنظيم والنشر والتوزيع، مصر، ص. 51.

<sup>4</sup> م. 08 من المرسوم التنفيذي رقم 84-28 السابق الذكر.

<sup>5</sup> السماتي طيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، 24 و 25 أفريل 2011، ص. 48، م. 40 من القانون رقم 83-13 السابق

السنوي، فلا يجوز أن تقل عن ألفين وثلاثة مائة (2300) مرة عن قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup> بمعنى أن القيام بعملية حساب مبلغ الإيراد السنوي على أساس المبلغ المقبوض خلال الشهر الأخيرة للعمل يعد خرقا وتجاوزا لأحكام القانون، لأن حساب مبلغ الربح منظم قانونا<sup>2</sup> كما لا يسمح بالاستفادة من أي ربح إذا كانت نسبة العجز أقل من 10% غير أنه يجوز في مثل هذه الحالة للمصاب الاستفادة برأسمال تمثيلي يحدد بحسب جدول تنظيمي وتساوي هنا مبلغ الربح أجره المنصب المتوسط المتقاضي من طرف المصاب خلال اثنا عشر 12 شهرا الأخيرة مضروب (×) في نسبة العجز ويضاعف مبلغ الإيراد هنا بنسبة 10% إذا كان العجز الدائم كلي الذي يلزم المصاب بالاستعانة بالغير لقضاء جل شؤونه العادية<sup>3</sup>.

## 2- حالة الوفاة

يؤدي في كثير من الأحيان الحادث أو المرض المهني إلى وفاة العامل، وهنا أيضا تظهر التكاليف المرتفعة للمؤسسة المستخدمة التي تتمتع تعويضات لذوي حقوق المرحوم<sup>4</sup>، وعليه فإن ترتب الخطر المهني وفاة الشخص فإنه يقدر ربح كل واحد من ذوي حقوق العامل المتوفى<sup>5</sup> علما أنه لا يمكن الجمع بين هذه الربوع المدفوعة لذوي حقوق العامل وبين معاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً<sup>6</sup>، أما عن كيفية حساب ربح الوفاة، فإنه يتم كالتالي، يحسب الربح على أساس الأجر المشار إليه في أحكام المواد 39 إلى 44 من القانون رقم 83-13 ويتم بعدها تحديد نسبة كل واحد من ذوي حقوق المرحوم، ففي حالة عدم وجود ابن أو أحد الأصول، يحدد المبلغ لزوج المؤمن له الذي هو على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ ربح المتوفى، وفي حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي حقوق المتوفى إلى جانب الزوج، يحدد مبلغ الربح ب 50% من مبلغ الربح الكلي، ثم يقسم بالتساوي بين ذوي الحقوق الآخرين 40% المتبقية، في حالة عدم وجود زوج يتقاسم ذوي الحقوق الآخرين معاشا يساوي 90% من مبلغ ربح المتوفى وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل

الذكر والتي تنص: «تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الربح في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل أو عن طريق التنظيم».

<sup>1</sup> م. 40 و41 القانون رقم 83-13 سابق الذكر.

<sup>2</sup> زياتي نورة، التامين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص.66.

<sup>3</sup> محادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، ج. 2، الجزائر، سنة 1987، ص. 109.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص. 110، م. 53 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>5</sup> م. 34 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم ج. ر.، ع. 26 لسنة 1983.

<sup>6</sup> م. 53 من نفس القانون.

ذوي حق اتباعا لما يلي: 45% من الريع إذا كان ذوي الحق من أبناءه، 30% من الريع إذا كان ذوي الحقوق من أصوله، ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك وفي حالة ما إذا تجاوز مجموع المعاشات عملا بهذه النسب المذكورة، يتم التخفيض منها بشكل مناسب، وتجدر الإشارة بهذا الصدد أن تتغير هذه النسب بالارتفاع أو الانخفاض حسب ذوي الحقوق العامل الهالك<sup>1</sup>.

كما وتجدر الإشارة أيضا بهذا الصدد إلى مسألة جد حساسة وهي ما يخص بالتقادم<sup>2</sup> أين يمنع أو يسقط حق ذوي الحقوق من الاستفادة من هذه التعويضات بمضي مدة 05 سنوات من يوم وفاة العامل وفي حالة عدم المطالبة بها وإلى جانب كل هذا فإن العامل المصاب أيضا تقرر له أديات بخصوص الحادث الذي قد يصيبه وهو في طريقه عمله أي حادث المسافة<sup>3</sup>.

### ثانيا: طرق المطالبة بالتعويض

كثيرا ما يواجه العامل المصاب بحادث أو بمرض مهني مشكلة مع هيئات الضمان الاجتماعي عند مطالبته بالتعويضات المستحقة فبما أن هذه الحقوق الاجتماعية تقرر للفاعل بموجب نصوص قانونية، فإنه أيضا يتم حل هذه المنازعات وفق قواعد قانونية<sup>4</sup>، ونجد مثل هذه المنازعات وبكثافة وبشكل يومي أمام لجان الطعن المسبق أو أمام لجان ذات الطابع الطبي والتقني، وهي تشكل في مجملها تلك المنازعات التي تكون بين المؤمن له وبين هيئات الضمان الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بإثبات الطابع المهني<sup>5</sup> ولتقاضي تقاوم هذه الإشكالات فإن القانون قرر صراحة ما يعرف بالتسوية الودية وهذا قبل الوصول إلى الجهاز القضائي.

<sup>1</sup> م. 35 من القانون رقم 83-12 السابق الذكر.

<sup>2</sup> م. 78 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر والتي تنص: «تتقدم الأديات المستحقة في مدة 04 سنوات إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص بالمادة 316 من القانون المدني، تتقدم المتوخرات المستحقة لمعاشات التقاعد وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 05 سنوات إذا لم يطالب بها».

<sup>3</sup> محداي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، مرجع سابق الذكر، ص. 111-112.

<sup>4</sup> رامي نهيد حمد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، مرجع سابق الذكر، ص. 169.

<sup>5</sup> السماتي طيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مرجع سابق الذكر، ص. 43.

**1- التسوية الودية**

تتمثل في جملة الإجراءات الإدارية التي يتم اتباعها عبر أجهزة داخلية أنشئت لهذا الغرض، والتي تعتمد إلى الفصل في الاعتراضات المقدمة ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، وتتمحور عموماً حول كل من المنازعات العامة، المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي وعليه:

**1-1 بالنسبة للمنازعات العامة**

نصت عليها أحكام القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> هذا بشكل عام علماً أنه يلاحظ أن المشرع لم يقدّم بتعريف المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى من حيث المفهوم، بل نص عليها بالاستناد إلى أن كل ما يخرج عن نطاق المنازعات الطبية والتقنية يدخل ضمن هذا النوع من المنازعات<sup>3</sup> وعليه يمكن القول أن المنازعات العامة هي كل خلاف بين المؤمن له أو ذوي حقوقه وبين هيئات الضمان الاجتماعي والتي تتعلق برفض قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة والمتضمن الرغبة في الحصول على الأداءات الناتجة عن الأخطار الاجتماعية أو حول إثبات الطابع المهني لها<sup>4</sup>، وتتم هذه المنازعات عموماً بمرحلتين أو تخضع لإجراءين هما إجراء الطعن المسبق أما اللجنة المحلية بالإضافة إلى الطعن أمام اللجنة الوطنية.

- بخصوص الإجراء الأول، يتم رفع المنازعات العامة إجبارياً أمام اللجنة الطعن المسبق، وذلك قبل أي طعن أمام الجهة القضائية<sup>5</sup>، ويعد هذا الإجراء شرطاً قبل رفع الدعوى أمام الجهات القضائية، وإلا فإنه

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط. 03، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.15.

<sup>2</sup> م. 3 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر والتي تنص: «يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً...».

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، مرجع سابق الذكر، ص. 12.

Dupeyoux jean jaque, Droit de la sécurité sociale, op. cit., p. 98 : «le demain de contentieux général est très large, il s'étend en principe à tous les litiges relatif au fonctionnement du régime générale, les litiges relatifs au rapport entre les organismes de sécurité sociale, de nature publique ou privée et leurs usages contentieux de l'assujettissement du calcul et de recouvrement des cotisation des prestation.

<sup>4</sup> بايك ناصر، اقتران حادث العمل بحادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص.79.

<sup>5</sup> م. 04 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.



ترفض الدعوى لانعدام الإذن،<sup>1</sup> وتختص هذه اللجنة في الفصل في تلك الطعون الموجهة من طرف المؤمن له أو ذوي حقوقه ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي التي تدور حول تقدير ومنح الأداءات العينية أو النقدية المقررة قانوناً<sup>2</sup> أين تنتظر هيئة الضمان الاجتماعي بهذا الصدد تحت طائلة عدم القبول وبموجب رسالة موسى عليها مع إشعار بالاستلام أو بموجب عريضة تودع أمام اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع، وذلك في أجل 15 خمسة عشر يوم إبتداء من تاريخ استلام التبليغ بالقرار المعروض عليه، كما يتعين أن يكون الطعن مكتوباً مع الإشارة إلى أسباب الاعتراض<sup>3</sup>، أما عن قرار هذه اللجنة، فيتم تبليغه برسالة موسى عليها مع إشعار بالوصول في أجل عشرة 10 أيام من تاريخ صدور القرار<sup>4</sup> وتتوقف القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي ماعدا حالتين هما حالة عدم التصريح بالنشاط وحالة عدم طلب الانتساب<sup>5</sup>.

- وبخصوص موعد الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية، فهو شهر واحد من يوم تبليغ القرار المؤمن له أو المستفيدين<sup>6</sup> وعدم احترام هذه المواعيد يترتب عنه عدم قبول الطعن<sup>7</sup>.

- أما حالة الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية، فإن دور هذه الأخيرة بشأن هذه المسألة يتمثل في مراجعة قرارات لجان الطعن المحلية للتأكد من مدى صحتها أو إلغائها في حالة عدم احترامها للقواعد القانونية ويتم إخطار هذه اللجنة برسالة موسى عليها مع إشعار بالاستلام أو بموجب عريضة تودع لدى أمانة هذه اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع، وذلك في أجل خمسة عشر 15 يوم من تاريخ استلام القرار من اللجنة المحلية التي عرض عليها النزاع مبدئياً أو في غضون ستين 60 يوم ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق<sup>8</sup> لتلتزم بعد ذلك هذه اللجنة بإصدار قرارها في ظرف شهر، وذلك ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة كما تبلغ هذا القرار بموجب رسالة موسى عليها مع إشعار بالاستلام في ظرف

<sup>1</sup> حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للثقافة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص. 187.

<sup>2</sup> زيب عبد السلام، منازعات الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، ع. 2، 1996، ص. 15.

<sup>3</sup> م. 08 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>4</sup> م. 09 من نفس القانون.

<sup>5</sup> خلفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص. 16.

<sup>6</sup> م. 10 من القانون رقم 83-15 السابق الذكر.

<sup>7</sup> بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 21.

<sup>8</sup> بايك ناصر، اقتران حادث العمل بجادث المرور، مرجع سابق الذكر، ص. 75.

عشرة 10 أيام من إصدارها للقرار<sup>1</sup> لتبقى بعد ذلك أبواب الاستئناف مفتوحة أمام الشخص المضروب بهذا القرار في أجل شهرين من يوم تبليغ القرار له بخصوص القرارات الصادرة عن اللجنة الولائية في حالة ما إذا تعلق الأمر بإدعاءات الضمان الاجتماعي وشهر إن تعلق الأمر بالانتساب لتفصل اللجنة المكلفة في الفصل بكل هذه الطعون خلال شهر من إيداع عريضة الاستئناف.

## 1-2 النسبة للمنازعات الطبية

- ما يميز هذه النزاعات الطبية هو الهيئة المختصة للفصل فيها، إلى جانب تلك الإجراءات الخاصة أيضا والتي تتبع بخصوصها ويغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الإداري أو القضائي<sup>2</sup>، وتعلق هذه المنازعات ذات الطابع الطبي بمختلف المواصفات أو الشهادات أو الوثائق الطبية التي قد يحدث فيها تعسف ضد المؤمن له اجتماعيا، وكذا مختلف تلك التجاوزات المرتكبة من قبل مصالح المراقبة الطبية التابعة لصناديق الضمان الاجتماعي<sup>3</sup> وتنشأ هذه المنازعات عند عرض هيئة الضمان الاجتماعي للمصاب على طبيبها المستشار وعند توصل هذه الأخيرة إلى نتائج لا تتوافق مع نسبة العجز أو من حيث الشفاء التي توصل إليها الطبيب المعالج وعموما تمر هذا النوع من المنازعات بإجراءات تتمثل في الخبرة الطبية، اللجنة الولائية للعجز<sup>4</sup>.

- فيما يخص الخبرة الطبية، فهي وجوبية في جميع المنازعات ذات الطابع الطبي<sup>5</sup> في مرحلتها الأولى، ويقوم بها الطبيب الخبير الذي تم تعيينه بالاتفاق بين هيئة الضمان الاجتماعي وبين المؤمن له ضمن قائمة

<sup>1</sup> م. 14 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 41.

<sup>3</sup> زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق الذكر، ص. 306.

Koerper learence, l'expertise médical en matière d'accident de travail et maladie professionnelle, présente pour l'obtention de master 2, droit social voie professionnelle, faculté de droit et science politique et de gestion, université s'exhuma robert, France, 2007, p. 26: « L'expertise médicale s'entend de la procédure qui a pour but régler les différends d'ordre médicale, cette procédure est donc applicable aux contestations relatives à l'état de victime pouvant apparaître lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, en effet, il faut préciser que l'expertise médicale est également applicable en matière d'assurance maladie, l'expertise médicale permet donc de tranché un litige d'ordre médical à l'aide d'un médecin Expert ».

<sup>4</sup> بايك ناصر، اقتران حادث العمل بجادث المرور، مرجع سابق الذكر، ص. 76.

<sup>5</sup> عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010-2011 ص. 13.

تعدّها الوزارة المكلفة بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب<sup>1</sup>، وذلك في حال التواجد ضمن احتجاج ضد القرارات الطبية الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي المتخذة بناء على رأي الطبيب المستشار، استثناء في حالة العجز الكلي أو الجزئي الناتج عن الحادث أو المرض المهني، وعندما يكون الاعتراض هنا أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية<sup>2</sup>، يقوم هذا الأخير باستدعاء المريض في ظرف ثمانية 08 أيام ليجري له الفحوص الطبية اللازمة<sup>3</sup> لتكوين رأيه وإصدار استشارته بعدها يقوم بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي والمؤمن له في ظرف ثلاثة 03 أيام الموالية لإجراء الخبرة<sup>4</sup> في مدة شهر بموجب طلب يوضع أمام شبابيك الضمان الاجتماعي<sup>5</sup> مقابل تسليم وصل الإيداع<sup>6</sup> ليبلغ من جديد إليه قرار الخبرة في ظرف 08 أيام، أين تتاح له من جديد حق الاعتراض والمطالبة بإجراء خبرة ثانية، كما يجب تبليغه شخصيا هذا لمعرفة سريان المهلة القانونية المحددة لطلب إجراء الخبرة، وعند عدم ثبوت التبليغ يبقى هذا الحق مفتوحا وقائما، وتكون النتائج التي أسفر عليها تقرير الخبرة النهائي ملزمة لطرفي النزاع باستثناء تلك الاعتراضات التي توجه ضد نتائج الخبرة كاستحالة إجراء الخبرة بالنظر إلى حالة المعني، وهنا يمكن إخطار المحكمة المختصة لإجراء خبرة قضائية<sup>7</sup>، ويمكن أن نقول هنا أن تكاليف المؤسسة تتأثر كما تتأثر الاقتصاد الوطني، لأن كل هذه التكاليف والأتعاب تقع على مؤسسة من مؤسسات الدولة وهي هيئة الضمان

<sup>1</sup> Koepper laurence, op.cit., p. 27 : « L'expertise médicale étant mise en œuvre en cas de contestation d'ordre médical relatives a l'état de victime, concrètement, il peut s'agir d'un désaccorde sur la date de consolidation ou de guérison, caractère professionnel d'une blessure, d'une maladie, d'une rechute ou d'une aggravation, la révélation d'un état antérieur par un accident du travail et maladie professionnelle l'aggravation de l'état antérieur »

<sup>2</sup> م. 31 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>3</sup> عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، مرجع سابق الذكر، ص. 16.

<sup>4</sup> م. 23 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

<sup>5</sup> قرار المحكمة العليا رقم 0779481 المؤرخ في 04 افريل 2013 منشور في مجلة المحكمة العليا، ع. 01 لسنة 2014 ص. 282.

<sup>6</sup> السماتي طيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2008، ص. 83، عشاشو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، د. س. م. ص. 12.

<sup>7</sup> عويسات تكلت، طرق التحصيل الجبرية والمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، بن عكنون، 2010، ص. 61.

الاجتماعي إلا في حالة ثبوت عدم التأسيس قانوناً لطلب المؤمن له، وهنا هو من يحتمل التكاليف والتي تحدد بناء على قرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

- أما عن اللجنة الولائية للعجز، فأغلب أعضاء هذه اللجنة هم أطباء<sup>2</sup>، وهي مختصة بالفصل في الخلافات الناجمة عن هيئة الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.

### 1-3 المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

لم يتعرض القانون إلى تعريف هذا النوع من المنازعات، لكن أشار بصراحة إلى أن تنشأ لجنة تقنية ذات طابع تقني لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقوم بالبحث ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي ترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>، وهذا النوع من المنازعات يخضع لإجراءات التسوية الداخلية باعتبارها المبدأ في حل النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي أين تنظر فيها اللجنة التقنية وتهتم بالنظر بمختلف الاحتجاجات والتجاوزات التي تثار بخصوص التجاوزات التي يرتكبها الأطباء والخبراء المتدخلين في إطار النشاط الطبي أثناء تأديتهم مهامهم، وتتكفل بعدها بإخطار قرارها خلال مدة ستة 06 أشهر من اكتشافها لهذه الأمور على أن لا تكون قد انقضت مدة سنتين من تاريخ تقديم الأدعاءات محل الخلاف<sup>5</sup>، وبعد إعداد التقرير مفصل وسبب كي يحوز لها في هذا الإطار اتخاذ كل الإجراءات والتدابير اللازمة والتي تتيح لها إثبات الواقعة كتعيين خبير أو عدة خبراء لتقوم بعدها هذه اللجنة بتبليغ قرارها إلى كل من هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى مجلس أخلاقيات الطب عن طريق أمانة اللجنة برسالة موصى عليها في ظرف خمسة عشر 15 يوم وتكون هذه القرارات محددة بمحضر موقع من قبل رئيسها وتدون بسجل وترقم ويوقع عليها من قبل الرئيس<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> كشيده باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر، ص. 90.

<sup>2</sup> كولا محمد، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، قسنطينة، 2006، ص. 30.

<sup>3</sup> م. 31 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر والتي تنص: «تثبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي والمتعلقة فيما يلي:

حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منع الربح.  
قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية».

<sup>4</sup> م. 39 من نفس القانون.

<sup>5</sup> م. 42 من نفس القانون.

<sup>6</sup> كشيده باديس، مرجع سابق الذكر، ص. 100.

