

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الآليات القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الطبي

تحت إشراف الأستاذة:

زاموش فاطمة الزهراء

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة:

بساحة سالمة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن قارة مصطفى عائشة

الأستاذة:

مشرفا مقررا

زاموش فاطمة الزهراء

الأستاذة:

مناقشا

خراز حليلة

الأستاذة:

السنة الجامعية: 2025/2024

نوقشت يوم: 2025/06/29



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة الترتيبات



تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيدة: ياسمين بالمرحمة الصفة: خالصة
الحامل لبطاقة التعرف الوطنية رقم: 4071409014 والصادرة بتاريخ: 2023.09.29
المسجل بكلية: العلوم القانونية والسياسية قسم: قانون عام
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الأليات القانونية لحماية المحنة في بيئة العمل

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العنمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

امضاء المعني

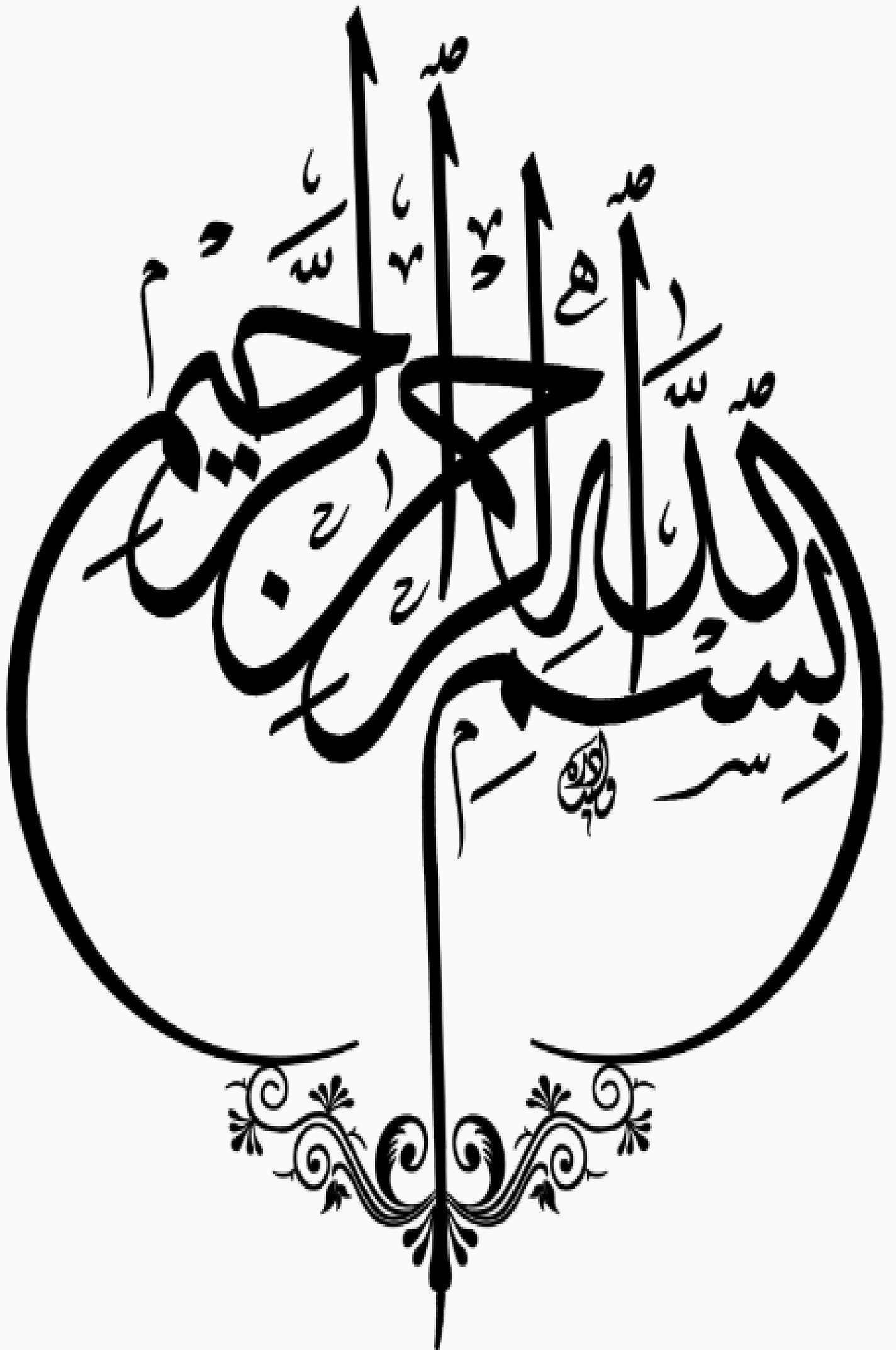
نظرا لقرينة الاحتمال
لبي
استفانم في 2025
قرار مجلس الشرفي بالبلغ
وليس المصلحة

التاريخ: 2025.06.30



المرجع: محمد بن عبد الحميد
مصلحة الترتيبات

* منحت القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 29 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من سرقة العلمية ومكافحتها



إهداء

إلى كل من كانا أول من علمني معنى الحب والتضحية، إلى والدي العزيزين
أطال الله في عمركما.

كل نجاحي هو ثمرة دعائكما وسهركما وصبركما... لا كلمات تكفي لرد
جميلكما، ولا عمر يكفي لوفائكما.

والى شريك حياتي زوجي الحبيب، شكرا لوجودك الدائم، لدعمك، ولصبرك
كنت السند حين تعبت، والنور حين اظلم الطريق.