## 2- المطالبة القضائية

- ألزم المشرع على صاحب الحق بخصوص التأمينات على أن تسلك الطريق الودي وهذا الحل أوجده المشرع في حقيقة الأمر كإجراء الصلح والوساطة وهذا تقاديا لتفانم القضايا أمام الجهات المعنية فضل عن الشرعية في حل المنازعات، غير أنه وفي حالة فشل هذه الطرق الودية يحق حينها للمعني اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة ولقد كرس المشرع الجزائري حق التقاضي قانونا<sup>1</sup>، وباعتبار أن العامل فرد من أفراد المجتمع، فله هو الآخر هذا الحق للمطالبة بحقوقه المهضومة أمام الجهة القضائية المختصة وبموجب دعوى قضائية، علما إنه إذا كانت القاعدة العامة تقضي بأن المحاكم المدنية هي المختصة بالفصل في قضايا الضمان الاجتماعي، فإن الأمر يعود إلى القسم الاجتماعي باعتبار أن مثل هذه المنازعات ذات طابع اجتماعي<sup>2</sup>، أما عن كيفية مباشرة هذه الدعوى فيمكن القول بإيجاز أنها تقريبا نفس الإجراءات المتبعة أما المحاكم عموما، فحتى لا تقع الدعوى تحت طائلة عدم القبول أو البطلان، يستلزم جملة من الشروط كالصفة والمصلحة<sup>3</sup> علما أن المعني بهذا الخصوص هو المصاب أو المؤمن له أو ذوي حقوقه مع هيئة الضمان الاجتماعي. وإلى جانب ضرورة احترام هذه القواعد العامة، نجد أيضا جملة من الشروط الخاصة المرتبطة بهذا النوع من الدعاوى، وهي وجوب وجود قرار صادر من اللجان الوطنية أو الولائية المؤهلة على المستوى الداخلي<sup>4</sup>.

- بالإضافة إلى ضرورة احترام آجال ردد الدعوى أي بعد 30 يوم من استلام هذا القرار أو في غضون 60 يوم إبتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر هذه اللجنة قرارها<sup>5</sup>، كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي في حالة رفعها الدعوى أن تقوم بإعذار صاحب العمل المدين لتسوية وضعيته في ظرف 30 يوم المالية لاستلام الإنذار<sup>6</sup>، كما وتقادم المستحقات الاجتماعية عن الحوادث والأمراض المهنية بمرور 05

<sup>1</sup> م. 140 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم والسابق الذكر.

<sup>2</sup> السماتي طيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق الذكر، ص. 116.

<sup>3</sup> م. 13 من ق. ا. م. ا. السابق الذكر.

<sup>4</sup> كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر، ص. 105.

<sup>5</sup> م. 15 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 46 من نفس القانون.

خمس سنوات في حالة عدم المطالبة بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني<sup>1</sup> وعملا أيضا بأحكام قانون منازعات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

- القضاء الاجتماعي جهة مختصة بالفصل في المنازعات العامة، بالنسبة للاختصاص المحلي، فإن المشرع صراحة لا ينص على الاختصاص المحلي فيما يخص منازعات الضمان الاجتماعي بما فيها المنازعات العامة لا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ولا حتى في قانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي لذا وتطبيقاً للقواعد العامة، فإن الاختصاص يعد إلى الجهة القضائية التي تقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه أو محل إقامته<sup>3</sup> وبحكم أن منازعات الضمان الاجتماعي تكون أمام صناديق الضمان الاجتماعي، فإن الدعوى ترفع أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها صندوق الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>.

- أما بخصوص الاختصاص النوعي، فبموجب أحكام قانون منازعات الضمان الاجتماعي تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن المطبق قابلة للطعن أمام المحكمة المختصة<sup>5</sup>، وبالرجوع أيضا إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فإن القسم الاجتماعي هو صاحب الاختصاص<sup>6</sup>، وفي هذا الخصوص يستوجب الأمر أن نشير إلى أن المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي ليست كلها ذات طابع طبي أو تقني، إذ يمكن أن تفصل المحاكم أيضا في الدعاوى التي يرفعها المؤمنون اجتماعيا أو ذوي حقوقهم من صاحب العمل عن الأضرار الناجمة عن عدم توافر وسائل الحماية والوقاية الصحية والأمن في الوسط المهني<sup>7</sup>، وتخضع كل الأحكام الصادرة عن الجهات القضائية بخصوص مسائل الضمان الاجتماعي وكغيرها من سائر الأحكام لكافة طرق الطعن العادية وغير العادية وتقوم المسؤولية على الشخص الذي يعد سبب في ارتكاب

<sup>1</sup> م. 316 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 71 لسنة 1975.

<sup>2</sup> م. 78 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>3</sup> م. 37 من ق. ا. م. ا. السابق الذكر.

<sup>4</sup> السماتي طبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق الذكر، ص. 119.

<sup>5</sup> م. 15 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر.

<sup>6</sup> م. 500 من ق. ا. م. ا. السابق ذكر.

<sup>7</sup> م. 01 من القانون رقم 08-07 المتعلق بالوقاية والأمن والصحة في أماكن العمل السابق الذكر.

الضرر سواء صاحب العمل أو الطبيب الخبير فيما يخص المنازعات الطبية أو التقنية ويمكن أن تصل إلى عقوبات جزائية<sup>1</sup>.

وقد يستغرب البعض من مدى تأثير هذه الطرق المتبعة في تحصيل التعويضات الاجتماعية على التكاليف الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، أو على الاقتصاد الوطني، إلا أن الاستشارة وجبت فعلا إليها لأنها تؤثر كثيرا في تكلفة المؤسسة وتخسر أموالا كبيرة خاصة في حالة عدم حل النزاع بالطريقة الودية. وبعد اللجوء إلى القضاء وبالأخص في حالة ثبوت حالة وجود خطأ وإهدار لحق العامل أو ذوي حقوقه أين تدفع له كل التعويضات المقررة إلى جانب التعويضات المتعلقة بخصوص تكاليف التي خسرها المدعي، أما الجهات القضائية وهي كلة ما يؤثر على ميزانية المؤسسة المستخدمة وعلى الاقتصاد الوطني عبر هيئات الضمان الاجتماعي.

كخلاصة لهذا الفصل، يلاحظ أنه بالفعل تعود لتهيئة ظروف العمل أهمية اقتصادية كبيرة على مستوى كل من المؤسسة وكذا على الاقتصاد الوطني، فبالنسبة للمؤسسة إن ظروف العمل غير المأمونة، تؤثر على الوضعية المالية للمؤسسة من ناحية التكلفة التي تنقسم إلى تكاليف مباشرة وأخرى غير مباشرة، فيقصد بالأولى تلك التكاليف التي تتكبدها المؤسسة بصورة واضحة كتكاليف علاج الأمراض الناتجة عن العمل، تكاليف علاج الحوادث والإصابات الناجمة عن ظروف العمل غير المأمونة، التعويضات التي تدفعها المؤسسة للعمال في حالة إصابتهم بالعجز الدائم أو لأسرهم في حالة وفاتهم، رواتب وأجور المصابين والمرضى خلال فترة علاجهم، في حين يقصد بالثانية تلك التكاليف الخفية والتي تتحملها المؤسسة نتيجة لضياع الوقت المخصص للعمل نتيجة غياب العامل المصاب أو المريض مما يؤدي إلى انخفاض معدل الإنتاج أو التكلفة المترتبة عن الوقت الضائع إلى حين إيجاد عامل يعوض العامل المصاب كما تدخل ضمن هذه التكاليف أيضا التكلفة الناجمة عن عملية استقطاب واختيار وتأهيل قوة عمل بديلة<sup>2</sup>، الربحية مما ينعكس على أسعار منتجات المؤسسة ويحد من قدرتها التنافسية<sup>3</sup>، أما بالنسبة للاقتصاد الوطني: فتلعب

<sup>1</sup> م. 84 من القانون رقم 08-08 السابق الذكر التي تنص: «...دون الإخلال بأحكام الشريعة المعمول بها يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثمانية عشر شهر وبغرامة مالية من مائة ألف إلى مائتين ألف وخمسة مائة دينار كل طبيب أو صيدلي أو جراح أسنان وصف عمدا الحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها»، م. 226 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ج. ر.، ع. لسنة 1966.

<sup>2</sup>Jean Marie Peretti, Ressources Humaines, Vuibert, Paris, 4<sup>ème</sup> éd., 1994, p.544.

<sup>3</sup> عمر وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي، مرجع سابق الذكر، ص. 574.

عملية تهيئة ظروف العمل دورا هاما في تقليص الآثار المترتبة عن سوء ظروف العمل لأن غياب بيئة عمل آمنة، يجعل من السلطات ملزمة بالتكفل بمساعدة أسر المتضررين، كما أن فقدان القوة العاملة للبلد خاصة إذا ما كان العامل المصاب أو المتوفى يتمتع بقدرات عالية ويصعب تعويضه<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الافراد، مرجع سبق الذكر، ص. 459.



خاتمة

في الأخير يمكن القول أن موضوع الصحة والسلامة المهنية يعد فعلا من بين المسائل جد المهمة، والتي لا يمكن تجاهلها في المجتمع؛ فتطور البيئة الاقتصادية عامة وبيئة العمل على الوجه الخصوص كما رأينا، يستلزم آلات ومعدات ومواد صارت أساس البناء الاقتصادي لمختلف المؤسسات وفي مختلف التخصصات، الأمر الذي صاحبه في ذلك ظهور العديد من المخاطر المهنية بمختلف ابعادها المادية، الاجتماعية والتنظيمية وحتى النفسية.

كل هذه التطورات الحاصلة في البيئة الاقتصادية جعلت من جميع دول العالم تتحرك لأجل إضفاء حماية وأمان في بيئة العمل، لذا برزت كما ذكرنا العديد من الاتفاقيات الدولية والتوصيات التي نددت بالصحة والسلامة المهنية كضرورة يستدعيها الواقع الذي آلت إليه الحياة الاقتصادية حاملة في جوفها العديد من الإجراءات والتوجيهات والقواعد في سبيل تقرير هذه السياسة الحمائية والوقائية، لئتم بعدها صب فحوى هذه النصوص الدولية في القوانين المحلية والوطنية.

موضوع الصحة والسلامة المهنية أيضا جعلنا نتعرض الى العديد من المصطلحات التي يحتويها هذا الموضوع كالوقاية، الأمن، الصحة، السلامة، لكن وإن تعددت هذه المصطلحات هذا لا يعني استقلالها عن بعضها البعض بل هي كلها تجتمع وتتوحد لتحقيق هدف واحد وهو الطفر بيئة عمل آمنة ولائقة تخدم العامل والمؤسسة على حد سواء، عدا عن ذلك فان هذا النظام لم يعد ذلك المجال الذي يهتم بتأمين العامل من حيث حوادث العمل والأمراض المهنية فحسب بل وكما رأينا صار يرمي الى الوصول بهذا العنصر البشري لغاية الرفاه أين يهتم بكل تفاصيل ظروف العمل من تخطيط بدائي لغاية تأسيس المؤسسة والتحاق العمال بها كما يتوسع ويمد جذوره ليهتم أيضا بجل انشغالات واحتياجات العمال ويصبوا الى خلق ظروف اجتماعية مناسبة كالملبس، الغذاء، النقل، السكن، العلاقات الاجتماعية بين العمال وغيرها ناهيك عن اهتمامه بالباحث النفسي للعامل، حيث يلاحظ ظهور جملة من الأمراض النفسية في بيئة العمل ومهما كان سببها سواء كان شخصي أو مهني لكن هذه الأمراض صارت خطر قد يعرض العامل الى خطأ مهني يوصل به الى ضرر لا يحمد عقباه، وعليه فإن الإفراط أو السهو أو الاغفال عن تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية سواء كان يقصد من المؤسسة المستخدمة أو بغير قصد منها لا شك أنه أمر خطير تنتج عنه سلبيات متعددة ليبقى العامل الضجة الأولى لمختلف هذه المخاطر المهنية دون نسيان المؤسسة المستخدمة من خلال ما تتحملة من تكاليف لجبر هذه الأضرار وحتى على الدولة من خلال ما تنفعه مؤسساتها والتي تبرز خاصة في مصالح الضمان الاجتماعي.

وعلى العكس من ذلك وكما رأينا من خلال الباب الثاني من هذا العمل فان مقومات هذه الانظمة تظفر بالخروج والوصول الى معنى العمل اللائق والعمل الراقي الذي يعمد الى رفع مكانة العامل لدرجة الرفاه وليس فقط جعله في معزل عن تلك الأمراض والحوادث المهنية كما هو معروف عليه قديما، فهذه الأنظمة اليوم صارت ذات حماية واسعة تهتم بكل احتياجات العامل من اجتماعية، نفسية، تنظيمية وحتى أحيانا الشخصية وهذا طبعا يجعل من العامل في حماس وراحة دائمة فيتحسن أدائه ويتحقق لديه الرضا الوظيفي ناهيك عن ما قد توفره المؤسسة المستخدمة من تكاليف فتراها تنتج وتتحسن وبأقل تكلفة ممكنة.

لذا وختاما للموضوع وبالنظر لما توصلنا إليه في هذا البحث خرجنا بجملة من النتائج والتي نوجزها فيما يلي:

1- يعد عامل الصحة والسلامة المهنية حق شرعي وقانوني مكفول على الصعيدين الدولي والوطني ولا يمكن التنازل عنه لأن هذا يشكل مساسا بكرامة العامل وبإنسانيته.

2- لقد كان فعلا للنصوص الدولية دور كبير في إرساء قواعد منظومة الصحة والسلامة المهنية وهذا ما لمسناه في مختل الاتفاقيات والبروتوكولات والمواثيق الدولية التي نادى بضرورة الامتثال لهذا الالتزام.

3- أضحت سياسة الصحة والسلامة المهنية ضرورة قصوى فرضها الواقع المعاش خاصة في ظل ما تعيشه البيئة الاقتصادية عامة والمهنية خاصة من تطورات.

4- تعد فعلا نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية استراتيجية وقائية وعلاجية وحمائية جد مهمة في حياة المؤسسة المستخدمة وهذا بالنظر الى ما تسعى إليه من خلق فضاء مهني آمن على مستوى جميع الأصعدة.

5- تحمل نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية برنامجا كثيفا ومتنوع بحيث أنه يمس كل جوانب بيئة العمل وبأدق التفاصيل ما يسمح ببناء مؤسسة مستخدمة على نحو صحيح وسليم وآمن خاصة وأن برنامج الصحة والسلامة المهنية عبارة عن مخطط يرافق حياة المؤسسة المهنية من بداية التأسيس لغاية دخولها في الحيز المهني فنجد أنه يشمل خطوات أساسية من تخطيط، تدريب، تكوين وتقييم.

6- إن حق العمال في الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية لم يعد يقتصر على مجرد وقايتهم من الامراض المهنية وحوادث العمل فحسب بل صار يرمي إلى أبعد من ذلك لا بل يعمد الى ما يعرف اليوم بالرفاه في بيئة العمل عبر ما يسعى اليه من تحقيقات إيجابية وخلق ظروف مهنية آمنة من الناحية المادية، الاجتماعية، التنظيمية والنفسية.

7- بدورها الهيئات الدولية كمنظمة العمل الدولية، المنظمة العالمية للتقييس وكذا منظمة الصحة العالمية اهتموا كثيرا في خلق تفعيل معايير عالمية صار يعتمد عليها في تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية.

8- على غرار باقي الدول في العالم كان المشرع الجزائري صائبا في هذه المسألة نوعا ما أين رأيناه أعطى أهمية كبيرة لهذه المسألة وجعلها من بين أحد المبادئ الدستورية كما تبنى ترسانة من النصوص التي تباينت من نص إلى آخر وكل منها يعنى بتفصيل معين لتتحد في الأخير كلها مع بعضها البعض كل منها تكمل الاخرى للظفر بيئة عمل آمنة فنجد على سبيل المثال أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون رقم 88-07 المتعلق بطب العمل إلى جانب العديد من الأحكام والقواعد القانونية.

9- دعم المشرع أيضا هذا المجال بجملة من الأجهزة التي تعمل على تطبيق فحوى هذه النصوص القانونية وتكريسها على أرض الواقع ولقد رأينا الدور المهم الذي يعود لكل مصلحة من هذه المصالح من مصلحة الوقاية الصحة والأمن وطب العمل، مفتشية العمل، مصالح الضمان الاجتماعي وغيرها.

لكن وما يعاب على مشرعنا الجزائري هو أنه ورغم الكثافة الهائلة لجل النصوص والقواعد الفاعلة في تحقق صحة وسلامة العمال إلا أننا نلاحظ إجحاف في بعض النقاط فعلى سبيل المثال الاعترافات الغير الصريحة بمصطلح الصحة والسلامة المهنية بحيث أننا لا نجد بهذا الوضوح بل نجد يستعمل تارة "الصحة" أحيانا "الأمن" ومرة أخرى "الوقاية والأمن"، كما نرى غيابا للتعريفات القانونية لبعض المصطلحات والمعاني التي تندرج في هذا الإطار وهذا على خلاف المشرع المغربي على سبيل المثال الذي كان نوعا ما دقيقا في هذه النقطة وأقر صراحة بعبارة الصحة والسلامة المهنية بشكل واضح وبدون أي لبس أو غموض، كذلك الدور المحتشم لبعض الهيئات الذي لمسناه كجهاز مفتشية العمل خاصة من حيث الرقابة والإشراف على هذه المسألة داخل المؤسسات المستخدمة لذا خرجنا بجملة من التوصيات التي نوجزها فيما يلي:

1- نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية تهدف الى تحقيق الأمان والأمن في العمل وهو بذلك يخدم كل من مصلحة العامل والمؤسسة وكذا البيئة والمجتمع بشكل عام فهو علم ذات أبعاد عديدة لذا من الضروري الالتفات إليه وتبنيه بصريح العبارات السليمة والواضحة بدون أي لبس أو غموض والتعرض الى تعريفه والإشارة الى كل التعريفات الموازية له وتأطيره وضبطه قانونيا بات أمر حتمي لا بد منه.

2- تعدد النصوص وكثافتها وانتشارها هنا وهناك فنجد على سبيل المثال القانون رقم 90-11 القانون رقم 83-13، القانون رقم 88-07 والعديد منها وهذا الأمر يخلق نوع من الصعوبة سواء بالنسبة للباحث في هذا

المجال أو حتى للعامل في حد ذاته أين قد تغيب عنه بعض النصوص وهو نفس الأمر بالنسبة لصاحب العمل أيضا الذي يصعب عليه الإحاطة بكل التفاصيل التي تتدرج ضمن نظم الصحة والسلامة المهنية لذا حبذا لو يتم توحيد جل هذه النصوص.

3- العمل على التوسيع من دور مختلف تلك المصالح والهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية بدل من قيدها كما لا بد من تشجيع تبادل وتكامل هذه الأدوار بغية فرض اجراءات ومراقبة صارمة في هذا المجال.

4- أيضا وما تجب الإشارة له في هذا الخصوص هو ضرورة حث المشرع المؤسسات المستخدمة لتبني طاقم متخصصين في مجال الصحة والسلامة المهنية وعلى دراية بتفاصيل أدق يعمل بالتنسيق مع الهيئات المذكورة أعلاه لفرض حماية أكثر فعالية.