والى فلذة كبدي، ابني الغالي

أنت الدافع الأكبر، الحلم الذي يكبر معي، لك ازرع اليوم بذور المستقبل ليكون الغد
أجمل لك ولي.

إلى أخوتي

انتم المساحة التي لا تضيق، الوطن الذي لا يخذل...والظل الذي لا يزول...بينكم
ولد علمي ونما.

إلى أصدقائي الذين كانوا عائلتي الثانية، من شاركوني اللحظات الحلوة والمرّة، من
خففوا مني ثقل الأيام.

إلى أساتذتي الكرام

من كانوا مشاعل النور في درب العلم أخصكم بالشكر والامتنان فقد كنتم حجر
الأساس في بناء هذا النجاح.

كلمة شكر وعرّفان

يقول الرسول صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

أتقدم أولاً بالحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي بنعمته تتم
الصالحات. وبتوفيقه يتحقق النجاح.

كما أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتتان لأستاذتي الفاضلة السيدة
زاموش فاطمة الزهراء التي تفضلت بالإشراف على رسالتي والتي
وجهتني وشجعتني على مواصلة هذا البحث وإتمامه.

كما أتقدم بخالص الشكر لكل من كان له دور في إنجاز هذه
المذكرة، وكل من ساندني ولو بكلمة طيبة.

مقدمة

شهدت الآليات القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل تطورًا تاريخيًا ملحوظًا، ارتبط بتحويلات جوهرية في أنماط الإنتاج وعلاقات العمل منذ الثورة الصناعية وحتى العصر الحديث. ففي بدايات القرن التاسع عشر، ومع تنامي الاعتماد على المصانع والعمل اليدوي المكثف، ظهرت لأول مرة ملامح القوانين التي تسعى إلى الحد من المخاطر الصحية التي يتعرض لها العمال، خاصة في القطاعات ذات الطابع الصناعي كالمناجم والمطاحن.

كانت هذه المحاولات الأولى ذات طابع بدائي، تركز على تقنين ساعات العمل ومنع تشغيل الأطفال والنساء في ظروف خطيرة، كما في قانون المصانع البريطاني لعام 1833، الذي يُعد من أوائل النصوص المنظمة لشروط العمل من منظور صحي. وتدرجيًا، بدأت الحماية القانونية للصحة المهنية تأخذ طابعًا مؤسسيًا، مع إنشاء أجهزة التفتيش والرقابة الصحية، بالتزامن مع تنامي دور الحركات العمالية في المطالبة بتحسين بيئة العمل.

وقد لعبت منظمة العمل الدولية (ILO)، منذ تأسيسها عام 1919، دورًا محوريًا في بلورة المعايير الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي تدعو إلى توفير بيئة عمل لائقة وآمنة لكل العاملين، والتي التزمت بها العديد من الدول ومنها الدول العربية كالجائر، مصر، والأردن.

وفي السياق العربي، بدأت التشريعات الوطنية تتفاعل مع هذه التطورات من خلال إدراج نصوص خاصة بالصحة والسلامة المهنية ضمن قوانين العمل. فقد نص قانون العمل الجزائري

(القانون رقم 90-11)¹. على واجبات صاحب العمل في الوقاية وتوفير شروط السلامة، كما أقر بضرورة إنشاء لجان الوقاية ومراقبة المخاطر المهنية.

لقد أصبحت اليوم الآليات القانونية لحماية الصحة في العمل تشمل منظومة متعددة الأبعاد، تضم القوانين الوطنية، والاتفاقيات الدولية، والمؤسسات الرقابية والاستشارية، إضافة إلى آليات الوقاية والتسوية القانونية للنزاعات. وهو ما يعكس انتقال مفهوم الحماية من مجرد تنظيم قانوني إلى منظومة وقائية متكاملة تسعى إلى تعزيز كرامة الإنسان العامل، وضمان استمرارية الإنتاج ضمن شروط تحفظ الصحة الجسدية والنفسية.

أهمية الموضوع :

تُعدّ بيئة العمل من أبرز العوامل المؤثرة في صحة الإنسان الجسدية والنفسية، إذ يقضي العامل جزءًا كبيرًا من حياته داخل هذه البيئة، مما يجعل من الضروري ضمان توافر شروط السلامة والصحة المهنية فيها. ومع تنوع المخاطر التي قد يتعرض لها العامل - سواء كانت فيزيائية، كيميائية، بيولوجية أو حتى نفسية - برزت الحاجة إلى تدخل قانوني يضمن الحد من هذه المخاطر ويكفل الحماية اللازمة للأفراد داخل أماكن العمل.

وتكمن أهمية هذا الموضوع في كونه يتقاطع مع عدة مجالات حيوية، أبرزها: حماية حقوق الإنسان، تعزيز العدالة الاجتماعية، وضمان استمرارية التنمية الاقتصادية، فسلامة العامل وصحته لا تُعدّان مسألة فردية فحسب، بل تمسّ الجماعة برمتها، لما لها من انعكاسات على الإنتاجية، والعبء الصحي على الدولة، والاستقرار المهني داخل المؤسسات.

¹ - قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، سنة 1990،

ومع تطور معايير العمل الدولية، وازدياد الوعي العالمي بأهمية الصحة المهنية، أضحت لزاماً على الدول وضع تشريعات متكاملة وآليات تنفيذية فعّالة لحماية صحة العمال، سواء من خلال إجراءات وقائية داخل المؤسسات، أو عن طريق هيئات الرقابة والتفتيش، فضلاً عن تمكين العامل من التبليغ عن المخاطر دون خوف من التمييز أو الطرد.

ومن هنا تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، بهدف فهم الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم حماية الصحة في بيئة العمل، والوقوف على مدى فاعلية هذه الآليات، ومدى توافقها مع المعايير الدولية، وطرح التوصيات الكفيلة بتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية تليق بكرامة العامل وتتسجم مع متطلبات العصر.

أسباب اختيار الموضوع:

جاء اختيار موضوع "الآليات القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل" نتيجةً لجملة من الأسباب العلمية والواقعية التي تعكس الأهمية المتزايدة لهذا المجال في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه بيئات العمل، سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

أولاً، تنامي المخاطر المهنية في مختلف القطاعات، لا سيما مع التطور التكنولوجي والصناعي، أدى إلى بروز أمراض وإصابات مهنية جديدة تهدد السلامة الجسدية والنفسية للعمال. وقد كشفت الوقائع اليومية في العديد من المؤسسات عن وجود قصور في الالتزام بشروط الصحة والسلامة، مما استدعى التوقف عند الإطار القانوني الناظم لهذا المجال.

ثانياً، يُعزى اختيار هذا الموضوع إلى الرغبة في دراسة فعالية القوانين الوطنية، وخاصة قانون العمل وقانون الوقاية من الأخطار المهنية، في ضمان بيئة عمل صحية وآمنة، ومدى انسجام

هذه القوانين مع المعايير الدولية التي تضعها منظمة العمل الدولية، خاصة الاتفاقية رقم 155 والاتفاقية رقم 187.

ثالثاً، تبرز أهمية هذا الموضوع من الجانب الحقوقي، إذ إن الحق في الصحة يُعدّ من الحقوق الأساسية التي كفلتها الدساتير والمواثيق الدولية، ويجب أن يُصان في كل الظروف، خصوصاً داخل بيئة العمل التي قد تتحول من مصدر رزق إلى مصدر خطر في غياب الضمانات القانونية الفعالة.

رابعاً، الاهتمام الأكاديمي والبحثي بهذا الموضوع يُعد مساهمة في إثراء الدراسات القانونية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان في المجال المهني، كما أنه يفتح المجال لتقديم مقترحات عملية من شأنها دعم وتفعيل الآليات القانونية المقررة في هذا الشأن.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع بالغ الأهمية، وهو "الآليات القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل"، وذلك من خلال تحليل الإطار القانوني والتنظيمي الذي يسعى إلى توفير بيئة مهنية آمنة وصحية تحترم كرامة العامل وتضمن سلامته الجسدية والنفسية. وتتجلى الأهداف الأساسية لهذه الدراسة فيما يلي:

تحليل المنظومة القانونية المعنية بالصحة والسلامة المهنية، من خلال استعراض النصوص التشريعية والتنظيمية الوطنية، خاصة قانون العمل، وقانون الوقاية من الأخطار المهنية، والتعليمات والمراسيم ذات الصلة.

تبيان مدى توافق التشريع الوطني مع المعايير الدولية ذات الصلة، ولا سيما الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، خاصة الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة في العمل. تقييم فعالية الآليات الرقابية والإدارية المكلفة بالسهر على تطبيق التشريعات المتعلقة بالصحة في بيئة العمل، مثل أجهزة التفتيش، واللجان المختصة داخل المؤسسات، وأدوار النقابات العمالية.

الإشكالية الرئيسية:

رغم تعدد النصوص القانونية واللوائح التنظيمية التي تهدف إلى حماية الصحة في بيئة العمل، ورغم التزامات الدولة بموجب الاتفاقيات الدولية، إلا أن الواقع العملي يكشف عن وجود فجوة بين الإطار النظري والتطبيقي، تتمثل في استمرار وقوع إصابات وأمراض مهنية، وضعف في فعالية الرقابة، وتفاوت في احترام معايير الصحة والسلامة بين مختلف القطاعات المهنية. ومن هنا تطرح الإشكالية الرئيسية الآتية:

إلى أي مدى تمكنت الآليات القانونية والتنظيمية المعتمدة من ضمان حماية فعالة لصحة العامل في بيئة العمل، وما مدى توافق هذه الآليات مع المعايير الدولية، وما هي أبرز التحديات التي تعيق تفعيلها في الواقع؟

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، باعتباره الأنسب لمعالجة موضوع "الآليات القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل"، لما يتيح من أدوات لفهم الإطار النظري وتحليل الواقع العملي المرتبط به.

فمن جهة، تم توظيف المنهج الوصفي في رصد وتوصيف مختلف النصوص القانونية والتشريعات الوطنية ذات الصلة، كقانون العمل، قانون الوقاية من الأخطار المهنية، والمراسيم التنظيمية، إضافة إلى الاتفاقيات الدولية، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية. كما شمل الوصف المؤسسات والهيكل الإدارية المكلفة بتطبيق هذه النصوص، كأجهزة التفتيش والمجالس التأديبية ولجان الصحة والأمن داخل أماكن العمل.

ومن جهة أخرى، تم اعتماد المنهج التحليلي في دراسة مدى فعالية هذه الآليات القانونية، من خلال تحليل مضامين النصوص، ومقارنتها بالواقع العملي، مع الوقوف على مواطن القوة والقصور في التطبيق، ومدى انسجامها مع المعايير الدولية. كما سعت الدراسة إلى تحليل الأسباب التي تحول دون تحقيق حماية فعالة لصحة العمال، والبحث في كيفية تحسين وتفعيل الإطار القانوني لضمان بيئة مهنية سليمة وأمنة.