5- ما يثبتته الواقع أيضا من حالات لعمال يفتقرون لأدنى شروط الأمن بحيث أنه لا يتم التصريح بهم لدى المصالح المختصة وكثير ما يتعرضون لمختلف المخاطر ولا يستفيدون من أي حماية لذا لا بد من تشديد عامل الرقابة داخل المؤسسات المستخدمة بغض النظر عن قطاعها وعن نشاطها وبدون استثناء.

6- إن أغلب المؤسسات المستخدمة ورغم التزامها بقوانين العمل لا تزال تشهد آلاف من المخاطر والسبب يعود لقلّة المراقبة أولا وثانيا عدم وعي العمال وعدم معرفتهم لحقهم المهم في الصحة والسلامة المهنية، وثالثا لأنه ورغم وجود العديد من النصوص القانونية التي لا يستطيع رب العمل الاغفال عنها لكن تبقى برامج الصحة والسلامة المهنية هي الأدق والأعمق والشامل في هذا المجال بالنظر لما يحمله برنامجها من اجراءات وتوجيهات ثم إنها ورغم هذه الأهمية التي تكتسبها يلاحظ العديد من المؤسسات المستخدمة تتهرب من اقتناء هذه البرامج لغلاء ثمنها ناهيك عن التكاليف الباهظة التي يتوجب توفيرها لأجل تجسيد ورسم أبعاد هذه الأنظمة داخل المؤسسة من تكوين، تخطيط ، لذا كان من الأجدر لو تقوم الدولة باقتناء هذا البرنامج وجعله في متناول هذه المؤسسات خاصة الكبرى منها ولما لا ادراجها كمواد مقننة في اطار الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية ، الأمر الذي يجعل من صاحب العمل يرضخ لهذه التعليمات بطريقة الزامه وغير مباشرة.

7- بخصوص عنصر المساءلة وفي حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لمسنا اعفاء العامل من المساءلة الجزائية وهو في حد ذاته تجاوز كبير لأنه أحيانا ما يكون العامل في حد ذاته هو

السبب في الوقوع في هذه المخاطر التي تلحق به وبالمؤسسة التي يعمل بها لذا كان من المستحسن إحداث المشرع للتساوي بين كل من العامل وصاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة بهذا الخصوص.

8- ما يلاحظ أيضا وبالنسبة لهذا النظام هو أننا أحيانا نجد أنفسنا نتجول بين التخصص القانوني، الاقتصادي، علم النفس، علوم التسيير، ادارة الموارد البشرية والطب، ذلك أنه كثير ما نجد عبارة نص عليها المشرع في هذا المجال لكن يصعب فهمها متجهين بذلك إلى استبيان المدلول منها عبر الاستعانة بفروع التخصصات الأخرى وهذا أمر متعب نوعا ما بالنسبة للباحث في هذا المجال كما أنه أمر يخلق نوع من الصعوبة في اطار المؤسسات سواء لصاحب العمل أو للعامل, لذا كان من الأجدر أنه لا ضرر من ادراجها ضمن الأحكام القانونية ولو بشكل وجيز وتأطيرها وإعطائها تعريفات قانونية الأمر الذي يجعلنا سواء نحن كباحثين أو الأشخاص الموجودين في الميدان على دراية بمقصد المشرع وكذا عدم التنصل بحجة عدم الفهم أو الغموض الذي قد يدعيه المخالف لهذه الأحكام.

# قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- نصوص قرآنية وأحاديث نبوية

- 1- آيات من القرآن الكريم
- 2- أحاديث نبوية، البخاري في صحيحه المقدم بن معد يركب الكندي

2- القواميس والمعاجم

- 1- ابن المنظور، لسان العرب، الجزء 06، المكتبة التوفيقية، القاهرة، مصر العربية، دون تاريخ النشر.
- 2- بشير عباس العلق، المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف (إنجليزي-عربي)، الدار الجماهيرية، ليبيا، دون تاريخ النشر.
- 3- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين -عربي -إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط. 01، 1997.

3-الكتب

الكتب العامة

- 1- أحمد المهدي، الحماية القانونية للبيئة ودفع البراءة الخاصة بها، دار الفكر والقانون، للنشر والتوزيع، مصر، 2006.
- 2- أحمد بن عيشاوي، إدارة الجودة الشاملة، ط1 ، دار الحامد، عمان، الأردن، 2013 .
- 3- أحمد شكري الحكيم، التأمين وإعادة التأمين في اقتصاديات الدول النامية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1971.
- 4- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، ط. 1، 1979.
- 5- أحمد ماهر، اقتصاديات الإدارة ودراسات الجودة، الدار الجامعية، الإسكندرية، دون تاريخ النشر.
- 6- أحمد ماهر، اقتصاديات الإدارة ودراسات الجودة، الدار الجامعية، الإسكندرية، دون تاريخ النشر.
- 7- أحمد محمد المصري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة - الوقت - الأداء، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.



- 8- أحمد محمد وفراج قاسم، مصادر الطاقة وتلوث البيئة، دار ومكتبة الحامد، ط.01، 2007.
- 9- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج. 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 1998، بن عكنون، الجزائر.
- 10- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج. 02، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1998.
- 11- أحمية سليمان، التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج. 02، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 12- أسامة جردات، تبسيط إجراءات العمل، الأساليب والآليات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2005.
- 13- أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 14- أمين عز الدين، المدخل في شؤون العامل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة، ط.01، مصر، 1964.
- 15- ابراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 02، الجزائر، 1988.
- 16- إبراهيم مراد الدعمية، التنمية البشرية الإنسانية بين النظرية والتطبيق، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 17- إيمان بن وطاس، مسؤولية العون الاقتصادي في ضوء التشريع الجزائري والفرنسي، دار هرمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 18- بشار الوليد، المفاهيم الإدارية الحديثة، دار الراية، عمان، ط. 01، 2014.
- 19- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، الجزائر، ط. 04، 2007.
- 20- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، ط. 03، الجزائر، 2005.

- 21- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط.01، الأردن، 2010.
- 22- بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية " المفاهيم والأسس"، دار اليازوري، عمان، 2010.
- 23- جاري ديسلر، ترجمة سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، القاهرة، 2007.
- 24- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل، ج. 01، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 25- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط. 02، 2007.
- 26- حسن إبراهيم بلوط، المبادئ واتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، بيروت، ط. 01، 2005 .
- 27- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، دون ذكر الطبعة وتاريخ النشر.
- 28- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، قسنطينة، 2004.
- 29- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة للثقافة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 30- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط. 2، 1999.
- 31- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2009.
- 32- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 33- خالد عبد الرحمان الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 02، 2005.

- 34- خالد عبد الرحيم الهييتي، أكرم أحدم الطويل، جمال محمد النعيمي، أساسيات التنظيم، دار منهان للنشر والتوزيع، عمان، 1997
- 35- خباية عبد الله، بوقرة رابح، الوقائع الاقتصادية والعولمة الاقتصادية والتنمية المستدامة، دار شباب الجامعة، الاسكندرية، 2009.
- 36- خضر مصباح الطيطي، إدارة وصناعة الجودة، دار الحامد، عمان، ط1، الأردن، 2011.
- 37- خضير كاظم، حمود الفريجات، موسى سلامة اللوزي، أنعام الشهابي، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، دار إثراء، عمان ط. 1، 2009.
- 38- خلفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 39- خيري كتانة، مدخل إلى إدارة الأعمال النظريات- العمليات الإدارية منهج تحليلي، دار جرير، الأردن، سنة 2008.
- 40- خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب خرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط. 01، 2013،
- 41- راتب سلامة السعود، الإنسان والبيئة، دراسة في التربية البيئية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- 42- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 43- راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004.
- 44- رضا صاحب أبو حمد آل علي، سنان كاظم الموسوي، وظائف المنظمة المعاصرة" نظرة بانورامية عامة"، مؤسسة الوارق، عمان، 2005
- 45- روبرت باكال، ترجمة، موسى يونس، تقييم الأداء، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، الرياض (جدة)، 1990.

- 46- روية حسن، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 47- زهد محمد ديري، سعاد راغب الكسواني، إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 2009.
- 48- سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لوس أنجلوس، ط. 01، 2007.
- سعود بن مبارك البادري، تطبيقات علم النفس مهنة وتربية، دار الكتاب الجامعي، ط. 01، 2011.
- 49- سمير محمد عبد العزيز جودة المنتج بين إدارة الجودة الشاملة والايزو 9000 ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط. 1، مصر، 1999.
- 50- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، ط. 03، 2011.
- 51- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 2003.
- 52- السيد محمد جاد الرب، السلوك التنظيمي، مطبعة العشري، الإسكندرية، 2005.
- 53- السيد نايل عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
- 54- السيماني طيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 55- شرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسس وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 56- شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ط. 1، 2010.
- 57- صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، ليبيا، بدون تاريخ النشر.

- 58- الصديق منصور بوسنينة، الموارد البشرية، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا، ط. 01، 2003.
- 59- صلاح الدين حسن السيبي، تطبيق المعايير العالمية في إدارة المؤسسات، استراتيجية المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط. 1، مصر، دون تاريخ النشر.
- 60- صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2005.
- 61- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 62- صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "مدخل تحديد الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 63- الطيب بلولة، ج. جمال بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة إلى العربية، محمد بن بوزة، انقطاع علاقة العمل، برتي Berti، الجزائر، 2007.
- 64- الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 1994.
- 65- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، عالم الكتب الحديث، عمان، 2006.
- 66- عادل زايد، الأداء التنظيمي المتميز "الطريق إلى منظمة المستقبل، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.
- 67- عارف صالح مخلف، الإدارة البيئية، الحماية الإدارية للبيئة، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 68- عامر طراف، حياة حسين، المسؤولية الدولية والمدنية في قضايا البيئة والتنمية المستدامة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2012.

- 69- العايب رابح، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، ط.1 ، 2006.
- 70- عائشة مصطفى المناوي، سلوك المستهلك، دار مكتبة عين شمس، القاهرة، ط. 2 ، 1998.
- 71- عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 72- عبد الباقي صلاح الدين محمد، السلوك التنظيمي، مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
- 73- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، ط.1 ، 2007.
- 74- عبد العالي الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط. 1، القاهرة، مصر، 2013.
- 75- عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد بالمنظمات" مدخل وظيفي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط. 01، 2000.
- 76- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 77- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت، 1997.
- 78- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 79- عبد الله حسن مسلم، إدارة الجودة الشاملة معايير الايزو، دار المعتز، عمان، ط. 1، الأردن، 2015.
- 80- عبد الهادي فوزي العوفي، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008.
- 81- عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، منشورات جامعة قازيونس، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ط. 01، 2002.
- 82- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط. 01، 2007.

- 83- عمر بن لخضر خلفاوي، التنمية المستدامة للمؤسسات جودة، بيئة وصحة وسلامة مهنية، دار الأيام، ط.1، عمان، الأردن، 2016.
- 84- عمر وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
- 85- عمر وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة " بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 2009.
- 86- عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، دون تاريخ النشر.
- 87- عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، دون تاريخ النشر.
- 88- عمرو صفي عقلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر، عمان، 1997.
- 89- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 1998، ص. 156.
- 90- فارس حلمي، تأليف رونالد إ. ريجيو، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق، عمان، ط. 1، 2013.
- 91- فاروق عبد فليبه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، ط. 01، 2005.
- 92- فايز عبد الرحمان الفروخ، "التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي"، دار الجليس للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 93- فرويد، سيجموند، الكف والعرض، ترجمة محمد عثمان نجاتين، الطبعة الثالثة، دار الشروق، القاهرة، 1983.
- 94- قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات، دار الشروق، عمان، ط. 1، الأردن، 2006.
- 95- كامل بربير، إدارة الموارد البشرية، اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، ط. 01، 2008.

- 96- كريم ناصر علي، أحمد محمد مخلف الدليمي، علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، 2009.
- 97- مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية مدخل نظري وتطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان - الأردن، ط. 01، 2013.
- 98- محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة، مفاهيم وتطبيقات، دار وائل، عمان، ط. 4، الأردن، 2009.
- 99- محمد إبراهيم دسوقي، تقدير التعويض عن الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للتنظيم والنشر والتوزيع، مصر، دون تاريخ النشر.
- محمد الصيرفي، السلوك الإداري والعلاقات الانسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2007.
- 100- محمد بوادالي، حماية المستهلك في القانون المقارن، دراسة مقارنة في القانون الفرنسي، دراسة مقارنة في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2006.
- 101- محمد حافظ حجازي، المنظمات العامة، البناء، العمليات، النمط الإداري، الإسكندرية، 2002.
- 102- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003.
- 103- محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط. 01، 1996.
- 104- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية، في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، ط. 01، 1972.
- 105- محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، دار البداية للنشر، عمان، ط. 1، 2012.
- 106- محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002.
- 107- محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 108- محمد عبد العال النعيمي وآخرون، إدارة الجودة المعاصرة- مقدمة في إدارة الجودة الشاملة للإنتاج والعمليات والخدمات، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009.



- 109- محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة والبيئة، ISO 14000 - ISO 9000، ط. 1، دار وائل، عمان، الأردن، 2002.
- 110- محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، 2004.
- 111- محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009.
- 112- محمد نبيل سعد سالم، محمد محمد جاب الله عمارة، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ط. 03، 2008-2009.
- 113- محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984
- 114- محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدر العربية للكتاب، تونس، 1984.
- 115- مدحت أبو النصر، أساسيات إدارة الجودة الشاملة، دار الفجر، القاهرة، ط. 1، مصر، 2008 .
- 116- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدا الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003-2004.
- 117- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، ط. 02، الجزائر، 2011.
- 118- مصطفى كامل أبو العزم عطية، مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، دون تاريخ النشر.
- 119- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"، الشروق للتوزيع، عمان، ط. 03، 2005
- 120- منال طلعت محمود، أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
- 121- منير بن أحمد بن دريدي، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، التدريب، الحوافز، دار الابتكار، عمان، ط. 01، 2013.

- 122- مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، دار جرير، عمان، ط. 1، الأردن، 2007 .
- 123- موسى اللوزي، التنظيم واجراءات العمل، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 124- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية، الجزائر، 2003.
- 125- نبيل ابراهيم سعد، المدخل إلى القانون، الكتاب الثاني، نظرية الحق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1995.
- 126- نجم العزاوي، المدخل الإداري والمعلوماتي - نظم ومتطلبات وتطبيقات-، دار وائل، عمان، ط. 1، الأردن، 2015.
- 127- نجم عبود نجم، إدارة الجودة الشاملة في عصر الإنترنت، دار صفاء، عمان، الأردن، ط.1، 2010.
- 128- نهى الخطيب، اقتصاديات البيئة والتنمية، مركز دراسات واستشارات الادارة، 2000.
- 129- هاني عبد الرحمان صالح الطويل، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، سلوك الأفراد والجماعات في النظم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط.3، سنة 2001.
- 130- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003.
- 131- هيرمن أجونيس، ترجمة، سامح عبد المطلب عامر، إدارة الأداء، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان (الأردن)، 2010.
- 132- وناس يحي، دليل المنتخب المحلي لحماية البيئة، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003.
- 133- يصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2011.

- 134- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق، عمان، ط.1، الأردن، 2008.
- 135- يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009.
- 136- يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، 2006.
- الكتب المتخصصة**
- 1- أحمد أحمد حرز الله، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية) ، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان-الأردن، ط. 01، 2010.
- 2- أحمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط. 01، 2007.
- 3- أحمد عمارة، وزينب محمد بوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، دون تاريخ النشر.
- 4- أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، ط. 01، 1976.
- 5- أحمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 03، 2005.
- 6- أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 7- آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، المغرب، ط. 19771.
- 8- أمل بكري، ريتا حمارنه، زين بدران، الصحة والسلامة العامة، دار الفكر، عمان، الأردن، ط. 05، 2009. إيمان جودة، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيروقراطي وعدم الرضا الوظيفي، جامعة دمشق، سوريا، 2002.

- 9- جيري مي سترانكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة في العمل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003.
- 10- حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ط.01، الأردن، 1994.
- 11- حسن جهاد فليح، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، دار الرسالة للطباعة، بغداد، 1980.
- 12- حكمت جميل، الضوضاء وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العمالية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ط. 04، 1980.
- 13- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ط. 01، 2010.
- 14- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ط.01، الأردن، 2011.
- 15- رامي تهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 16- زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، سلسلة صوت البيئة 06، شركة ناس بعابدين، مصر، جانفي، 2006.
- 17- سعد علي العنزي، الإدارة الصحية، دار اليازوري، عمان، 2009.
- 18- السماتي طيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2008.
- 19- السماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 20- طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 21- عبد الاله زبيرات، التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، دراسة مقارنة، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، ط. 01، المغرب، 2011.
- 22- عبد الغفور يونس، التنظيم الصناعي، إدارة الإنتاج، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1997.

- 23- عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003.
- 24- عبد الله، محمد قاسم، مدخل الى الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، 2001.
- 25- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، ط. 01، 1994.
- 26- فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، ط. 01، مصر، 2008.
- 27- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار المعارف، القاهرة، ط. 06، 1988.
- 28- فهمي، مصطفى، الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخانجي ط. 63، القاهرة، مصر، 1992.
- 29- فوزي مدكور، تسويق الخدمات الصحية، ايتراك للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط. 01، 1998.
- 30- كامل محمد عويضة، مراجعة محمد رجب البيومي، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.
- 31- كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط. 01، 1996.
- 32- كمال طارق، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 33- مجدي عبد الله شرارة، الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش إيبيرت مكتب مصر، 2016.
- 34- محمد أحمد خليل، التكاليف في الوحدات الصناعية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، دون تاريخ النشر.
- 35- محمد الحسن التيجاني يوسف، التحفيز وأثره في تحقيق الرضاء الوظيفي لدى العاملين، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي MBA في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة، بدون تاريخ النشر.

- 36- محمد بشير الدهشان، أحمد عبد الرحمان عبد ربه، السلامة المهنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط.01، الأردن، 2010.
- 37- محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة، عمان، ط. 1 ، 2010.
- 38- محمد صلاح الدين عباس، نظم الإدارة البيئية والمواصفات القياسية العالمية أيزو 14000، دار الكتب العلمية، القاهرة، ط. 2، مصر، 2006.
- 39- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط. 1 ، 1967.
- 40- محمد لبيب شنيب، الخطر في تأمين إصابات العمل، دار الفكر العربي، دون بلد النشر، ط. 1 1967.
- 41- محمد هند، مصطفى عبد المحسن الحبشي، النظام القانوني لحقوق الطفل، دار الكتاب القانونية، مصر، 2007.
- 42- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 03، 2005.
- 43- محمود فتحي عكاشة، علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، 1999.
- 44- مدحت كاظم القرشي، الاقتصاد الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، 2001.
- 45- مدحت محمد أبو النصر، الإدارة بالحوافز، أساليب التحفيز الوظيفي، دار الكتب المصرية، القاهرة، ط. 01، 2012.
- 46- مروان طاهر الزعبي، الرضا الوظيفي، مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته وأساليب زيادته في العمل، دار المسيرة، عمان، ط. 01، 2011.
- 47- مصطفى يوسف الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ط. 01، 2014.