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان الإطار القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين الأول بعنوان الأسس القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل، وفي المبحث الثاني إلى آليات الوقاية القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل.

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه رقابة وضمان حماية الصحة في بيئة العمل في المبحث الأول سنتطرق دور الأجهزة الرقابية والإدارية، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى آليات تسوية النزاعات المتعلقة بالصحة في بيئة العمل.

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول

الإطار القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل

تمهيد

تُعدّ بيئة العمل من المجالات الحيوية التي تمسّ حياة الأفراد بشكل مباشر، نظراً لما تشكله من أثر بالغ على صحة وسلامة العاملين. وقد أصبحت حماية الصحة في بيئة العمل اليوم إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها سياسات الدول الحديثة، ليس فقط لضمان سلامة العمال، بل أيضاً لتعزيز الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة. ومن هذا المنطلق، باتت حماية الصحة المهنية واجباً تشريعياً وأخلاقياً يقع على عاتق الدولة وأصحاب العمل على حد سواء¹.

إن الإطار القانوني الذي يحكم الصحة في بيئة العمل يتسم بالتنوع والتداخل، إذ يشمل نصوصاً دستورية، وتشريعات عمالية، ولوائح تنظيمية، فضلاً عن المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة. كما يندرج ضمن هذا الإطار التنظيمي مجموعة من المبادئ القانونية التي تُعلي من شأن الكرامة الإنسانية، وتؤكد على الحق في بيئة عمل آمنة وصحية، خالية من المخاطر المهنية التي قد تهدد السلامة الجسدية أو النفسية للعامل.²

ويهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الأسس القانونية التي يقوم عليها مفهوم حماية الصحة في مكان العمل، من خلال استعراض مصادره القانونية، سواء كانت داخلية أو دولية، وتحليل الأدوار المنوطة بكل من المشرّع الوطني، والجهات الرقابية، ومؤسسات أصحاب العمل. كما سيتم التطرق إلى الإطار المفاهيمي للصحة المهنية، وتطور نظرة القانون إلى المخاطر المهنية وأساليب الوقاية منها.

¹ - مرزوقي، كريمة. دور مفتشية العمل في الحماية الصحية للعمال. مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2019، ص 67-72.

² - شرفي، مروة. الوقاية من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة سطيف 2، 2020، ص 59-64.

وبذلك، يُمهّد هذا الفصل لفهم شامل للأبعاد القانونية والتنظيمية التي تؤطر الحق في الصحة في بيئة العمل، تمهيداً للغوص لاحقاً في الآليات العملية لحماية هذا الحق وضمان تطبيقه على أرض الواقع.

المبحث الأول: الأسس القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل

تعتبر حماية الصحة في بيئة العمل أحد المبادئ الأساسية التي تهدف القوانين والتشريعات إلى تحقيقها من خلال وضع إطار قانوني يضمن سلامة وصحة العمال. وتستند هذه الحماية إلى مجموعة من الأسس القانونية التي تتراوح بين التشريعات الوطنية، والاتفاقيات الدولية، والمعايير التنظيمية التي تسعى إلى الحد من المخاطر المهنية وتعزيز بيئة عمل آمنة¹.

تحتل حماية الصحة في بيئة العمل مكانة مركزية ضمن السياسة الاجتماعية للدولة الجزائرية، باعتبارها جزءاً من حماية الكرامة الإنسانية وتحقيق العدالة الاجتماعية. ويُعدّ الحق في بيئة عمل صحية من الحقوق التي كرّسها الدستور الجزائري، كما نظّمه المشرع من خلال عدة قوانين، خاصة قانون العمل رقم 90-11، إلى جانب القوانين الصحية، والنصوص التنظيمية التي تحدد التزامات صاحب العمل والعامل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية².

ويستند هذا الإطار القانوني أيضاً إلى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وعلى رأسها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، التي أرسّت المبادئ الأساسية لحماية الصحة والسلامة المهنية. وسنتناول في هذا المبحث الأسس الدستورية، التشريعية، والتنظيمية، وكذا المرجعية الدولية، من خلال التقسيم التالي:

¹ - بوسنة، آمنة. الحماية الدولية لحقوق العمال. مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2019، ص 39-42.

² - بن عدة، نسرین. الوقاية من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2018، ص 23-26.

المطلب الأول: التشريعات الوطنية لحماية الصحة في بيئة العمل

تُعد التشريعات الوطنية الأداة القانونية الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة في تنظيم العلاقات المهنية، وحماية الصحة والسلامة في أماكن العمل. وفي السياق الجزائري، أولى المشرع اهتمامًا متزايدًا لمسألة الوقاية من الأخطار المهنية وضمان بيئة عمل آمنة، من خلال سنّ جملة من النصوص القانونية التي تُلزم صاحب العمل باتخاذ تدابير وقائية وتضمن للعامل حقه في الصحة والحماية أثناء أداء عمله.

وقد تميزت هذه التشريعات بالتطور والتكامل عبر مراحل مختلفة، شملت القوانين العامة مثل قانون العمل (90-11)، والقوانين ذات الطابع الخاص، كالقوانين المتعلقة بالصحة العمومية، إلى جانب مجموعة من المراسيم التنفيذية والتنظيمية التي تحدد إجراءات الوقاية وشروط السلام.

ويهدف هذا المطلب إلى تحليل الإطار التشريعي الوطني الذي يؤطر الصحة المهنية في الجزائر، من خلال التطرق إلى الحماية الدستورية، ثم عرض لأهم القوانين ذات الصلة، وكذا النصوص التنظيمية التي تفعل هذه الحماية على أرض الواقع.¹

الفرع الأول: المفهوم القانوني والفقهى لحماية الصحة في بيئة العمل

يُعد الحق في حماية الصحة داخل بيئة العمل من أبرز الحقوق الأساسية للعامل، حيث يشكل ضمانًا حقيقيًا لسلامته الجسدية والنفسية، ويُجسد في الوقت ذاته التزامًا قانونيًا وأخلاقيًا على عاتق صاحب العمل والدولة على حد سواء. وقد حظي هذا الحق باهتمام متزايد في ظل

¹ - أحمد أبو شنب، قانون العمل، مكتبة دار الثقافة، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص 33.

تطور المفاهيم المرتبطة بالعمل اللائق، وتوسع رقعة الأخطار المهنية الناتجة عن التقدم الصناعي والتكنولوجي.

وقد تنوعت المقاربات التي تناولت هذا الموضوع، بين المعالجة القانونية التي ركزت على وضع القواعد الآمرة والتنظيمية، وبين الطرح الفقهي الذي تناول أبعاده الاجتماعية والإنسانية واعتبره من صميم النظام العام الاجتماعي.

وعليه، يسعى هذا المبحث إلى توضيح الإطار المفاهيمي لحماية الصحة في بيئة العمل من خلال التمييز بين المفهوم القانوني الذي يستند إلى النصوص والتشريعات، والمفهوم الفقهي الذي يفسر ويحلل ذلك الإطار في ضوء المبادئ العامة لقانون العمل والعدالة الاجتماعية.¹

أولاً: المفهوم القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل

يقصد بالمفهوم القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل مجموعة القواعد التشريعية والتنظيمية التي تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية وضمان السلامة الجسدية والعقلية للعامل، من خلال فرض التزامات على صاحب العمل وتكريس حقوق للعامل تضمن له أداء مهامه في ظروف تحترم كرامته وسلامته.

وقد عرّف قانون العمل الجزائري، من خلال أحكامه (لا سيما المواد 5، 6، و40 من

القانون رقم 90-11)، هذا المفهوم ضمناً عبر:

- إلزام المستخدم باتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية صحة العمال وسلامتهم؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 08 جانفي سنة 2005، يتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن. مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 08 جانفي سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها

- توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية من المخاطر؛
- توفير التكوين والتوعية المستمرة حول الوقاية من الأخطار المهنية.

كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 ليكرس هذا المفهوم من خلال إنشاء لجان الوقاية من الأخطار المهنية وحماية الصحة، وجعلها جزءاً من هيكل المؤسسة.

ويُفهم من الإطار القانوني أن حماية الصحة لا تقتصر فقط على الوقاية من الحوادث بل تشمل الحماية من الأمراض المهنية، الضغوط النفسية، والعوامل البيئية الضارة (كالضوضاء، المواد الكيميائية، الحرارة، الإشعاع...). مثال قانوني:

المادة 5 من قانون العمل الجزائري تنص على:¹

"يجب على المستخدم أن يضمن للعامل ظروف عمل ملائمة من حيث النظافة، السلامة، والصحة."

ثانياً: المفهوم الفقهي لحماية الصحة في بيئة العمل

أما الفقه القانوني، فقد تناول مفهوم حماية الصحة المهنية بوصفه عنصراً جوهرياً من عناصر علاقة العمل، واعتبره حقاً أصيلاً غير قابل للتنازل، ينبني على التزامات تعاقدية وتشريعية وأخلاقية في آن واحد.

¹ - القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، سنة 1990 .

وقد أشار الفقه إلى أن حماية الصحة في العمل تشمل ثلاث مستويات:

الوقاية: وتشمل كل الإجراءات والتدابير التي تسبق وقوع الخطر، كالتحقيق في ظروف وتحديد المخاطر، والتكوين المستمر.

الحماية: وتتجلى في توفير معدات السلامة ووسائل الإسعاف الأولي، وتقليل مصادر الخطر.

التعويض: ويُقصد به تمكين العامل من جبر الأضرار الناتجة عن الأمراض أو الحوادث

المهنية، سواء عن طريق التأمين الاجتماعي أو عبر المسؤولية المدنية أو الجنائية للمستخدم.¹

ويؤكد أغلب الفقهاء أن حماية الصحة المهنية أصبحت من الحقوق الاجتماعية ذات

البُعد الإنساني والدستوري، تفرض تدخل الدولة والمجتمع بشكل مشترك لضمانها

"الصحة المهنية ليست مجرد التزام قانوني تقليدي على عاتق صاحب العمل، بل هي

جزء من النظام العام الاجتماعي، تُعنى به الدولة، وتراقبه من خلال آليات التفتيش والعمل

النقابي".²

يتكامل المفهوم القانوني مع المفهوم الفقهي لحماية الصحة في بيئة العمل، إذ يؤسس

الأول للضمانات القانونية والإجرائية، في حين يقدم الثاني إطارًا تحليليًا وحقوقيًا يُبرز أهمية

الصحة المهنية كحق إنساني لا غنى عنه في العلاقات المهنية الحديثة.

¹ – LO Convention No. 155, 1981.

² – بلقاسم سلاطنية، قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، الجزائر، 2017، ص 210-215.