- 48- معن يحيى الحمداني، الأمن والسلامة المهنية، الإسعافات الأولية، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ط. 01، 2009.
- 49- مفتاح عبد السلام الشويهي، الصحة والسلامة المهنية، إدارة المطبوعات والنشر بنغازي، ليبيا، ط. 01، 2008.
- 50- ناصر منصور الروسان، رزان إبراهيم أبو صالح، محمد نور الصح، هاتي عبد الخرابشة، عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، الأردن، 2014.
- 51- ناصر منصور الروسان، زوان إبراهيم أبو صالح، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الأردن، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، 2008.
- 52- نجم العزاوي وعبد الله حكمت النقار، إدارة البيئة - نظم ومتطلبات - 14000، دار المسيرة، عمان، ط. 1، الأردن، 2007.
- 53- نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 54- وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية: مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، دار الطليعة، بيروت، 1982.
- 55- وسيم حسام الدين الاحمد، الحماية القانونية لتشغيل وحماية الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط. 01، لبنان، 2011.
- 4- المذكرات والرسائل الجامعية
- 1- كولا محمد، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، قسنطينة، سنة 2005-2006.

- 2- أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية التجارة، جامعة الإسلامية غزة، السنة الجامعية 2005-2006.
- 3- آيت وراس ليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي، حالة بلدية بتيزي وزو نموذجا مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية 2014-2015.
- 4- إيناس فؤاد نواوي فلمبان، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي التنظيمي، لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، بإدارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، السنة 2007-2008.
- 5- بايك ناصر، اقتران حادث العمل بحادث المرور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015.
- 6- بناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكر لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2001-2002.
- 7- حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، دراسة ميدانية بولايي تيزي وزو وبومرداس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، السنة الجامعية 2013-2014.
- 8- حميد باجة، دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة، دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط بالبويرة، رسالة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2013-2014.
- 9- حنان قواري، الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014.



- 10- دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس والاجتماع، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008-2009.
- 11- رقية بنت ناصر بن سعيد السعدية، درجة تطبيق نظام إدارة الجودة في المديرية العامة المطبقة للنظام بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان من وجهة نظر العاملين، رسالة لنيل شهادة الماجستير إدارة تعليمية، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، جامعة نزوى، عمان، الاردن، السنة الجامعية 2016-2017.
- 12- زناتي نورة، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير من قانون ومؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 2014-2015.
- 13- زهية عزيزون، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة سكيكدة، السنة الجامعية 2006-2007.
- 14- سامية زويش، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة، دراسة حالة ثانوية أمزيل محمد بحيرز، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال الاستراتيجية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، السنة الجامعية 2013-2014.
- 15- سعاد بعجي، "تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، السنة الجامعية 2006-2007.
- 16- سعيد بن سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، السنة الجامعية 2011-2012.
- 17- سميرة فانددي، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001-2002.

- 18- شفيق شاطر، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بجيجل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم، كلية علوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة -بومرداس، السنة الجامعية 2009-2010.
- 19- صبرين مباركي، دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي بالمنظمة، دراسة حالة المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في تسيير المنظمات، كلية علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014.
- 20- عبد الكريم الطيف، واقع وآفاق المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الإصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003.
- 21- عشايشو سميرة، تسوية المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، د.س.م.
- 22- علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة حالة المؤسسة هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري-قسنطينة-، السنة الجامعية 2007-2006.
- 23- عويسات تكلت، طرق التحصيل الجبرية والمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، بن عكنون، السنة الجامعية 2009-2010.
- 24- غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقة العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية-جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2010-2011.
- 25- فاتح العبودي، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية جيجل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2007-2008.

- 26- فريشان فتيحة، نظام التأمينات عن حوادث العمل والامراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.
- 27- فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحريرية - سجاد حلب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا، السنة الجامعية 1998-1999.
- 28- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، السنة الجامعية 2011-2012.
- 29- كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011.
- 30- مبارك بن فالح الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالسعودية، السنة الجامعية 2010-2011.
- 31- محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية،" رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، السنة الجامعية 2005-2006.
- 32- مراد كواشي، التكاليف الخفية وأثره على أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات، جامعة قسنطينة، 2005-4004.
- 33- مريم شيخي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الانسانية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، تخصص الانتقاء والتوجيه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2013-2014.

- 34- نور الدين عسلي، إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مؤسسة الحضنة ولاية المسيلة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.
- 35- وهيبة عيساوي، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، دراسة حالة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، ترابي بوجمعة ببشار، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأفراد وحوكمت الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان- السنة الجامعية 2011-2012.
- 36- باكيناز عزت بركة، المقارنة المرجعية كأداة لتحقيق الجودة الشاملة مع التطبيق على قطاع الصحة في مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، السنة الجامعية 2001-2002 .
- 37- بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2013-2014.
- 38- جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران -02-، السنة الجامعية 2017-2018.
- 39- حميش يمينه، حادث المسافة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 02 ، السنة الجامعية 2014-2015.
- 40- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2007-2008.
- 41- زهواني رضا، دراسة وتحليل التكاليف البيئية ودورها في قياس وتقييم مستوى الأداء البيئي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة- دراسة حالة المنشآت الصناعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2014-2015.

42- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2015-2016.

43- سهام رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينات من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، علوم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، شتمة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014.

44- صالح علي محسن المدحجي، الخيار التكاملي لبناء نظامي إدارة الجودة والبيئة وفقا للمواصفتين القياسيتين الدوليتين ISO 9001 & ISO 14001، دراسة حالة في شركة عدن للحديد-، أطروحة دكتوراه، جامعة St Clements، العالمية، الأردن، السنة الجامعية 2011-2012.

45- صحبي محمد أمين، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون الصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962، جامعة جيلالي ليابس، سيدس بلعباس، السنة الجامعية 2017-2018.

46- عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010-2011.

47- عبد العزيز عبد العال زكي عبد العال، إدارة الجودة ودورها في بناء المؤسسات، أطروحة دكتوراه، الجامعة الافتراضية الدولية بالمملكة المتحدة، المركز الاستشاري البريطاني، السنة الجامعية 2009-2010.

48- عبد الغني حسونة الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2012-2013.

49- لعلى بوكميش، فعالية تطبيق المواصفات الدولية لأنظمة إدارة الجودة ISO 9000 في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية للمؤسسات الحائزة على شهادة الأيزو-، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر- باتنة-، السنة الجامعية 2004-2005 .

50- ماموني فاطمة الزهراء، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012-2013.

51- نور الدين شنوفي، "تفعيل نظم تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004-2005.

## 5- المقالات

1- أحمد عبد التواب محمد بهجة، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل، دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، مجلة القانون الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، ع. 06، مصر، 1994.

2- امينة بدبار، محمد توفيق مزيان، أثر الاقتصاد الأخضر على النمو والتنمية المستدامة، دراسة قياسية على مجموعة الدول المتقدمة والنامية، مجلة الدراسات المحاسبية والادارية، المجلد. 06، ع. 01 جون 2019.

3- باية واعمر، إحياء اليوم العالمي ضد عمل الأطفال، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة، ع. 15، الجزائر، جوان 2006.

4- بركنو نصيرة، ثابتي الحبيب، أهمية التدريب لتحقيق التحول نحو الوظائف الخضراء في ظل الاقتصاد الجديد، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 05، ع.03، 2016.

5- بطرس شكر، لؤي لطيف، " دور التدريب في تقويم كفاءة أداء العاملين ضمن القطاع الفندقي"، دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين في فندق الرشيد أحد الفنادق الدرجة الممتازة ببغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، ع. الحادي والسبعون، 2008.

- 6- بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي، غيلزان، ع. 01، جانفي 2010.
- 7- بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل الصحة والسلامة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد رقم 04 ع. 02 ديسمبر، 2019.
- 8- جبار بوكثير، بسمة مناخ، أثر تطبيق نظم الأداة والبيئة وفق المواصفة الدولية ايزو 14000 على الأداء البشري في المؤسسات الاقتصادية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، لمجلد ر. 03، ع. 01، 2018.
- 9- حدادي نور الهدى -مخلفي امينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية -دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، المجلد رقم 06، ع. 01 جانفي 2021.
- 10- حميش يمينة، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد رقم 06، ع. 01، 2015.
- 11- حمامة مسعودة، ابن عون الطيب، الاقتصاد الأخضر في الجزائر ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة البديل الاقتصادي، جامعة الجلفة، المجلد ر. 07، ع. 01، 2020.
- 12- خالد العمري، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية، مجلة مؤتم للبحوث، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع. 01، 1992.
- 13- خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفق معايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد ر. 02، ع. 02، اكتوبر 2016.
- 14- دعاس عز الدين، نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية، الإطار النظري، مجلة المعيار، المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي، تسميلت، ع. 20، ديسمبر 2017.
- 15- نيب عبد السلام، منازعات الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، ع. 2، 1996.
- 16- زرمان كريم، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2009، أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع. 07، جوان 2010.

- 17- زهرة عبد محمد الشمري، تقويم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية 2007 OHSAS 18001، دراسة حالة المأمون، المؤسسة العامة لصناعة الزيوت النباتية-، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق، المجلد ر. 15، ع. 53، 2009.
- 18- زهية بعلي، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12-13 جانفي 2010، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010.
- 19- س. اخضاري، ما ينص عليه التشريع في ميدان عمل النساء، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، ع. 15 جوان 2006.
- 20- سمية الجعافرة وفارس حلمي، الصحة النفسية للعاملين وعلاقتها ببعض جوانب بيئة العمل في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، دراسة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ر. 32، ع. 02، 2015.
- 21- سنوسي خنيش، الأبعاد الاستراتيجية لإدارة حماية البيئة الدولية والاقليمية، دراسة نقدية تأصيلية وفقا لمنظور الدول النامية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، معهد العلوم القانونية والإدارية بالجلفة، المركز الجامعي، ريان العاشور، ع. 1، جوان 2008.
- 22- صباح مجيد النجار ونداء صالح مهدي، تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة OHSAS -18001 دراسة حالة مصافي الوسط في الدورة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق المجلد 19، ع.، 74، 2013.
- 23- صبرينة غربي، فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العاملين بالقطاع الصحي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، ع. 11، 2011.
- 24- ط.د. بالة نهاد، أ.د. بوعلي نور الدين، الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة كهريف -دراسة تحليلية- وحدة البحث تنمية الموارد البشرية جامعة سطيف 2، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية المجلد ر. 09، ع. 01 جوان 2018.
- 25- طرقي بوفاتح، تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، ع. 24، الجزائر، ديسمبر 2010.



- 26- عايد راضي خنفر، الاقتصاد البيئي (الاقتصاد الأخضر)، مجلة أسيوط للدراسات البيئية، ع. 39، يناير 2014.
- 27- عباسة جمال، التحكيم الطبي في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري -دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي-مجلة الحقوقية للعلوم والاجتماعية والإنسانية، مجلد ر. 18، ع. 02 جوان 2019.
- 28- عبد الفتاح بو خمم، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، ع. 18، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، ديسمبر 2002.
- 29- عتيقة حريرية، الصحة والسلامة المهنية من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ع. 17، جوان 2017.
- 30- علي فرحان عبد الله الفكيكي، معوقات تطبيق نظام إدارة الجودة المؤسسة العامة لتجارة السيارات والمكائن حالة دراسية، مجلة مركز للدراسات العربية والدولية، جامعة المستنصرية، العراق، ع. 39، 2012.
- 31- العوامل، نائل، تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن، دراسة ميدانية، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد ر. 10، ع. 4، 1994.
- 32- فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة D.M.I، لشركة سوناطراك، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دورية دولية محكمة تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، ج. 08، جوان 2012.
- 33- فاتر الصبري سيد الليثي، حق الطفل المعاق في الحماية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع. 09، 2018.
- 34- فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، ع. 331، السنة التاسعة والعشرون، الكويت، جوان 1987.
- 35- فؤاد يوسف عبد الرحمان، مسمية عباس مجيد " بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين " دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، بغداد، العراق، ع. واحد وتسعون، 2012 .

- 36- قحام وهيبة، شرقوق سميرة، الاقتصاد الأخضر لمراقبة التحديات البيئية وخلق فرص عمل مشاريع الاقتصاد الأخضر في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة ام البواقي، ع. 06 ديسمبر 2016.
- 37- قندلي رمضان، الحق في الصحة في القانون الجزائري، دراسة تحليلية مقارنة، دفاثر السياسة والقانون، ع. 06، جانفي 2012.
- 38- كحل الراس، مشاركة مفتشي العمل في برنامج سولف، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العمل، ع. 18، الجزائر، ديسمبر 2007.
- 39- كربالي بغداد، حمداني غمد، استراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر، مجلة العلوم الانسانية، هولندا، السنة السابعة، ع. 45، جانفي 2010.
- 40- م. يطاغن، أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة، نشره مفتشية العمل، ع. 02، ديسمبر 2002.
- 41- ماموني فاطمة الزهراء، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل أمن، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم- سنة 2019.
- 42- مجلة منظمة العمل الدولية، اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية، ع. 47، جنيف، اوت 2003.
- 43- مجلة منظمة العمل الدولية، دور الشركاء الاجتماعية في تعزيز العمل اللائق، ع. 45 و 46، جنيف، ماي 2003.
- 44- محداي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، ج. 2، الجزائر، 1987.
- 45- محمد جودت ناصر، الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع. 10، نوفمبر، 2006.
- 46- محمد خياط، التكوين كأولوية، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية المفتشية العامة للعمل، ع. 14، الجزائر، ديسمبر، 2005.

- 47- محمد خياط، التكوين كأولوية، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية المفتشية العامة للعمل، ع. 14، الجزائر، ديسمبر، 2005.
- 48- محمود بن سعيد، مواصلة تنفيذ برنامج تطور مفتشية العمل، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية المفتشية العامة للعمل، ع. 24، الجزائر، ديسمبر، 2010.
- 49- مداح مراد، العيداني الياس، تطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية الدولية iso 9001 ودوره في تحسين أداء المؤسسة، دراسة حالة شركة الأسمدة الجزائرية ftrial، مجلة اقتصاديات شمال اقتصاديات افريقيا، المجلد ر. 16، ع. 23، 2020.
- 50- مراد ناصر، التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، ع. 26 جوان، 2010.
- 51- مصطفىوي أسماء، النظام القانوني لمكافحة التدخين، مجلة دوليات، جامعة بشار، الجزائر، ع. 12، 2012.
- 52- مطانيوس مخول وعدنان غانم، نظم الإدارة البيئية ودورها في التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، المجلد ع. 25، ع. 02، 2009.
- 53- معاذ بوبريحة، خالد قاسمي، المواصفة القياسية العالمية لأنظمة إدارة الجودة 9001 كمدخل لتحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسات الصناعية، دراسة حالة الشركة الافريقية للزجاج بجيجل، المجلد ر. 06، ع. 01، 2022.
- 54- مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، مجلة تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، ع. تجريبي، سبتمبر 2011.
- 55- مهدي بخدة، الحماية القانونية للعامل القاصر في تشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي، غليزان، أحمد زبانة، ع. 4، ديسمبر 2014.

56- ناهد اسماعيل عبد الله الحمداني، علي أكرم عبد الله على " رأس مال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين "دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد مجلة تنمية الرافدين، ع. 98، مجلد ر. 32 جامعة الموصل، 2010 .

57- وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، ع. 82، 1994.

#### 6- الملتقيات لدراسية والندوات العلمية وبعض التقارير

1- عبد الصمد نجوى وطلال محمد مفضي بطاينة، الإدارة البيئية للمنشآت الصناعية كمدخل حديث للتميز التنافسي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمؤسسات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 8 و9 مارس 2005 .

2- صالح صالح، التنمية الشاملة المستدامة والكفاءة الاستخدامية للثورة البترولية في الجزائر، التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، ج. 01، بحوث واوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد يوم 07 و08 افريل 2008، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف، سنة 2008.

3- لويزة فرشان، أثر الضغط المهني على حوادث العمل، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة.

4- السيماني طيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة علمية حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، 24 و25 أفريل 2011.

5- مكتب العمل الدولي، لمحة عن وضع الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول الصحة والسلامة المهنية في المنطقة العربية، دمشق، في 18، 19 و20 نوفمبر، سنة 2007.

6- مكتب العمل الدولي، المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، سنة 2009.

- 7- برنامج الأمم المتحدة 20-22 فيفري 2012، الاقتصاد الأخضر، المشاورات الوزارية مقدمة للدورة الاستثنائية الثانية عشر لمجلس الإدارة، المنتدى البيئي الوزاري العالمي، 23.
- 8- التقرير الخامس لمنظمة العمل الدولية، التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102-2013 .
- 9- محمد أحمد بن فهد، بناءات اقتصادية خضراء شاملة، مطبوعة مؤسسة زايد الدولية للبيئة، معرض الأمم المتحدة للتنمية القائمة على التعاون فيما يخص بلدان الجنوب والذي استضافه برنامج الأمم المتحدة للبيئة في نيروبي في 28 أكتوبر، سنة 2013.
- 10- منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، ط. 01، سنة 2016.
- 11- منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة المهنية، دليل المتدرب، المستوى المتقدم، ط. 01، سنة 2017.
- 12- خوان سومافيا، عمل لائق، عمل آمن، برنامج حول الصحة والسلامة في العمل والبيئة العمل الآمن، منظمة العمل الدولية، دون تاريخ النشر.

#### 7- النصوص القانونية

##### \* دساتير الجمهورية الجزائرية

- 1- دستور سنة 1963 منشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963 ، ج. ر. ع. 64 لسنة 1963، ملغى.
- 2- دستور سنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج. ر. ع. 94 لسنة 1976.
- 3- دستور سنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18-89 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، ج. ر. ع. 09، لسنة 1989

4- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438-96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1996 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر 2020، ج. ر.، ع. 82 لسنة 2020.

\* النصوص القانونية الدولية

- 1- دستور منظمة العمل الدولية لسنة 2012.
- 2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي صادقت عليه الجزائر بموجب م. 11 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج. ر.، ع. 64 لسنة 1963.
- 3- الاتفاقية ر. 42 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية المعدلة والمتممة للاتفاقية رقم 18 والتي صدرت في 1934 وتمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1936 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 4- الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل الصادرة سنة 1925 والتي تمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1926 والتي صادقت عليها الجزائر في 10 أكتوبر 1962.
- 5- الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالتعويض عن الأمراض المهنية والصادرة سنة 1925 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 6- الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتعويض إصابات العمل الصادرة في 1925 والتي تمت الموافقة عليها ودخلت حيز التنفيذ في 1927 والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 7- الاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري الصادرة في 25 جوان 1957 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-30 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969.