قانون العمل (القانون رقم 90-11) :

يعتبر قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بمثابة الإطار العام الذي ينظم العلاقة

بين العامل والمستخدم، ويتضمن عدة مواد ترتبط بالصحة المهنية، منها:

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

تعتبر الحقوق المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية من أبرز الحقوق التي أقرها القانون

للعامل، ويكتسي تحديد طبيعتها القانونية أهمية بالغة من حيث ترتيب الآثار القانونية الناتجة

عن الإخلال بها، ومن حيث تحديد الجهات المخولة بالرقابة والتفويض بشأنها. وقد دار جدل

فقهي وقضائي حول ما إذا كانت هذه الحقوق ذات طبيعة تعاقدية أم أنها تدخل ضمن النظام

العام وتكتسي طابعاً آمراً لا يجوز الاتفاق على مخالفته¹.

أولاً: الصحة والسلامة المهنية كالتزام تعاقدي

تنشأ علاقة العمل من عقد مبرم بين العامل وصاحب العمل، ويترتب عن هذا العقد

التزامات متبادلة. ومن بين أبرز التزامات صاحب العمل في هذا السياق:

1. الالتزام بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر؛

2. الالتزام باتخاذ تدابير الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية؛

3. الالتزام بتكوين العامل وتوعيته بمخاطر العمل.

¹ - بلقاسم سلاطونية المرجع السابق ، ص 210-215.

ومن هذا المنطلق، يرى جانب من الفقه أن الحق في الصحة المهنية هو التزام تعاقدي، مصدره العلاقة التعاقدية بين الطرفين، يُخضعه للقواعد العامة في نظرية الالتزام، ويُرتب التعويض في حالة الإخلال به استنادًا إلى المسؤولية المدنية.

مثال: إذا أثبت العامل أن إصابته كانت نتيجة إهمال صاحب العمل في توفير معدات السلامة، فإن هذا الأخير يُلزم بالتعويض استنادًا إلى الإخلال بالالتزام تعاقدي.

ثانيًا: الصحة والسلامة المهنية كالتزام من النظام العام

في مقابل ذلك، تذهب الغالبية من الفقه إلى أن الحقوق المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ذات طابع أمر، تندرج ضمن النظام العام الاجتماعي، أي أنها لا تخضع لسلطة الإرادة، ولا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على مخالفتها¹.

وقد كرس هذا الاتجاه المشرع الجزائري في عدة مواضع، منها:

المادة 5 من القانون رقم 90-11 (قانون العمل):².

"يجب على المستخدم أن يضمن للعامل ظروف عمل ملائمة من حيث النظافة والسلامة والصحة".

المرسوم التنفيذي رقم 05-09 الذي ألزم بتشكيل لجان الصحة والسلامة في

المؤسسات؛ وأيضًا تأكيد الدستور الجزائري في مادته 69 على أن:

"العمل حق وواجب، ويُمارس في ظروف تضمن الكرامة والسلامة".

¹ - أحمد أبو شنب، المرجع السابق، 38.

² - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

هذا يعني أن الدولة تتدخل لحماية هذا الحق حتى في حال غياب أي مطالبة من العامل، كما أن الجهات الرقابية (مثل مفتشية العمل) تملك سلطة الرقابة والتدخل بشكل تلقائي دون حاجة إلى شكوى¹.

ثالثاً: الأثر القانوني لتكييف طبيعة الحق

يتجلى أثر تحديد الطبيعة القانونية لهذا الحق في عدة جوانب:

الجدول 01

التكييف	الآثار المترتبة
التزام تعاقدى	يخضع لإثبات الخطأ والضرر والعلاقة السببية - تعويض مدني
حق من النظام العام	يخضع للمراقبة والإجبار من قبل الدولة - لا يجوز التنازل عنه - يؤدي إلى بطلان أي شرط يخالفه

يتبين من خلال ما سبق أن الحقوق المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية تتمتع بطبيعة مزدوجة: فهي من جهة ناتجة عن العلاقة التعاقدية، لكنها من جهة أخرى تتجاوز هذه العلاقة لتندرج ضمن النظام العام الاجتماعي، ما يجعلها محمية بحكم القانون، ويفرض على الدولة وأجهزتها التدخل لضمان تفعيلها والرقابة عليها، سواء عبر التشريع أو من خلال مفتشية العمل والهيئات القضائية المختصة.

¹ -ILO, Occupational Safety and Health: Fundamental Principles, Geneva, 2020.

الفرع الثالث: الدستور والقوانين العامة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

تعتبر القوانين العامة الإطار التشريعي الأساسي الذي تستند إليه الدولة الجزائرية في تنظيم الصحة والسلامة المهنية. وقد شكّلت هذه القوانين الأساس القانوني الذي يحدد الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل، والحقوق المضمونة للعامل، في سبيل توفير بيئة عمل آمنة تحترم المعايير الصحية. وتتجلى هذه القوانين أساساً في قانون العمل، وبعض أحكام القانون الصحي التي تمسّ بيئة العمل بشكل غير مباشر¹.

أولاً: قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990

يُعتبر قانون العمل بمثابة المرجع الأساسي في تنظيم العلاقات المهنية وحماية حقوق العمال في الجزائر، بما في ذلك الجوانب المرتبطة بالصحة والسلامة في بيئة العمل. وقد نصّت المادة 5 من هذا القانون على أن "المستخدم ملزم باتخاذ كل التدابير الضرورية لحماية صحة العمال وأمنهم وكرامتهم في أماكن العمل".

كما أكد القانون في عدة مواد أخرى على التزامات الوقاية، ومنها:

المادة 5: تؤكد على ضرورة توفير شروط العمل التي تضمن كرامة العامل وسلامته وصحته،
المادة 6 التي تلزم المستخدم بتوفير التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية المادة 36 التي تنص على ضرورة تكييف ظروف العمل بما يتماشى مع متطلبات السلامة والصحة².

¹ - قانون رقم 90-11 المرجع السابق

² - د. عبد العزيز زيان، قانون العمل الجزائري: شرح وتحليل، دار هومة، الجزائر، 2021، ص. 212.

المادة 80: تلزم المستخدم باتخاذ جميع التدابير الضرورية لضمان النظافة والصحة في أماكن العمل.

المادة 82: توجب على المستخدم إبلاغ العمال بالمخاطر التي يتعرضون لها ووسائل الوقاية المعتمدة.

المادة 186: توضح دور هيئات الرقابة ومفتشية العمل في مراقبة شروط الصحة داخل المؤسسات.

وهذه النصوص تُظهر أن المشرع الجزائري تبني فلسفة وقائية أكثر منها علاجية، حيث أقرّ إلزامية الوقاية بوصفها أداة لحماية العامل من الحوادث والأمراض المهنية.

ثانياً: القانون الصحي رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو 2018

رغم أن القانون رقم 18-11 هو قانون شامل يخص تنظيم المنظومة الصحية بوجه عام، إلا أن بعض موادّه تتصل مباشرة بجوانب الصحة المهنية، خصوصاً فيما يتعلق بالطب الوقائي في بيئة العمل، والتزامات الدولة بضمان التغطية الصحية لجميع الفئات المهنية.

ف نجد في المادة 12 ما يلي: "تكفل الدولة الوقاية الصحية في أماكن العمل، وتعمل على محاربة الأمراض المهنية وضمان الكشف المبكر عنها¹.

كما تنص المادة 139 على إنشاء مصالح للصحة في العمل على مستوى المؤسسات، وتحدد مهامها في متابعة الحالة الصحية للعمال والوقاية من المخاطر المرتبطة بمحيط العمل

¹ - قانون رقم 18-11 مؤرخ في 2 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 2018.

ويُعتبر هذا القانون مكملاً لقانون العمل، حيث يركز على البعد الصحي من زاوية الحق العام في الصحة داخل بيئة العمل، سواء في القطاع العمومي أو الخاص¹.

يتضح من خلال تحليل النصوص القانونية العامة أن التشريع الجزائري قد سعى إلى وضع أرضية قانونية متينة لحماية صحة العمال، من خلال دمج البعد الوقائي في صلب السياسة التشريعية. ومع ذلك، تبقى الحاجة قائمة لتعزيز آليات الرقابة والتفتيش، وتفعيل النصوص بشكل أكثر واقعية في بعض القطاعات، خصوصاً تلك التي تعرف هشاشة تنظيمية أو افتقاراً للموارد الوقائية.

الفرع الرابع: قوانين العمل والتشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

يشكل قانون العمل الجزائري أحد الركائز الأساسية في تنظيم العلاقات المهنية، ويضطلع بدور محوري في تعزيز الصحة المهنية من خلال النصوص التي تلزم صاحب العمل باتخاذ كافة التدابير الضرورية لحماية العمال من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل.

ويكرّس هذا القانون مفهوم "الوقاية" كآلية قانونية واجبة التطبيق، بدلاً من الاكتفاء بالعلاج أو التعويض بعد وقوع الضرر، ما يعكس توجهاً تشريعياً يهدف إلى بناء ثقافة مهنية قائمة على السلامة والاستباق².

¹ - فتيحة شايب، الصحة والسلامة المهنية في القانون الجزائري، دار العلوم، الجزائر، 2020، ص. 93.

² - عبد العزيز زيان، قانون العمل الجزائري: شرح وتحليل، دار هومة، الجزائر، 2021، ص. 225.

يمكن تحديد هذا الدور من خلال محورين أساسيين:

أولاً: الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق المستخدم

يلزم قانون العمل المستخدم (صاحب العمل) بجملة من الواجبات الوقائية والتنظيمية التي تهدف إلى حماية الصحة البدنية والنفسية للعامل، وقد جاء في المادة 5 من قانون 90-11 ما يلي¹:

"يلتزم المستخدم باتخاذ كل التدابير اللازمة لضمان أمن العمال وحمايتهم الصحية في أماكن العمل".
وتشمل هذه الالتزامات:

- ❖ توفير معدات الوقاية الفردية والجماعية؛
- ❖ إنشاء لجان الصحة والأمن داخل المؤسسة؛
- ❖ تنظيم دورات تكوينية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية؛
- ❖ توفير بيئة عمل خالية من العوامل المسببة للأمراض والإصابات المهنية.

ثانياً: حقوق العامل في الحماية والتبليغ والتكوين

في مقابل التزامات صاحب العمل، يمنح القانون للعامل مجموعة من الحقوق الوقائية والاحترازية التي تساهم في تعزيز الصحة المهنية².

¹ - قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، سنة 1990، ص. 3

² - فتحة شايب، المرجع السابق، ص. 106.

ومن بين أهم هذه الحقوق ما يلي:

- ❖ الحق في التكوين المستمر في مجال الصحة والسلامة المهنية؛
- ❖ الحق في التبليغ عن أي خطر أو خلل يهدد سلامته؛
- ❖ الحق في الامتناع عن أداء العمل إذا كان يشكل خطرًا واضحًا على حياته، وهو ما يعرف بـ "حق الانسحاب" (الذي نصت عليه أحكام لاحقة في بعض النصوص التنظيمية)¹.