- 8- الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بحضر التفرقة في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة في 25 جويلية 1958 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 31-69 المؤرخ في 22 ماي 1969، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1969.
- 9- الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات الصادرة في 25 جوان 1963 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-42 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 56 لسنة 1969.
- 10- الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة والتجارة والمكاتب الصادرة في 08 جويلية 1964 من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-43 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 57، لسنة 1969.
- 11- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام الصادرة في 09 جويلية 1964 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-49 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 59 لسنة 1969.
- 12- الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بوزن وتقل الحمولة التي من الممكن أن ينقلها العامل لوحده الصادرة في 28 جوان 1968 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 69-45 المؤرخ في 03 جوان 1969، ج. ر.، ع. 60 لسنة 1969.
- 13- الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل الصادرة في 26 جوان 1973 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر.، ع. 37 لسنة 1983.
- 14- الاتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التكوين والتوجيه المهني في تنمية الموارد البشرية والصادرة في 23 جوان 1975 والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-519 المؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج. ر.، ع. 37 لسنة 1983.
- 15- الاتفاقية رقم 150 الخاصة بإدارة العمل الصادرة في 26 جوان 1978 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب م. رقم 83-714 المؤرخ في 03 ديسمبر 1983، ج. ر.، ع. 50 لسنة 1983.

- 16- الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين في أبريل 1993 ، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في المؤرخ 14 أوت 2005 ، ج. ر.، ع. 56 لسنة 2005.
- 17- الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل الصادرة في 22 جوان 1981 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2006.
- 18- الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في قطاع البناء الصادرة في 20 جوان 1988 التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج. ر.، ع. 07 لسنة 2006.
- 19- الاتفاقية رقم 189 لسنة 2011 المتضمنة العمل اللائق للعمال في المنازل.

#### النصوص الدولية العربية

- 1- الاتفاقية العربية رقم 7 المتعلقة بالصحة المهنية المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977 وصادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 04 اوت 2005، ج. ر.، ع. 56 لسنة 2005.
- 2- الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة بينغازي في مارس 1981 ، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-281 المؤرخ في 17 اوت 2005، ج. ر.، ع. 56، سنة 2005.

#### التشريعات المقارنة

- 1- الظهير الشريف رقم 194-03-1 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن مدونة الشغل المغربية، ج. ر.، ع. 5167 لسنة 2003.
- 2- ظهير الشريف رقم 190-14-01 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 08-12 المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، ج. ر.، ع. 6328 لسنة 2015.
- 3- قانون العمل الفرنسي رقم 62 لسنة 1996 المعدل والمتمم.



\* النصوص القانونية الوطنية

القوانين

- 1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج. ر.، ع. 12 لسنة 1978.
- 2- القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين أمام هيئات الضمان الاجتماعي المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983.
- 3- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج. ر.، ع. 28، لسنة 1983 المعدل والمتمم.
- 4- القانون رقم 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي المؤرخ في 02 جويلية 1983 ج. ر.، ع. 26 لسنة 1983.
- 5- القانون رقم 83-03 المؤرخ في 01 فيفري 1983 المتعلق بحماية البيئة، ج. ر.، ع. 6، لسنة 1983 الملغى والذي عوض بالقانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، ج. ر.، ع. 43، لسنة 2003.
- 6- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بموجب ق. ر. 08-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008 ج. ر.، ع. 4 لسنة 2008.
- 7- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم ج. ر.، ع. 26 لسنة 1983.
- 8- القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج. ر.، ع. 28 لسنة 1983 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر ر. 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ج. ر.، ع. 42 لسنة 1996.
- 9- القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 8، لسنة 1985 الملغى والذي عوض بالقانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 2018

- والمتعلق بالصحة، ج. ر.، ع. 46، لسنة 2018، والمعدل بموجب الأمر رقم 20-02 مؤرخ في 30 أوت 2020، ج. ر.، ع. 50 لسنة 2020.
- 10- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 29 فيفري 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر.، ع. 82 لسنة 1988
- 11- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. 6 لسنة 1990.
- 12- القانون رقم 90-29 المؤرخ في 01 ديسمبر 1990 المتعلق بالتهيئة والتعمير، ج. ر.، ع. ... لسنة 1990.
- 13- القانون رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والامن في أماكن العمل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 1991.
- 14- القانون رقم 96-11 المؤرخ في 10-06-1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، ع. 36 لسنة 1996.
- 15- القانون رقم 98-04 المتعلق بحماية التراث الثقافي المؤرخ في 15 جوان 1998، ج. ر.، ع. 44 لسنة 1998.
- 16- القانون رقم 04-18 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير مشروعين فيها، والنصوص اللاحقة له، ج. ر.، ع. 83 لسنة 2004.
- 17- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري ج. ر.، ع. 14 لسنة 2016.
- 18- القانون رقم 04-20 المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج. ر.، ع. 84، لسنة 2004
- 19- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج. ر.، ع. 11 لسنة 2008.

- 20- القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم، ج. ر.، ع. 34 لسنة 2002
- 21- القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن ق. ا. م. ا.، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2008.
- 22- القانون رقم 10-03 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة المؤرخ في 19 جوان 2003، ج. ر.، ع. 43 لسنة 2003.
- 23- القانون رقم 12-15 المؤرخ في 12 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2015.
- \* الأوامر
- 1- الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ج. ر.، ع. 55 لسنة 1966.
- 2- الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 المتضمن إنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن في العمل، ج. ر.، ع. 49 لسنة 1972.
- 3- الأمر ر. 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973 المتضمن الغاء القانون رقم 62-157، ج. ر.، ع. 45 لسنة 1973.
- 4- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج. ر.، ع. 39 لسنة 1975.
- 5- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. 71 لسنة 1975.
- 6- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري الجزائري المعدل والمتمم، ج. ر.، ع. لسنة 1975.

7- الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم 88-223 المؤرخ في 05 نوفمبر 1988، ج. ر.، ع. 45 لسنة 1988.

8- الأمر رقم 03-03 المتعلق بالمنافسة المعدل والمتمم المؤرخ في 19 جويلية 2003، ج. ر.، ع. 43 لسنة 2003.

#### \* المراسيم

#### المراسيم الرئاسية

1- المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 الناشر لنص تعديل دستور سنة 1976 والذي تمت الموافقة عليه بعد استفتاء شعبي في 23 فيفري 1989 ج. ر.، ع. 9 لسنة 1989.

2- المرسوم الرئاسي رقم 05-119 المؤرخ في 11 أبريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة المعدل والمتمم.

3- المرسوم الرئاسي رقم 06-120 المؤرخ في 12 مارس 2006 المتضمن المصادقة على اتفاقية منظمة الصحة العالمية لمكافحة التدخين المبرمة في 21 ماي 2003، ج. ر. ع. 17 لسنة 2006.

#### المراسيم التنفيذية

1- المرسوم التنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984 للمحدد لكيفيات تطبيق الفصل الثامن من القانون رقم 83-13، ج. ر.، ع. 07 لسنة 1984.

2- المرسوم التنفيذي رقم 85-30 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي، ج. ر.، ع. 09 لسنة 1985.

3- المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها المؤرخ في 04 جويلية 1990، ج. ر.، ع. 29 لسنة 1990.

4- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، ج. ر.، ع. 04 لسنة 1991.

- 5- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتضمن محتوى الوثائق الإجبارية المعدة من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحة والأمن وفي العمل وتنظيمه وسيره المؤرخ في 05 جوان 1996 ج. ر.، ع. 35 لسنة 1996.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمية وسيره، ج. ر.، ع. 35 لسنة 1996.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمين ومحتواها ج. ر.، ع. 17 لسنة 1996.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 المتضمن تحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من ق. ر. 83-13 السابق الذكر، ج. ر.، ع. 75 لسنة 1997.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، المحدد لنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج. ر.، ع. 82، لسنة 1997.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 افريل 1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة الاميانت، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1999.
- 13- المرسوم التنفيذي رقم 200-253 المؤرخ 23 أوت 2002 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمية وعمله، ج. ر.، ع. 53 لسنة 2000.
- 14- المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية المصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها، ج. ر.، ع. 64 لسنة 2001.
- 15- المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المتعلق بتدابير حماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 ج. ر.، ع. 65 لسنة 2001.

- 16- المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتعلق بتحديد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، ج. ر.ع. 55 لسنة 2001.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج. ر.، ع. 28 لسنة 2002.
- 18- المرسوم التنفيذي رقم 03-451 المحدد لقواعد الأمن التي تنطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة المؤرخ في 01 ديسمبر 2003 ج. ر.، ع. 75 لسنة 2003.
- 19- المرسوم التنفيذي رقم 05-117 المؤرخ في 11 أبريل 2005 المتعلق بتدابير الوقاية من الإشعاعات الأيونية. ر.ع. 37 لسنة 2005.
- 20- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر.، ع. 4 لسنة 2005.
- 21- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08 جانفي 2015 لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.
- 22- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق بتدابير الوقاية الصحة والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.
- 23- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.
- 24- المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمن إنشاء الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري المؤرخ في 2006، ج. ر.، ع. 42 لسنة 2006.
- 25- المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014 المتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الاعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج. ر.، ع. 47 لسنة 2014.

26- المرسوم التنفيذي رقم 15-09 المؤرخ في 14 جانفي 2015 المحدد لكيفية الموافقة على دراسة الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها، ج. ر.، ع. 4 لسنة 2015.

\* القرارات الوزارية المشتركة

- 1- القرار الوزاري المؤرخ في 20 سبتمبر 1990 المتعلق بتنظيم الحدود والاختصاصات الإقليمية لمفتشيات العمل الجهوية ومكاتب تفتيش العمل، ج. ر.، ع. 48 لسنة 1990.
- 2- القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحدي قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنية المؤرخ في 05 ماي 1996 ج. ر.، ع. 16 لسنة 1996.
- 3- القرار الوزاري المؤرخ في 02 أبريل 1995 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المختصة أو طب المؤهل ج. ر.، ع. 30 لسنة 1996.
- 4- القرار الوزاري المشترك المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية المؤرخ في 09 جوان 1997 ج. ر.، ع. 75 لسنة 1997.
- 5- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 جويلية 1997 المحدد القائمة الاشغال التي العمال فيها معرضون بشدة لأخطار مهنية، ج. ر.، ع. 75 لسنة 1997.
- 6- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 اكتوبر 2001 المحدد المحتوى الوثائق المحددة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2002.
- 7- القرار المؤرخ في 16 اكتوبر 2001، المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل، ج. ر.، ع. 21 لسنة 2002.
- 8- القرار المؤرخ في 16 اكتوبر 2001، المحدد لكيفية تطبيق احكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.، ع. 21 ل سنة 2002.
- 9- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 اكتوبر 2003 المتعلق بحماية العمال من خطر استنشاق غبار الأميانت، ج. ر.، ع. لسنة 2003.

8- القرارات القضائية

- 1- قرار المحكمة العليا رقم 338947 المؤرخ في 06 سبتمبر 2006 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع.06 لسنة 2006.
- 2- قرار المحكمة العليا رقم 344163 المؤرخ في 04 أكتوبر 2006 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 02 لسنة 2006.
- 3- قرار المحكمة العليا رقم 358282 المؤرخ في 07 فيفري 2007، منشور في مجلة المحكمة العليا، ع.02 لسنة 2007.
- 4- قرار المحكمة العليا رقم 459163 المؤرخ في 09 افريل 2008 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 01 لسنة 2008.
- 5- قرار المحكمة العليا رقم 474154 المؤرخ في 06 ماي 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 01 لسنة 2009.
- 6- قرار المحكمة العليا رقم 501846 المؤرخ في 06 ماي 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 01 لسنة 2009.
- 7- قرار المحكمة العليا رقم 551536 المؤرخ في 04 مارس 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 01 لسنة 2010.
- 8- قرار المحكمة العليا رقم 499113 المؤرخ في 01 افريل 2009 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 02 لسنة 2010.
- 9- قرار المحكمة العليا رقم 622099 المؤرخ في 07 أكتوبر 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 02 لسنة 2010.
- 10- قرار المحكمة العليا رقم 623530 المؤرخ في 02 سبتمبر 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 02 لسنة 2010.
- 11- قرار المحكمة العليا رقم 0761931 المؤرخ في 03 أكتوبر 2010 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 01 لسنة 2014.



12- قرار المحكمة العليا رقم 0779481 المؤرخ في 04 افريل 2013 منشور في مجلة المحكمة العليا, ع. 01 لسنة 2014.

## 9- المواقع الالكترونية

1- نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، أوشا، OHSAS 18001، ربيع الزواوي، استشاري نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والمدير العام، الوسوم OHSAS 18001 :أوشاس-نظام إدارة السلامة والصحة المهنية، نشر في 2015/12/07 في مقالات في أنظمة الإدارة.

<http://www.isotec.com>, le 08 février 2020 à 19:56 h.

2- الكاتب: م. ربيع الزواوي، مدير عام الشركة واستشاري نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات، الوسوم: أيزو 45001 المواصفات المثالية في تصميم موقع إنترنت، المواصفة القياسية أيزو 45001، نظام السلامة والصحة المهنية.

<http://www.isotec.com/> le 08 février 2020, à 19:33h.

3- الموقع الوطني للمعهد الوطني للعمل <http://www.int.dz> (Int) يوم 03 جوان 2020 على الساعة 21:38.

4- موقع مؤسسة طب العمل بريستيماد، <https://dz.kompass.com> Le 25 mars 2022 à 13:00

5- نظام إدارة البيئة ISO 14001 ، ربيع الزواوي، استشاري نظم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات والمدير العام، الوسوم: أيزو 14001 أيزوتك، المحافظة على البيئة، نظام إدارة البيئة ISO 14001.

<http://www.isotec.com/>, le 08 février 2020 a 20:31h.

6- أليس أبوسعيدي، مشاركة فريق عمان للسلامة والصحة المهنية والبيئة في المعرض الدولي التاسع في الكويت، مارس 12, 2018.

<https://www.omanhse.org/>, le 11 février 2020 a 22:50h.

7- [www.kvaliteta.net/files/ISO14001](http://www.kvaliteta.net/files/ISO14001), consulté le: 09 février 2020 à 19 :55h.

8- [http : //www.qsae.org/web\\_en/pdf/ISO14000Concepts.pdf](http://www.qsae.org/web_en/pdf/ISO14000Concepts.pdf), consulté le: 10 février 2020 à 13:40h.

9- [http : //www.qsae.org/web\\_en/pdf/ISO14000Concepts.pdf](http://www.qsae.org/web_en/pdf/ISO14000Concepts.pdf), consulté le 10 février 2020 à 13:40h.

10- <https://ar.wikipedia.org> ،le 11 février 2020 à 10: 55

11- Jozef Gaspari, Integrated management system in construction company-effective tool of quality ،environnement and safety level improving, Organization. Technology and Management in construction, an International Journal, 1(1)2009, p17. Date of site visit in 10 février 2020 sur site : <https://hrcak.srce.hr/file/97360>, at 19: 50pm.

12- Badr Dakkak et autres, Diagnostic du système de management intégré Qualité, Sécurité, Environnement des PME/PMI Marocaines, HAL archives ouvertes, 2013, p 2. Consulté le20-01/2018 sur site : <https://hal.archivesouvertes>. A 18:00h.

13- [www. Safety-Eng. com/phiz-haz. Htm](http://www.Safety-Eng.com/phiz-haz.Htm),. Le 21 juin 2019, à 19: 29.

14- [www. Safety-Eng. com/phiz-haz. Htm](http://www.Safety-Eng.com/phiz-haz.Htm), le 21 juin 2019 à 22 :05.

15- [http://www. Alramtha. net/artical/5963. rss](http://www.Alamtha.net/artical/5963.rss) le 21 juin 2019 à 22:08. 17- [http://www.emro.who.int/ar/health-topics/mental-health/index. html](http://www.emro.who.int/ar/health-topics/mental-health/index.html), date of site visit in 11 -02- 2020 at 22:55pm.

16- Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail en entreprise, Etude et recherché, Montréal, 2004, P: 1. Sur le site: [www.irsst.qc.ca/files/documents/PUBIRSST/R-375.pdf](http://www.irsst.qc.ca/files/documents/PUBIRSST/R-375.pdf), le 26 février 2020, à 20:55.

17- Bernard Brody, Yves Letourneau, André Poirier ،Les coûts indirects des accidents du travail ،Etudes et recherches, Montréal, 1990, P : 8. Sur le site : [www.irsst.qc.ca/files/documens/PUBIRSST/R-044-pdf](http://www.irsst.qc.ca/files/documens/PUBIRSST/R-044-pdf), le 26 février 2020, à 20:55h.

18- [www.service- public, fv. /particuliers /voddroits /f.1905](http://www.service-public.fr/particuliers/voddroits/f.1905).

19- خوان سومافيا، عمل لائق، عمل آمن، برنامج حول الصحة والسلامة في العمل والبيئة العمل الآمن، منظمة العمل الدولية 2005.

[www.ilo.org/public/english/protection/safework.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework.htm), le 30 décembre 2019, a 12 :55.

20- <https://ar.wikipedia.org>, le 28 mars 2022 à 13:30.

21- <https://safegenecenter.blogspot.com>, le 26 mars 2022 à 20:55.

22- <https://ar.wikipedia.org> le 28 mars 2022 à 20:13.

23- <http://www.isotec.com>, what is occupational health, what is occupational health?, A guide for hr and line managers, in May 26, 2022 at 2:37 PM.

24- الجمهورية اليمنية المركز الوطني للمعلومات الإدارية العامة للتحليل والدراسات، السلامة المهنية

<http://kenanaonline.com> le 30 mars 2022 à 15:30.

ثانيا: باللغة الأجنبية

## 1- En langue française

### 1- Les Dictionnaires

1- Craine girac-mariner, Larousse, dictionnaire de langue français, maxi poche, 2015, paris,

Jean Mari Peretti، Dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>ème</sup> édition, vuibert, Paris, 2001.

3- Jean Marie Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, 2 ème édition, Vuibert, paris, 2003 .

Jerwan sabek, kanze al-taleb, dictionnaire des étudiants, français –arabe, entreprise nationale du livre, Alger, éd., 1991.

4- le dictionnaire électronique au site web : [www. Dictionnaire juridique.com/definition.php](http://www.Dictionnairejuridique.com/definition.php). Dictionnaire du droit privé de serge BRAUDO.

Mokhtar Lakehal, Dictionnaire économie contemporaine et des principaux faits politiques et Sociaux, 2<sup>ème</sup> éd, vuibert, paris, 2001.

5- Natalie Attia, Bernadette Hilaire, Marie chaire le Gal, Natalie leuvre, Dictionnaire droit du travail et sa Jurisprudence commentée, Tissot, éd. France, 2014-2015.

## 2- les livres

### 2-1 Les livres générales

1- Alain COEURET et Bernard GAURIAU et Michel MINÉ, «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2006.

- 2- Alain HARLAY, les accédants du travail et les maladies professionnelles, 2ème édition Masson Barcelone, paris, 1998.
- 3- Antoine Mazeaud, Droit du travail, 2eme éd., Montchrestien, paris, 2000.  
Bernard Teyssier, droit du travail, relation individuelles de travail, 2eme éd., litec, paris, 1992, note, n°. 404.
- 4- Catherine puigelier, droit du travail, les relations individuelles, 3eme éd., Dalloz, paris, 2001.
- 5- Chistophe Radé, Droit du travail, Montchrestien, paris, 2000.
- 6- Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité social, 9ème édition, paris, 2006.
- 7- Dominique Grand Guillot, l'essentiel du droit du travail, 7eme éd., galino éditeur, paris, 2006 .
- 8- Dominique Serio, Droit pénal du travail, Ellipes éd .Marketing, paris, 2010.
- 9- Dupeyroux jeun jacques, Droit de la sécurité sociale, 6 ème éd., Dalloz, paris, 1975.
- 10- François taquet, pratique du droit du travail, Ellipses, Paris, 2006.
- 11- Jain Paul autona, droit du travail, Dalloz, paris, 1999.
- 12- Jean Marie Peretti, Ressources Humaines, Vuibert, Paris, 4ème édition, 1994.  
Jean pierre .chauchard, droit de la sécurité sociale, L.G.D.J, paris, 1999
- 13- Jean, pierre chauchard, droit de la sécurité sociale, l.G .D.J. paris, 1994.
- 14- Jean-Luc koehl, Droit de l'entreprise, droit du travail et Droit social, Ellipses, paris, 1994.
- 15- L. correard et p. anaya et p. Brun, sécurité, hygiène et risque professionnels, Dunod, paris, 2001.
- 16- Leila Hamden Borsali, Droit du travail, manuel pédagogique, collections droit pratique : la définition de l'organisation employeur, paragraphe n. ° 105, éd. BERTI, ALGER, 2014.
- 17- Marie – françoise vernaz, manuel de droit social, éd., Ey roller, paris, 1984.
- 18- Marie Hautefort, du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état, jurisprudence social, Lamy, n°.402, du 25 janvier 2016.

- 19- Marie Paule Schneider et Maryse Ravat, Droit social, sup, Foucher, paris 2008-2009.
- 20- Michel capron et françoise quattrel, lanoizelle, la responsabilité sociale d'entreprise, collection repères gestion, hibr, éd., la découvre, paris, 2007-2010.
- 21- Michel Mine et Daniel Marchand, Droit du travail en pratique, Eyrolles, éd. d'organisation, vingt et unième éd., paris, mise à 1<sup>er</sup> mai 2009.
- 22- Ouellet.M, Gratton, la santé psychologique au travail, association paritaire pour la santé et la sécurité du travail. Secteur administration provinciale. Québec, canada, 2003.
- 23- Philippe coursier et Stéphane le plaideur, avec le concours des avocats participant à la commission, protection social, du cabinet avocat, les risques professionnelles et la santé au travail en questions, Brune fournier, question 1, la prévention des risques professionnels, lexis nexis, paris, 2013.
- 24- Pierre Gogcxuelin, la prévention des risques professionnels ,1<sup>er</sup> éd., presses universitaire de France, paris, avril 1996.
- 25- Pierre le cohu, agir avec les représentants du personnel, 3eme éd., Lamy S.A, paris, 2000.
- 26- Rudolph hidalgo, Guillaume saloman, pratique Morvan, entreprise et responsabilité pénale, L.G.D.J., paris, 1994.
- 27- Seddiki Abdallah, Management de la qualité, Office des publications universitaires, Alger, 2004.
- 28- Shimon Dolan et Autres, La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles, 3éme édition, éd. Renouveaux Pédagogique, Paris, 1995.
- 29- Solange Faucher, Système intégré de management, Afnor, France, 2006.
- 30- Tayeb belloula, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, dahlab, Algérie, 1993.
- 31- Tayeb beloula, droit du travail, collection droit pratique, imprimerie dahleb, Alger, 1994.
- 32- Terfaya Nassima, Démarche qualité dans l'entreprise et analyse des risques, Homa éditions, Alger, 2013.

33- Valérie sanseverino-GodFrin, la redéfinition du contour juridique des risques liés au travail, jurisprudence sociale Lamy, N.° 339, welters Kluwer, France, 12 Mars 2013.

34- Véronique Roy, Droit du travail, 1998, 2eme éd., Dunod, paris, 1998.

## **2-2 Les livres spécialisés**

1- Ahlem tabet derraz et faridu kaddous, la formation professionnelle statut juridique et protection sociale des salaries, labros, édition dar el charb, Oran, 2007.

Benjamin Bichon , Réussir la prévention des risques dans les P.M.E., Afnor, France, 2005.

2- Benoit peribère, le guide de la sécurité au travail, les outils du responsable, Afnor, France, 2013.

3- Bernard Forman et autres, Qualité, Sécurité, Environnement-construire un système de mangement intégré, Afnor, France, 2002.

4- Jean-Marc.Gey et Daniel Courdeau, Le Management de la santé et de la sécurité au travail, 2ème édition, Afnor, France, 2009

5- Loic le rouge, « Risques psychosociaux en droit social, approche juridique comparée, France, Europe, Canada, Japon », Edition., DALLOZ, 2014, France.

6- Michel Guillemin, les dimensions insoupçonnées de la santé au travail, le harmattan, paris, 2011.

7- Paolo Baracchini, Guide à la mise en place du management environnemental en entreprise selon Iso 14001, Deuxième édition, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004.

8- Pierre-Yves Vierkandt, les risques psychosociaux, édition Lamy, France, 2010.

9- Roger Vicenti, Les risques professionnels, l'organisation, Paris, 2004.

## **3- revue**

1- A .Laurent, santé et sécurité au travail, Harcèlement Morale et inaptitude, Revue de la jurisprudence sociale de la cour de RIOM, N°. 10, l'ordre des avocats du barreau de clemont-ferrand en partenariat avec la faculté de droit, et la cour d'appel, 1<sup>er</sup> septembre 2012, RIOM.

- 2- A.Gardin, consommation d'alcool et de la drogue (s)en milieu de travail, entre impératives sécuritaires et considérations sanitaires, revue de Jurisprudence sociale, éd .français le Febvre, N°.08, 09, France, 2011.
- 3- Bernardtte lardy-pelissier, jean pelissier, Jean pelissier, agnés roset, lysiane, tholy, le nouveau code du travail annoté, 28eme éd., groupe revue fiduciaire, paris, 2008.
- 4- Christophe rade, les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat, l'extase hebdo, éd. sociale, n. 422 du 06 janvier 2011, léxbook revues, p. 02, N°. l'extase n. 034, Br. 7
- 5- Florence Gillet-Goinard, Bâtir un système intégré qualité-sécurité, Environnement, Edition d'organisation Groupe Eyrolles, Paris, France, 2006
- 6- Franck Morel, pour comprendre le temps de travail, durée réduction et aménagement, 2eme éd., groupe revue fiduciaire, paris, 2003.
- 7- Frank Heas, la protection d'environnement en droit de travail, Revue de droit de travail, N. °10, Dalloz, paris, octobre, 2009.
- 8- Jean-Denis combrexelle, quelques vérités simples sur la santé au travail, revue de droit social, N. °7/8, Dalloz, Juillet-Aout, paris.
- 9- Jean-Emmanuel Ray, Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise, Revue de droit social, N°. 2, Dalloz, paris, Février 2015.
- 10- Jean-Pierre, La santé et la sécurité de travail, Chair en gestion de la santé et la sécurité du travail, Afnour, France, 2003
- 11- Laura Bertrand, de règlement intérieur de l'entreprise, les cahiers Lamy du CE, N.°148, mai 2015.
- 12- Loïc lerouge, protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur, répondre à la contraire de résultat, Jurisprudence sociale, Lamy, N. °283, welters Kluwer, paris, 03 septembre 2010.
- 13- Marie Ducasse, Agnes Roset, Lysiane Tholy, Jurisprudence social, droit du travail, 4eme éd., groupe revue fiduciaire, paris, 2001.
- 14- Mohamed El Khachab et autres, Proposition d'un modèle d'intégration des systèmes de Management Qualité, Sécurité et Environnement, International Journal of Innovation and Applied Studies, Vol. 9 N°. 1, 2014 .

15- Nathalie Dedessus-le-Moustier, La protection de la santé du salarié de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail, la santé au travail à l'épreuve des nouveau risque, coordination de Nathalie Dedessus-le Mostière et Florence Douget, Lavoisier, France, Avril, 2010.

16- Revue partie de droit social, jurisprudence de droit social, 2007 -2008, 124 sommaire de jurisprudence commentes, sommaire n. ° 026, N. ° 765, revet press, éd. 8700 limoges, France, janvier, 2009.

17- Revue pratique de droit social, jurisprudence de droit social ,2009-2010, sommaire 006, revue mensuelle, Numéro spécial, N°.801, Rivet presse, Edition, 87000, limoges, France, Janvier 2012.

18- VINCENT Calias, La responsabilité du syndic employeur en Matière de santé du personnel d'immeuble, AJDI pratique, Dalloz, revue, janvier, 2013.

#### **4- les mémoires et thèse universitaires**

1- Denis Hurstel , La réforme de la médecine du travail, mémoire de master de recherche en droit social, UER, unité de formation et de recherche de droit et de sciences politique ,université de nante, année 2005-2006 .

2- Koerper learence, l'expertise médical en matière d'accident de travail et maladie professionnelle, présente pour l'obtention de master2, droit social voie professionnelle, faculté de droit et science politique et de gestion, université sehuman robert, France.

3- Naima Chouali, Normalisation et performance de l'entreprise publique algérienne: cas de l'Entreprise Portuaire de Bejaia (EPB), Mémoire de Magister, Faculté des sciences économiques , commerciales et des sciences de gestion, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, 30/11/2015.

4- Christelle Durand, la régulation publique des Risque professionnels, contribution sur l'émergence du concept de sécurité sanitaire environnementale, thèse pour obtenir le grade de docteur de l'université de Nantes, Discipline, droit prive, Faculté de droit et des sciences politiques, université de Nantes, école doctorale: Droit et sciences sociales, Année, 2002.

5- Gayraude daure, la politique d'emploi des personnes handicapées genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaires, thèse doctorat séance de l'éducation université Victor segalen – bordeaux 2, 2006.



6- Jean-Baptiste Moustier, Droit et risques psychosociaux, thèse présentée pour obtenir le grade de docteur, école doctorale de droit spécialité droit prive, université Bordeaux, 04 Décembre 2014.

7- Matthieu Babin, Le risque professionnel, Etude critique, thèse pour obtenir le grade de docteur de l'université de Nantes, Discipline droit prive, école doctorale, droit et sciences sociales, Faculté de droit et des sciences politique, université de Nantes, Année 2003.

### **5- rapportes et Petites affiches**

1- Annie théboud et Nathalie Robatel, stress et risques psychosociaux au travail, les cahiers de DRH, N°.175, Lamy, welters, paris, Avril 2011.

2- Benoit Chappuis, Isabelle Romy, Nathalie Dongois, Aude BI chovsky, Anne, chistien Favre, Jacques Dubey, Xavier OBERSON, Jean-Frédéric Marala, les entreprises et droit de l'environnement: défis, enjeux, opportunités, travaux de la journée d'étude –organisée à l'université de Lausanne, le 11 juin 2008, lausanne, Fance, 2009 .

3- BS OHSAS 18001 : 2007, systèmes de management de la santé et la sécurité au travail-Exigences.

4- Corinne Gendron, La gestion environnementale et la norme ISO 14001, les presses de l'université de Montréal, Canada, 2004 .

5- Docteur F.Iles , Directrice Générale de l'institut National de la prévention des risques professionnels (I N P R P) dispositif de Prévention des risques professionnelles Acteurs de prévention , Ministre du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, Institut National de la prévention des risques professionnels , Journée de la sécurité des salaires une valeur ajoutée pour l'entreprise ,chambre de commerce français , le 15 décembre 2008, www .cna .dz.

6- Dominique Asqulnazi-BAILLEUX, Accidents du travail et maladies professionnelles (Amiante, caractere exclusif du préjudice anxiété, N°.1101, la semaine Juridique social, Heb DOMADAIRE, N. °11, lexis, paris ,22Mars 2016.

7- Eric Brunelle, L'élaboration d'un système de management intégré : qualité et environnement, Essai présenté au Centre Universitaire de Formation en Environnement en vue de l'obtention du grade de maître en environnement, Université de Sherbrooke, Québec, Canada, février 2005.

- 8- Henri peschaud, l'obligation nouvelle d'informer le salaire du risque pour sa santé et sa sécurité, petite affiches, droit social du 25 février 2009, n° .40.
- 9- ISO/FDIS 9001 : 2015 (F), Systèmes de management de la qualité – Exigences.
- 10- Jean-Philippe lhernould, Obligation de sécurité de résultat des arrêtés Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion, jurisprudence sociale , Lamy, N.°239, welters Kluwer , paris ,01, septembre 2008.
- 11- Julien paturle delpine, élaboré le règlement intérieur du comité, une liberté contrôlée, les cahiers Lamy du.CE. N°148, du mois 2015.
- 12- La république algérienne démocratique et populaire, Ministère du travail, de l'emploi, et la sécurité social, avant-projet du code du travail, juillet, 2014.
- 13- Marie-Charlotte Tual, Harcèlement moral, que retenir de la Jurisprudence de 2012, Jurisprudence social Lamy, N. °333-334, welters Kluwer, paris, 20 septembre 2012.
- 14- Ministère du travail de l'emploi, et de la santé, Maitriser les risques professionnels, guide pratique et thématique, système de questions-réponses fiches techniques, références et exemples précis, la documentation française, paris, 2012.
- 15- Odile LEVANNIER-GOUEL, «La préservation de la santé: fondement renouvelé du droit du travail?, Jurisprudence social Lamy, «Questions sur la santé au travail», Colloque DJCE de la faculté de droit et des sciences sociales de l'Université de Poitiers (11 Décembre 2014), sous la direction scientifique de Messieurs Vincent Bonnin et spastien Mayoux, Maitres de conférences à L'Université de Poitiers,Wolters Kluwer, France, N°382-383, 27 Février 2015 .
- 16- P.quinion and D .demally , 30% de c.o2 +684000 emplois; l'équation gagnante pour la France, CIRED/CNRS/WWF, France, paris, 2008
- 17- Thomas coutros, le lien positif évaluation et santé au travail, semaine social, Lamy, N°. 1662 du 2 février 2015.

## 6- Jurisprudence

- 1- Cass. soc, N°.07-44082, le 03 Mars 2009, Revue pratique de droit social ,jurisprudence de droit social, 2008-2009, 115 sommaires de Jurisprudences commentés ,sommaire006, revue mensuelle ,Numéro spécial ,N°.777, Rivet presse, Edition , 87000, rivet presse édition ,87000 limoges ,France , Janvier 2010.
- 2- Cass.soc.10Novembre 2009, N°. 07-45.32.

3- Cass.soc.31 Janvier 2012, n°.10-25-716, cass. soc. 13Juin 2012, N°. 11-11-181.

4- Cass. soc., N°. 05-43.914, le 21 Janvier 2006, semaine social Lamy, forum interview, entretien avec Vincent Caron, avocat associe fidal ,Directeur du départements sécurité, la prévention des risque psychosociaux, welters Kluwer, paris, 17 Décembre 2012, N°. 1564.

## **2- in English**

### **1- Books**

1- J. Rockstrom et al. A Safe operating space humanity, in Nature, vol. 461, 2009.

2- Locke Johon Wiley sons, the nature and causes of Job satisfaction, New York, 1983.

### **2- Reviews**

1- Adela Mariana Vadastreanu and al, quality, environment and health integrate Management Systems, Aliterature review, journal of Investment and Management, Vol. 4, N°. 6, 2015 .

2- C.Bonner, waste pickers without frontiers, in south African Labour Bulleting, vol.32, 2008, N°. 4.

David C. Shall cross ,2013, Using concept maps to assess learning of safety case studies The Piper Alpha disaster, Education for Chemical Engineers, Elsevier B.V.

3- G. Legros et al: the energy access situation in devloping countries: a review focusing on the least developed countries and sub- Saharan Africa (New York, UNDP, 2009).

4- SA.Summer and p.m., Escpansion of renewable energy industries and implication for occupational health7, in Journal of the American Medical Association,vol .302, 2009, N°. 7, 19 Aug.

5- World Bank: wahat a Waste: A dobal review of solid waste management, (Washington, DC, 2012).

### **3- reports and bulletins**

1- Aliance of Indian wastepickers, livelihoods with dignity ,pune 2010, European environnement Agence Earnings,Jobs and innovation ,the role of recycling in a green economy,copenhayen, 2011.

2- ISO/FDIS 14001:2015, Environmental management Systems- Requirements with guidance for use And Brazil sanction national policy that formalizes the work of 800.000 recycling 2010, online articles, available at:<http://www.informeavina2010.or/English/reciclaje.Shtml>.

3-Available at: [http://www.un.org/esa/ffd/ecosoe/springmeetings/2012/presentation fay, pdf](http://www.un.org/esa/ffd/ecosoe/springmeetings/2012/presentation%20fay.pdf). see also.

4- Available at:[http://:content.undp- org/go/cms serevice/stream/asset/? Asset-id=2205620](http://content.undp.org/go/cms_serevice/stream/asset/? Asset-id=2205620).

5- Bureau of international Recycling (BIR), once upon a time, the story of BIK, 1948, 2008, (Brussels, 2009).

6- C. Namuwoza and H. Tushemerirwe: “Uganda: Country report 2011”, in H. Willer and L. Kilcher (Eds): The world of organic agriculture: Statistics and emerging trends 2011 (Bonn, International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM), 2011).

7- European Agency for Safety and Health at work, (Eashw), foresight of new and emerging risks occupational safety and health associated with new technologies, duscebourg, 2011).

8- European commision (EC), the economics of ecosystems and Biodiversity (TEEB), Anintzeim report, (Brussels, 2008).

9- G. Tumushabe et al.: Integrated assessment of Uganda’s organic agriculture subsector: Economic opportunities and policy options to mitigate negative socio-economic and environmental impacts (Kampala, Advocates Coalition for Development and Environment (ACODE), 2007).

10-H.K: trbish, the multibillion\_dollar value of energy service companies,31oct.2011,Available,at.,[http://www.greentechmedia.com/articles/read/the\\_Multi\\_Billion\\_Dollar\\_value\\_of energy service\\_companies](http://www.greentechmedia.com/articles/read/the_Multi_Billion_Dollar_value_of_energy_service_companies).

11- IILS, world of wark repart, 2012, better jobs for a better economy, Geneva, 2012.

12- ILO and OECD: Sustainable development, green growth and quality employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies Background paper for the Meeting of G20 Labour and employment Ministers, Guadalajara, Mexico, 17-18May 2012.

- 13- ILO, Global Employment trends, 2012, preventing a deeper Job crisis, Geneva, 2012.
- 14- ILO, Skill and occupational need in green building, Geneva, 2011.
- 15- ILO, towards Sustainable construction and green Jobs in the Gaza strip, Geneva, 2012).
- 16- Institute for local self\_Reliance, (ILSR): Recycling is serious (Washington, DC, n.d).
- 17- Institute for Resatrch on labor and employment, californa workforce education and training needs assessment fir energy efficiency, distributed generation, and demand response, Berkeley, (CA, 2011), Good Jobs first, High raad or low raad? Jobs quality in the new green economy, repart written by p. Mattera al., (Washington, D, c.).
- 18- J. Rosenfeld et al.: *Averting the next energy crisis: The demand challenge* (New York, McKinsey Global Institute, 2009).
- 19- I. Croitoru and M.sarraf (Eds): the cost of environmental degradation, case studies from the Middle East and North Africa (Washington, DC, World Bank, 2010).
- 20- ILO, Social protection flora fair and inclusive globalization, Report of the social protection floor Advisory Group, Bachelet report, Geneva 2011, world social Security Repart 2010 /2011, providing coverage in times of Gusic and beyond Geneva, 2011.
- 21- M.chullar, M., 2009, Surviving on Scrap, in scrap magazine, Sep./oct.2009, AVINA, Brazilian president launches the cata Acao program 2009
- 22- M.Fay, Greening growth, a path to Sustainable development, presentation at An ECOSOC Meeting, 12 March 2012, Based on World Bank: country anvironnemental analyses.
- 23- OCED environmental outlook to 2050: the consequences of inaction (Paris, 2012).
- 24- R. Dobbs et al.: Resource revolution: Meeting the world's energy, materials, food, and water needs (New York, McKinsey Global Institute, 2011).
- 25- R. Dobbs et al: Resource revolution: Meeting the world's energy, Materials, food, and water needs, (New York), Mckinsey Global institute, 2011.

- 26- S. Diaz et al; Biodiversity regulation of ecosystem services, in H.Hassan et al. (eds): Ecosystems and human well-being, current stat and trends (Washington ,DC,Island press,2005).
- 27- Syndex, S .partner and wwMp consult climate disturbance, new industrial and ways out of the crisis, (ETUC, 2009).
- 28- Tellus fnstitute, More Jobs, les pollution,Growing the recycling economy in the U.S, Boston 2011, Friends of the Earth UK, More Jobs , les waste, London, 2010.
- 29- UNCTAD and UNEP: Organic agriculture and food security in Africa (New York and Geneva, UN, 2008); UNEP: Green economy: Developing countries success stories (Nairobi, 2010).
- 30 UNDP: Gender, climate change and community-based adaptation, (New York, 2010).
- 31- UNEP, towards a green economy, pathways to sustainable development and poverty eradication, Nairobi 2011.
- 32- UNEP.ILO, TOE, ITUC, Green Jobs, towards decent work in a subainable, tow-carbon world, Nairobi, UNEP, 2008.
- 33- UNEP: Assessing the environmental impacts of consumption and production: priority products and materials international resource penel, (Paris, 2010).
- 34- UNEP: Decompling natural resource use and environmental impacts from economic growth, international resource panel, (Paris 2011).
- 35- Water Resources Group: charting our water Futur: economic frume works to infarm decision - making (New York, CKINSEY, 2009).
- 36- WEF: Financing green growth in a resource-constrained world: Partnerships for triggering private finance at scale (Geneva, 2012). Towards green growth, Paris, 2011.
- 37- Who: Health in the green economy (Geneva, 2011).
- 38- World Bank, Moving be yond GDP, how to factor natural capital into economic decsision – making, Report of the walth Accounting and the valuation of Ecosystemern services (waves), (Washington, D.C, 2012).
- 39- World Bank, world development Report, 2008, Agriculture for development, Washington,DC.

10-1	مقدمة
201-11	الباب الأول: الإطار القانوني لنظم إدارة الصحة وسلامة المهنة
201-12	الفصل الأول: ماهية نظم إدارة لصحة والسلامة المهنية
12	المبحث الأول: مفهوم نظم ادارة الصحة والسلامة المهنية
12	المطلب الأول: المقصود بالصحة والسلامة المهنية
13	الفرع الأول: تعريف الصحة والسلامة المهنية
13	أولاً: الصحة المهنية
13	1- تعريف الصحة المهنية
13	1-1 تعريف الصحة المهنية لغة
13	1-2 تعريف الصحة المهنية اصطلاحاً
14	1-3 تعريف الصحة المهنية قانوناً
15	2- أهداف الصحة المهنية
15	1-2 الفحص الطبي قبل الاستخدام
15	2-2 الفحص الطبي الدوري
16	3-2 تأمين الرعاية الطبية المستمرة
16	4-2 ضرورة وجود سجلات رسمية لحفظ الحالات
16	5-2 محاربة الغياب المرضى
16	6-2 إعادة التأهيل المهني المناسب للعاملين المصابين
17	7-2 التنقيف الصحي

17	ثانيا: السلامة المهنية.....
17	1- تعريف السلامة المهنية.....
17	1-1 تعريف السلامة المهنية لغة.....
18	1-2 تعريف السلامة المهنية اصطلاحا.....
19	1-3 تعريف السلامة المهنية قانونا.....
19	2- أهداف السلامة المهنية.....
20	ثالثا: إدارة الصحة والسلامة المهنية.....
21	1- تعريف إدارة الصحة والسلامة المهنية.....
21	2- أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية.....
23	رابعا: دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ومظاهرها.....
23	1- دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية.....
23	1-1 بالنسبة للاعتبار الإنساني.....
23	1-2 الأثر الجسدي.....
25	1-3 الأثر الاجتماعي.....
25	1-4 الاعتبار الاقتصادي.....
26	2- مظاهر الصحة والسلامة المهنية.....
26	1-2 المظهر الفني للصحة والسلامة المهنية.....
27	2-2 المظهر الطبي للصحة والسلامة المهنية.....
27	2-3 المظهر النفسي للصحة والسلامة المهنية.....
28	2-4 المظهر الاجتماعي للصحة والسلامة المهنية.....



28	2-5 المظهر القانوني للصحة والسلامة المهنية .....
29	2-6 المظهر الاقتصادي للصحة والسلامة المهنية .....
30	الفرع الثاني: برنامج نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية ومدى تبنيه في التشريع الجزائري .....
30	أولاً: برنامج نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية .....
30	1- التخطيط .....
33	2 - التدريب .....
34	2-1 تحديد مصدر الخطر وإجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوب جمعها .....
35	2-2 اشتراك العمال في برامج الأمن الصناعي .....
36	3- التنفيذ .....
36	4- تقييم برامج الصحة والسلامة المهنية .....
37	ثانياً: مدى تبني التشريع الجزائري لبرنامج نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية .....
39	1- النظام الداخلي .....
40	2- الاتفاقية الجماعية .....
42	3- الوثائق الصحية .....
42	3-1 بالنسبة للوثائق الإلزامية .....
43	3-2 بالنسبة للوثائق الاختيارية .....
44	4- الالتزام بالإعلام والتدريب والتقييم .....
46	4-1 بالنسبة لتعليم العمال .....
46	4-2 بالنسبة للإعلام .....
46	4-3 تكوين العمال وتدريبهم .....

48	5- بالنسبة لإجراء التقييم .....
48	6- بالنسبة للتنفيذ .....
49	المطلب الثاني: التطور التاريخي والقانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية .....
49	الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم الصحة والسلامة المهنية .....
49	أولاً: الصحة والسلامة المهنية في العصور القديمة .....
51	ثانياً: الصحة والسلامة المهنية في بداية القرن العشرين .....
52	الفرع الثاني: التطور القانوني لمفهوم الصحة والسلامة المهنية .....
52	أولاً: الصحة والسلامة المهنية في التشريع الدولي .....
53	1- الصحة والسلامة المهنية في المواثيق والاتفاقيات الدولية الكبرى .....
62	2- الصحة والسلامة المهنية في الاتفاقيات العربية .....
66	ثانياً: الصحة والسلامة المهنية في التشريع الوطني .....
66	1- الصحة والسلامة المهنية في الدساتير الجزائرية .....
68	2- الصحة والسلامة المهنية في النصوص الخاصة .....
72	المبحث الثاني: التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين الصحة والبيئة العامة .....
72	المطلب الأول: التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين الصحة العامة .....
73	الفرع الأول: العلاقة الموجودة بين الصحة العامة وبين الصحة والسلامة المهنية .....
73	أولاً: المقصود بالصحة العامة واقتحامها لمجال العمل .....
73	1- التعريف بالصحة العامة .....
74	2- اقتحام الصحة ميدان العمل .....
77	ثانياً: طبيعة العلاقة الموجودة بين الصحة العامة وبين الصحة المهنية .....

78	الفرع الثاني: التأثير المتبادل بين الصحة والسلامة المهنية وبين البيئة العامة
78	أولاً: المقصود بالبيئة المهنية والبيئة العامة
78	1- تعريف البيئة المهنية
79	2- تعريف البيئة العامة
81	ثانياً: طبيعة العلاقة الموجودة بين البيئة المهنية والبيئة العامة
84	المطلب الثاني: الصحة والسلامة المهنية في ظل المشاكل البيئية
84	الفرع الأول: المشاكل البيئية المهددة للصحة والسلامة المهنية
84	أولاً: أسباب تفاقم المشاكل البيئية وتأثيرها على بيئة العمل
85	1- عدم مراعاة مبدأ النمو الاقتصادي النظيف والأمن
85	2- الإفراط في استخدام الموارد الطبيعية
86	3- ظاهرة التلوث
86	4- شح المياه وتردي الأراضي
87	5- التنوع الإحيائي
88	6- تغيير المناخ
90	ثانياً: الحلول المقترحة في سبيل التصدي لهذه المشاكل البيئية
90	1- بالنسبة لإعادة الهيكلة الاقتصادية
91	2- الآثار الضارة الناجمة عن الافتقار إلى الطاقة على توزيع الدخل
93	الفرع الثاني: الاقتصاد الأخضر توجه نحو التنمية المستدامة وخلق وظائف آمنة
93	أولاً: المقصود بالتنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر
93	1- التنمية المستدامة

93	1-1 تعريف التنمية المستدامة.....
95	2-1 خصائص التنمية المستدامة.....
96	3-1 أبعاد التنمية المستدامة والأهداف التي تسعى إليها.....
98	2- الاقتصاد الأخضر.....
99	1-2 تعريف الاقتصاد الأخضر.....
100	2-2 حوافز وأسباب الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر.....
103	ثانياً: مجالات الاقتصاد الأخضر وانعكاساته على بيئة العمل الآمنة.....
103	1- مجالات الاقتصاد الأخضر.....
103	1-1 بالنسبة لقطاع الزراعة.....
105	2-1 إدارة النفايات وإعادة تدويرها.....
106	3-1 مجال قطاع البناء.....
109	2- انعكاسات الاقتصاد الأخضر على بيئة العمل الآمنة.....
110	1-2 إعادة توزيع اليد العاملة وتوازنها.....
110	2-2 تحسين الدخل الاجتماعي.....
201-112	<b>الفصل الثاني: النظم والهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية.....</b>
112	المبحث الأول: النظم الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية.....
112	المطلب الأول: نظم الصحة والسلامة المهنية ونظم إدارة البيئة.....
113	الفرع الأول: نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.....
113	أولاً: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أو شاس OHSAS 18001.....
113	1- تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.....

113	2- نشأة مواصفات الصحة والسلامة المهنية .....
115	3- أهداف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .....
115	4- متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية .....
115	1-4 متطلبات عامة .....
116	2-4 المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى .....
116	3-4 ضبط الأهداف والبرامج .....
116	4-5 التنفيذ والتشغيل .....
116	4-6 الكفاءة والتدريب والتوعية .....
116	4-7 الاتصالات والمشاركة والاستشارات .....
117	4-8 التوثيق .....
117	4-9 التحكم في الوثائق .....
117	4-10 التحكم في العمليات .....
117	4-11 الاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة .....
117	4-12 الفحص .....
119	5- مجال تطبيق المواصفة OHSAS 18001 .....
120	ثانيا: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية رقم 45001 .....
120	1- تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية رقم 45001 .....
121	2- أهم بنود المواصفة القياسية أيزو 45001 .....
122	الفرع الثاني: نظام إدارة البيئة ISO 14001 .....
122	أولا: التعريف بهذه السلسلة ونشأتها .....

122	1- التعريف بنظام إدارة البيئة 14001
123	2- نشأة وتطور سلسلة الأيزو 14000
125	ثانياً: هيكل سلسلة الأيزو 14001 ومتطلباته وفوائد تطبيقه
125	1- هيكل سلسلة الأيزو 14001
125	2- متطلبات نظام إدارة البيئة الأيزو 14001
126	1-2 سياق المؤسسة
127	2-2 التخطيط
127	3-2 الدعم
128	4-2 عملية التشغيل
128	5-2 تقييم الأداء
129	3- فوائد تطبيق نظام الإدارة البيئية الأيزو: 14001
129	1-3 الفوائد الاقتصادية
130	2-3 الفوائد الاجتماعية
130	3-3 الفوائد البيئية
131	المطلب الثاني: نظام إدارة الجودة ونظام الإدارة المتكامل
131	الفرع الأول: نظام إدارة الجودة ISO 9001
131	أولاً: مفهوم نظام إدارة الجودة أيزو 9001
131	1- المقصود بالجودة
131	1-1 تعريف الجودة
133	2-1 أبعاد الجودة

134	1-3 أهمية الجودة.....
134	2- المواصفات الدولية لأنظمة إدارة الجودة سلسلة الايزو 9000 .....
135	2-1 تعريف سلسلة الايزو 9000 .....
136	2-2 فوائد تطبيق مواصفات ال ايزو9000 وإصداراته .....
139	ثانيا: متطلبات نظام إدارة الجودة ISO 9001 .....
139	1- سياق إطار المؤسسة .....
139	2- القيادة.....
140	3- التخطيط .....
140	4- الدعم .....
141	5- تنفيذ الأنشطة التشغيلية.....
142	6- تقييم الأداء .....
142	7- التحسين .....
144	الفرع الثاني: نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة.....
144	أولا: مفهوم نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة .....
144	1- التعريف بنظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة.....
145	2- فوائد نظام الإدارة المتكامل للجودة.....
145	2-1 الزبائن .....
146	2-2 أفراد العمل .....
146	2-3 المساهمين .....
146	2-4 الموردون .....

146	5-2 المجتمع
147	ثانيا: إنشاء نظام إدارة الجودة المتكامل ووثائقه ومهام المسؤول عنه
147	1- إنشاء نظام إدارة الجودة المتكامل
148	2- وثائق نظام الإدارة الجودة المتكامل
149	3- مهام المسؤول عن نظام إدارة الجودة المتكامل
149	1-3 مهام مرتبطة بتحديد الأهداف الخاصة بنظام الإدارة المتكامل بالتنسيق مع الإدارة العليا
149	2-3 مهام مرتبطة بالقيادة والإشراف على أهداف نظام الإدارة المتكامل في العمليات
149	3-3 المهام المرتبطة ببناء وإنشاء نظام الإدارة المتكامل
150	ثالثا: فوائد تطبيق نظام الإدارة الجودة المتكامل
151	المبحث الثاني: الهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية
152	المطلب الأول: الهيئات الداخلية الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية
152	الفرع الأول: لجان الوقاية الصحة والأمن ولجان المشاركة
152	أولا: لجان الوقاية الصحة والأمن
152	1- التعريف بلجان الوقاية الصحية والأمن
157	2- صلاحيات لجان الوقاية الصحة والأمن
157	1-2 الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن
159	2-2 الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن
161	ثانيا: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة
161	1- تعيين مندوبي المستخدمين وتأسيس لجنة المشاركة
163	2- صلاحيات وآليات مندوبي المستخدمين أو لجنة المشاركة



163	1-2	الصلاحيات المتعلقة بالإعلام
163	2-2	الصلاحيات المتعلقة بالرقابية
164	3-2	الصلاحيات الاستشارية
166		الفرع الثاني: طب العمل ومصلحة الوقاية الصحية والأمن
167		أولاً: مصلحة طب العمل
167	1-1	إنشاء طبيب العمل والآليات العملية لها
167	1-1	تأسيس مصلحة طب العمل
169	2-1	آليات مصلحة طب العمل
172	2-2	مهام طب العمل
172	1-2	المهام الوقائية
175	2-2	المهام الاستشارية لمصلحة طب العمل
177		ثانياً: مصلحة الوقاية الصحية والأمن
178	1-1	كيفية إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن
178	2-2	مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن
180		المطلب الثاني: الهيئات الخارجية الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية
180		الفرع الأول: مفتشية العمل ومصالح الضمان الاجتماعي
180		أولاً: مصلحة مفتشية العمل
180	1-1	تنظيم وتشكيل مصلحة مفتشية العمل
181	2-2	آليات تدخل مفتشية العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية
181	1-2	زيارة أماكن العمل

183	2-2 تلقي واستقبال الشكاوى.....
183	3-2 حق مفتش العمل في الحصول على المعلومات الضرورية.....
184	4-2 حق مفتشية في التكوين.....
185	3- صلاحيات مفتشية العمل والطعن في محاضريها.....
187	ثانيا: مصالح الضمان الاجتماعي.....
187	1- تشكيلة أجهزة الضمان الاجتماعي.....
188	2- شروط الاستفادة من خدمات صناديق الضمان الاجتماعي.....
188	2-1 الانتساب إلى هيئات الضمان الاجتماعي.....
189	2-2 دفع الاشتراكات أمام هيئات الضمان الاجتماعي.....
190	3- أهمية الرقابة التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي.....
192	الفرع الثاني: هيئات وطنية أخرى فاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية.....
192	أولا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن.....
192	1- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.....
193	1-1 التعريف بهذه الهيئة.....
193	2-1 مهام المعهد والتزاماته.....
195	2- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.....
195	2-1 التعريف بهذه الهيئة.....
195	2-2 تشكيلة هذه الهيئة ومهامها.....
197	ثانيا: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.....
197	1- التعريف بهذه الهيئة.....

197	2- تشكيلة هذه الهيئة ومهامها .....
199	ثالثا: اللجنة الوطنية المصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية .....
199	1- التعريف بهذه الهيئة .....
199	2- كيفية مباشرة هذه الهيئة لمهامها .....
200	رابعا: المعهد الوطني للعمل ومؤسسة طب العمل أو المسماة بريستمداد prestimed .....
200	1- المعهد الوطني للعمل .....
201	2- مؤسسة طب العمل بريستمداد prestimed .....
201	3- المعهد الوطني للصحة العامة .....
399-202	<b>الباب الثاني: آثار تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على العمل الآمن .....</b>
319-303	<b>الفصل الأول انعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على ظروف العمل .....</b>
203	المبحث الأول: مساهمة نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل مادية آمنة .....
204	المطلب الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحديد المخاطر المهنية المادية المهددة للعمل الآمن .....
205	الفرع الأول: الحوادث المهنية مخاطر مهنية مهددة العمل الآمن .....
205	أولاً: مفهوم الحادث المهني .....
205	1- تعريف الحادث المهني وشروطه .....
205	1-1 تعريف الحادث المهني .....
208	1-2 الشروط الواجب توافرها في حادث العمل .....
211	2- إصابات الطريق .....
212	1-2 تعريف إصابات الطريق .....

2-2	موانع الاستفادة من الحماية بخصوص إصابات الطريق	213
3-	حالات أخرى لحادث العمل	213
1-3	حوادث الإنقاذ والنفذ العام	214
2-3	الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة	214
3-3	الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم	214
4-3	الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها	215
5-3	الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل	215
	ثانيا: إجراءات اثبات الحادث المهني	215
1-	التصريح بحوادث العمل	215
2-	الفصل في الطابع المهني	217
	الفرع الثاني: الأمراض المهنية مخاطر مهنية مهددة للعمل الآمن	219
	أولا: تعريف المرض المهني والطرق المتبعة في تحديده	219
1-	تعريف المرض المهني	219
1-1	التعريف القانوني للمرض المهني	219
2-1	التعريف الفقهي للمرض المهني	220
2-	الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني	221
1-2	نظام التغطية الشاملة	221
2-2	نظام الجداول	221
	ثانيا: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل وأهمية التفرقة بينهما	224

224	1- أوجه التشابه بين المرض المهني وحادث العمل
224	2- أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل
225	3- أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل
225	ثالثا: إجراءات إثبات الأمراض المهنية
226	المطلب الثاني: مصادر المخاطر المهنية المادية المهددة للعمل الآمن
227	الفرع الأول: ظروف العمل المادية المهددة للعمل الآمن
227	أولاً: ظروف العمل الطبيعية
227	1- الإضاءة
227	1-1 تعريف الإضاءة وشروط تصميمها
229	1-2 الآثار المترتبة عن سوء الإضاءة وكيفية تهيئتها
229	2- الحرارة
230	1-2 تعريف الحرارة وآثارها
231	2-2 العوامل المحددة لدرجة الحرارة وكيفية تهيئتها
232	3- الرطوبة
232	1-3 تعريف الرطوبة وآثارها
233	2-3 طرق الوقاية من الرطوبة
233	4- التهوية
233	1-4 تعريف التهوية
235	2-4 تهيئة التهوية
235	ثانياً: ظروف العمل الميكانيكية المهددة للعمل الآمن

236	1- الضوضاء
236	1-1 تعريف الضوضاء والعوامل المحددة لدرجة خطورتها
237	1-2 آثار الضوضاء وكيفية تهيئتها
238	2- الإشعاعات
238	1-2 تعريف الإشعاعات
239	2-2 كيفية الوقاية من الإشعاعات
240	3- الاهتزازات
240	1-3 تعريف الاهتزازات وآثارها
241	2-3 كيفية السيطرة على الاهتزازات
242	ثالثا: مخاطر الحروق والانفجارات والكهرباء
242	1- مخاطر الحروق والانفجارات
243	2- مخاطر الكهرباء
243	1-2 تعريف مخاطر الكهرباء
243	2-2 كيفية التعامل مع مخاطر الكهرباء
244	الفرع الثاني: ظروف العمل الكيميائية والبيولوجية ومخاطر أخرى مهددة للعمل الآمن
244	أولا: ظروف العمل الكيميائية والبيولوجية
244	1- المخاطر الكيميائية وطرق التعرض لها
244	1-1 تعريف المخاطر الكيميائية
245	1-2 طرق التعرض للمواد الكيميائية
246	1-3 مخاطر المواد الكيميائية وكيفية الوقاية منها

250	2- المخاطر البيولوجية.....
250	ثالثا: مخاطر مهنية أخرى .....
250	1- مخاطر التدخين .....
253	2- مخاطر القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور والحمولة .....
253	1-2 مخاطر الشحن والتفريغ والمرور .....
253	2-2 مخاطر وزن الحمولة.....
254	3- مخاطر السقوط العلوي وبعض العتاد المهني .....
254	1-3 مخاطر السقوط من المستوى العلوي .....
254	2-3 مخاطر استعمالات العتاد المهني.....
262	المبحث الثاني: مساهمة نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في خلق ظروف عمل اجتماعية، تنظيمية، نفسية وبعض الظروف الخاصة الأمانة .....
263	المطلب الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في حل ظروف عمل اجتماعية وتنظيمية آمنة .....
263	الفرع الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في حل ظروف عمل اجتماعية آمنة.....
264	أولا: التعريف بظروف العمل الاجتماعية ومجالاتها .....
264	1- التعريف بظروف العمل الاجتماعية .....
264	2- مجالات ظروف العمل الاجتماعية.....
264	1-2 بالنسبة للأجر العادل .....
265	2-2 بالنسبة للتغذية.....
265	3-2 بالنسبة للسكن .....
266	4-2 بالنسبة للنقل.....

266	5-2 بالنسبة لطب العمل .....
266	ثانيا: تهيئة الظروف الاجتماعية .....
266	1- بالنسبة للخدمات الاجتماعية .....
267	2- تهيئة العلاقات الإنسانية .....
268	1-2 بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة .....
268	2-2 بالنسبة لعلاقة العامل بالرؤساء .....
268	3-2 بالنسبة لعلاقة العامل مع زملائه .....
269	4-2 تطبيق برنامج تنظيم العلاقات الانسانية .....
269	5-2 نظام الإدارة .....
270	6-2 القيادة .....
270	7-2 جماعات العمل .....
272	الفرع الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسامة المهنية في حل ظروف عمل تنظيمية آمنة .....
273	أولاً: تعريف ظروف العمل التنظيمية وكيفية تهيئتها .....
273	1- تعريف الظروف التنظيمية .....
273	2- تهيئة ظروف العمل التنظيمية .....
273	1-2 طبيعة ونوع العمل .....
273	2-2 الوقت الذي يستغرقه أداء الأعمال .....
274	3-2 تبسيط إجراءات العمل .....
283	المطلب الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسلامة لمهنية في خلق ظروف عمل نفسية وبعض الظروف الخاصة المهنية الآمنة .....



283	الفرع الأول: دور نظم إداة الصحة والسامة المهنية في حل ظروف عمل نفسية آمنة .....
284	أولاً: تعريف ظروف العمل النفسية والعوامل المتحكمة فيها .....
284	1- تعريف ظروف العمل النفسية .....
284	1-1 تعريف ظروف العمل النفسية قانونا .....
285	2-1 تعريف ظروف العمل اصطلاحا.....
287	2- العوامل المتحكمة في ظروف العمل النفسية .....
287	1-2 العوامل الشخصية .....
287	2-2 العوامل التنظيمية .....
288	3-2 عوامل أخرى .....
289	ثانياً: المخاطر النفسية المهدة لصحة وسلامة العامل المهنية .....
289	1- تعريف الأخطار النفسية المهنية.....
290	2- أهم أنواع المخاطر النفسية المهنية.....
290	1-2 الذهان .....
290	2-2 العصاب .....
291	3-2 القلق .....
293	4-2 الاكتئاب العصبي- Psychosis Depression.....
294	5-2 الاضطرابات السيكوسوماتية- Psychosomatic Symptoms .....
295	6-2 الانتحار والانهيار في العمل .....
295	7-2 العنف في العمل - la violence au travail .....
296	8-2 التحرش في العمل .....

302	الفرع الثاني: دور نظم إداة الصحة والسامة المهنية في خل بعض الظروف الخاصة المهنية والأمنة
303	أولاً: حالة المرأة العاملة .....
303	1- حماية النساء من الأعمال الليلية وبعض الأشغال الشاقة .....
304	2- حماية المرأة الحامل .....
312	3- حق المرأة العاملة في التقاعد .....
313	ثانياً: حالة العامل القاصر .....
315	ثالثاً: حالة ذوي الاحتياجات الخاصة .....
317	رابعاً: حالة المسنين .....
317	خامساً: حالة عمال المنازل .....
	<b>الفصل الثاني: انعكاسات تطبيق نظم الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العامل وإنتاجية المؤسسة.....</b>
399-320	<b>المؤسسة.....</b>
320	المبحث الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تنمية ودعم إنتاجية العامل .....
320	المطلب الأول: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العامل .....
321	الفرع الأول: مفهوم الرضا الوظيفي .....
321	أولاً: ظهور الرضا الوظيفي والنظريات المفسر له .....
324	ثانياً: المقصود بالرضا الوظيفي وعلاقته ببعض نواتج العمل ومقوماته .....
324	1- المقصود بالرضا الوظيفي .....
324	1-1 تعريف الرضا الوظيفي .....
325	1-2 فوائد الرضا الوظيفي .....
327	1-3 مميزات وأهمية الرضا الوظيفي .....

329	2- علاقة الرضا الوظيفي بنواتج العمل وبعض مؤشراتته
329	1-2 بالنسبة للرضا الوظيفي وحالة التغيب عن العمل
329	2-2 الرضا الوظيفي وضغوط العمل
330	3-2 الرضا الوظيفي وحالة دوران العمل
330	4-2 التمارض وكثرة الشكاوى
330	3- المقومات المحددة للرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه
330	1-3 بالنسبة للمقومات المحددة للرضا الوظيفي
332	2-3 بالنسبة للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
334	الفرع الثاني: قياس الرضا الوظيفي وآثاره
334	أولاً: قياس الرضا الوظيفي
334	1- مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي-Questionnaire Satisfaction Minnesota descriptiv
335	2- مقياس سميث-Smith
336	ثانياً: تحقيق الرضا الوظيفي
336	1- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي
337	1-1 الراتب
337	2-1 الرعاية الصحية
337	3-1 الرعاية الاجتماعية
338	2- بعض البرامج التطبيقية لتحسين الرضا الوظيفي
338	1-2 برنامج زيادة العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل

338	2-2 برنامج تحسين جودة العلاقات بين الموظفين والمدراء .....
338	3-2 برنامج تحسين ظروف العمل الفيزيائية .....
339	4-2 برنامج الموظف المتميز .....
339	5-2 برنامج زيادة شعور العدالة بالأجور .....
339	6-2 برنامج زيادة الاستقلال الوظيفي .....
340	7-2 برنامج زيادة حجم المسؤولية في العمل .....
340	8-2 برنامج تحديد المسارات الوظيفية .....
340	9-2 برنامج تشجيع إعطاء الاقتراحات .....
341	3- آثار الرضا الوظيفي للعمال .....
341	1-3 الرضا عن العمل ومعدل دورانه .....
341	2-3 الرضا عن العمل ومعدل الغياب .....
341	3-3 الرضا عن العمل والإصابات المهنية .....
342	4-3 الرضا عن العمل ومعدل أداء العمل .....
342	5-3 الرضا عن العمل والإنتاجية .....
342	المطلب الثاني: دور نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز الأداء المهني لدى العامل .....
343	الفرع الأول: المقصود بالأداء المهني .....
343	أولاً: تعريف الأداء المهني وأنواعه .....
343	1- تعريف الأداء المهني .....
344	2- أنواع الأداء المهني .....
344	1-2 حسب معيار المصدر .....

344	2-2 حسب معايير الشمولية.....
344	3-2 حسب المعيار الوظيفي .....
345	4-2 حسب معيار الطبيعة .....
345	ثانيا: أهمية الأداء المهني ومكوناته والعوامل المؤثرة فيه.....
345	1- أهمية الأداء المهني .....
346	2- مكونات الأداء المهني .....
346	1-2 نوعية العمل .....
346	2-2 كمية العمل المنجز .....
346	3-2 المعرفة بمتطلبات الوظيفة.....
346	4-2 المثابرة والموثوقية.....
347	3- العوامل المؤثرة على الأداء المهني .....
347	1-3 العوامل المتعلقة بالعامل .....
347	2-3 العوامل المتعلقة بالوظيفة .....
347	3-3 عوامل متعلقة بالمؤسسة .....
348	4-3 عوامل متعلقة بالبيئة .....
348	الفرع الثاني: إدارة الأداء المهني وكيفية تحسينه.....
348	أولاً: مفهوم إدارة الأداء المهني .....
348	1- تعريف إدارة الأداء المهني .....
349	2- مكونات إدارة الأداء المهني .....
350	1-2 تخطيط الأداء .....

350	2-2 تقييم أداء العاملين .....
353	ثانيا: تحسين الأداء المهني .....
353	1- تعريف عملية تحسين الأداء المهني .....
354	2- أهداف عملية تحسين الأداء المهني .....
354	3- خطوات عملية تحسين الأداء المهني .....
354	3-1 الخطوة الأولى .....
354	3-2 الخطوة الثانية .....
355	3-3 الخطوة الثالثة .....
355	3-4 الخطوة الرابعة .....
355	3-5 الخطوة الخامسة .....
355	المبحث الثاني: مساهمة نظم الصحة إدارة والسلامة المهنية في تعزيز إنتاجية المؤسسة .....
356	المطلب الأول: مفهوم إنتاجية المؤسسة .....
356	الفرع الأول: المقصود بالكفاءة الإنتاجية للمؤسسة .....
356	أولا: تعريف الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة .....
358	1- بالنسبة للفعالية (Efficacité) .....
358	2- بالنسبة للأداء الجيد (Performance) .....
358	3- بالنسبة للإنتاجية والإنتاج .....
360	ثانيا: أهمية الكفاءة الإنتاجية، كيفية قياسها ومؤشراتها .....
360	1- أهمية الكفاءة الإنتاجية .....
360	2- قياس الكفاءة الإنتاجية .....

361	1-2 مرحلة القياس الأولية
361	2-2 مرحلة القياس المستمرة
361	3-2 مرحلة تقييم نتائج القياس
361	4-2 مؤشرات القياس
363	3- مؤشرات الكفاءة الانتاجية
364	1-3 مؤشر إنتاجية العمل
364	2-3 إنتاجية العمل في الساعة
364	3-3 إنتاجية ساعة العمل من القيمة المضافة
365	4-3 معدل النمو في إنتاجية العمل
365	5-3 مؤشر التكاليف وتصنيفاته
368	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة
368	أولاً: أسلوب مكتب العمل الدولي ILO
368	1- مجموعة العوامل العامة
369	2- مجموعة العوامل الفنية والتنظيمية
369	3- مجموعة العوامل البشرية
369	ثانياً: أسلوب الخبير الإداري "A. Judson" جودسون
369	1- العوامل الخارجية
369	2- العوامل الداخلية
370	ثالثاً: أسلوب البروفيسور سوتيرميستر "R. Sutermeister"
370	1- مجموعة العوامل الفنية

370	2- مجموعة العوامل الإنسانية .....
371	المطلب الثاني: تأثير مخاطر بيئة العمل على التكلفة الإنتاجية للمؤسسة .....
371	الفرع الأول: التكاليف الاقتصادية المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية .....
371	أولاً: التكاليف الاقتصادية المرتبطة بالحوادث العمل .....
372	1- تصنيف هنريش (1931 Heinrich) .....
372	2- تصنيف برودي وآخرون (1990 Brody et Autres) .....
373	3- تصنيف منظمة العمل الدولية .....
380	ثانياً: التكاليف المرتبطة بالأمراض المهنية .....
380	1- تكاليف مباشرة عن الأمراض المهنية .....
380	2- التكاليف غير المباشرة عن الأمراض المهنية .....
380	2-1 تكاليف مرتبطة بالعامل .....
381	2-2 تكاليف مرتبطة بالعمال الآخرين: .....
382	2-3 تكاليف انخفاض الإنتاج .....
383	الفرع الثاني: التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية .....
383	أولاً: مجالات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية .....
384	1- التامين عن العجز .....
384	1-1 تعريف حالة العجز .....
385	1-2 لجنة تقدير العجز .....
385	1-3 تقدير نسبة العجز .....
389	2- حالة الوفاة .....



390	ثانيا: طرق المطالبة بالتعويض.....
391	1- التسوية الودية.....
391	1-1 بالنسبة للمنازعات العامة.....
393	2-1 النسبة للمنازعات الطبية.....
395	3-1 المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.....
396	2- المطالبة القضائية.....
404-400	خاتمة.....
459-405	قائمة المراجع.....
485-460	قائمة المحتويات.....
	ملخص.

## ملخص:

يحظى موضوع دور نظم الصحة والسلامة المهنية في تعزيز العمل الآمن بأهمية بالغة على الصعيدين الدولي والوطني خاصة في الوقت الحالي في ظل الانتشار الرهيب لمختلف الاخطار المهنية، وهذا راجع للدور الفعال الذي تلعبه هذه النظم من تحقيق لبيئة عمل آمنة بمختلف أبعادها المادية، التنظيمية، الاجتماعية وحتى النفسية الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى تحقيق الوقاية والامن والسلامة للعمال من جهة، وحماية كيان المؤسسة المستخدمة وضمان ارتفاع انتاجيتها وبأقل تكلفة من جهة اخرى.

لقد قسمنا الموضوع إلى بابين حيث استهلنا الباب الأول تحت عنوان الاطار القانوني لنظم الصحة والسلامة المهنية والذي بدوره فصلناه في نقطتين تعرضنا من خلالهما الى ماهية نظم الصحة والسلامة المهنية (الفصل الأول) ثم إلى ابراز أهم تلك النظم والهيئات الفاعلة في مجال الصحة والسلامة المهنية ( الفصل الثاني)، فيما تم التركيز في إطار الباب الثاني على آثار تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية للعمل الآمن والذي استدرجناه أيضا في جزئين تمحورا حول أبعاد تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية للعمل الآمن (الفصل الأول) وانعكاسات تطبيق نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية على إنتاجية العامل وإنتاجية المؤسسة (الفصل الثاني).

**الكلمات المفتاحية:** الصحة, السلامة, العامل, بيئة العمل, الإيزو...

### Résumé :

Le thème du rôle des systèmes de santé et de sécurité au travail dans la promotion de la sécurité au travail est d'une grande importance aux niveaux international et national, en particulier à l'heure actuelle à la lumière de la terrible propagation de divers risques professionnels, et cela est dû au rôle efficace que ces systèmes jouent dans la réalisation d'un environnement de travail sûr dans ses différentes dimensions physiques, organisationnelles, sociales et même Cela conduit à la réalisation de la prévention, de la sécurité et de la sûreté des travailleurs d'une part, et à la protection de l'entité de l'institution employeur et assurant sa haute productivité et au moindre coût d'autre part.

Nous avons divisé le sujet en deux chapitres, où nous avons initié le premier chapitre sous le titre du cadre juridique des systèmes de santé et de sécurité au travail, qui à son tour l'a séparé en deux points à travers lesquels nous avons exposé ce que sont les systèmes de santé et de sécurité au travail (chapitre Un) et ensuite de mettre en évidence les plus importants de ces systèmes et organismes actifs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (chapitre deuxième), Dans le contexte du chapitre deux, l'accent a été mis sur les effets de l'application des systèmes de santé et de sécurité au travail pour un travail sûr, que nous avons également inclus dans deux parties axées sur les dimensions de l'application des systèmes de santé et de sécurité au travail pour un travail sûr (chapitre un) et les implications de l'application des systèmes de santé et de sécurité au travail sur la productivité des travailleurs et la productivité des entreprises (chapitre deux).

**Mots clés :** santé, sécurité, travailleur, environnement de travail, ISO...

### Abstract:

The topic of the role of occupational health and safety systems in promoting safe work is of great importance at the international and national levels, especially at the present time in light of the terrible spread of various occupational hazards, and this is due to the effective role that these systems play in achieving a safe work environment in its various physical, organizational, social dimensions and even This leads to the achievement of prevention, security and safety for workers on the one hand, and the protection of the entity of the employing institution and ensuring its high productivity and at the lowest cost on the other hand.

We divided the subject into two chapters, where we initiated the first chapter under the title of the legal framework for occupational health and safety systems, which in turn separated it in two points through which we exposed to what occupational health and safety systems are (Chapter One) and then to highlight the most important of those systems and active bodies in the field of occupational health and safety (Chapter Second), In the context of Chapter Two, the focus was on the effects of applying occupational health and safety management systems for safe work, which we also included in two parts focused on the dimensions of applying occupational health and safety management systems for safe work (Chapter One) and the implications of applying occupational health and safety management systems on worker productivity and enterprise productivity ( Chapter II).

**Keywords:** health, safety, worker, work environment, ISO...

---