- ❖ هذه الحقوق تُعدّ ضرورية لتفعيل الوقاية من المخاطر المهنية، إذ تجعل العامل شريكًا في منظومة السلامة داخل المؤسسة، لا مجرد متلقٍ للحماية.
- يبرز من خلال تحليل أحكام قانون العمل الجزائري أن هذا النص التشريعي لا يكتفي بمجرد تنظيم علاقات العمل، بل يشكّل أحد أهم أدوات تعزيز الصحة المهنية، من خلال فرض التزامات واضحة على صاحب العمل، وتكريس حقوق عملية للعامل في مجال السلامة. غير أن فعالية هذه الآليات تظل مرتبطة بتكثيف الرقابة والتفتيش العمالي، وبتتمية وعي المشغلين والعمال على حد سواء بأهمية الثقافة الوقائية داخل المؤسسة.

¹ - المواد 6 و 33 و 36 من قانون العمل رقم 90-11، الجريدة الرسمية، العدد 17، 1990، ص. 5.

المطلب الثاني: الاتفاقيات والمعايير الدولية لحماية الصحة في بيئة العمل

في ظل تنامي العولمة وتشابك العلاقات المهنية عبر الحدود، أصبحت المعايير الدولية أداة أساسية لضمان حقوق العمال، لا سيما في ما يتعلق بالصحة والسلامة في بيئة العمل. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية (OIT) منذ تأسيسها سنة 1919 في صياغة إطار دولي موحد ينظم الحقوق الأساسية في العمل، ويلزم الدول الأعضاء، ومنها الجزائر، بتبني سياسات وتشريعات وطنية تتماشى مع هذه المعايير¹.

وقد صادقت الجزائر على عدد مهم من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالصحة المهنية، أهمها الاتفاقية رقم 155² بشأن السلامة والصحة المهنتين، والاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية، والاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة³. ولم تقتصر استجابة المشرع الجزائري على التصديق فحسب، بل سعى إلى إدماج مبادئ هذه الاتفاقيات في قانون العمل رقم 90-11، وفي العديد من المراسيم التنفيذية والتنظيمية التي تؤطر شروط الصحة والسلامة في بيئة العمل⁴.

ويهدف هذا المطلب إلى تسليط الضوء على أهم الاتفاقيات والمعايير الدولية المعتمدة في مجال الصحة المهنية، واستعراض مدى تكيف التشريع الجزائري معها، من خلال التحليل القانوني للنصوص والمواقف الرسمية¹.

¹- د. فتحة شايب، المرجع السابق ، ص. 119.

²- الاتفاقية الدولية رقم 155، بشأن السلامة والصحة المهنتين، 1981.

³- الاتفاقية الدولية رقم 161، بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985.

⁴- قانون رقم 90-11، المرجع السابق

الفرع الأول: دور منظمة العمل الدولية في وضع معايير الصحة والسلامة المهنية

تُعد منظمة العمل الدولية (ILO) أحد أبرز الفاعلين الدوليين في مجال تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، وتحديدًا في ما يتعلق بتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة. ومنذ تأسيسها سنة 1919، أولت المنظمة عناية خاصة بقضايا الصحة والسلامة المهنية، إدراكًا منها لأثر ظروف العمل على الإنتاجية وكرامة الإنسان العامل².

وقد لعبت منظمة العمل الدولية دورًا محوريًا في وضع معايير دولية ملزمة أو استرشادية تهدف إلى ضمان بيئة عمل خالية من المخاطر، وذلك من خلال:

أولاً: الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية

أصدرت المنظمة عددًا من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تشكل الإطار القانوني الدولي المرجعي لحماية الصحة في بيئة العمل. من أبرزها:

1. اتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل:

تُعد هذه الاتفاقية حجر الزاوية في المعايير الدولية المتعلقة بالصحة المهنية، وقد نصت على:

- التزام الدول بوضع سياسة وطنية للصحة والسلامة المهنية؛
- توفير تشريعات وطنية لضمان الوقاية من المخاطر المهنية؛
- إشراك العمال وممثليهم في صياغة وتنفيذ تلك السياسات.

¹ - عبد القادر بربيش، القانون الدولي للعمل: دراسة في معايير منظمة العمل الدولية، دار هومة، الجزائر، 2018، ص. 132.

² - منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 155، 161، و187.

وقد صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-02 المؤرخ في 1989.

2. اتفاقية رقم 161 لسنة 1985 بشأن خدمات الصحة المهنية:

تُلزم هذه الاتفاقية الدول بإنشاء خدمات داخلية أو خارجية للصحة المهنية داخل

المؤسسات، تقدم الفحوصات الطبية، المراقبة البيئية، والاستشارة التقنية حول الوقاية.

3. اتفاقية رقم 187 لسنة 2006 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين:

تؤكد هذه الاتفاقية على ضرورة التحسين المستمر لأنظمة السلامة والصحة في بيئة

العمل من خلال آليات فعالة للرصد والتقييم والتدريب¹.

ثانياً: التوصيات الفنية والإرشادات

إلى جانب الاتفاقيات، تصدر المنظمة توصيات غير ملزمة، لكن لها قيمة فنية عالية،

وتساعد الدول في تكييف تشريعاتها، مثل:

-توصية رقم 164 المصاحبة لاتفاقية 155، والتي تتضمن إجراءات تقنية لحماية العمال؛

-دلائل توجيهية في قطاعات معينة (البناء، المناجم، المواد الكيميائية...);

-إعداد أدلة تدريبية ومناهج تكوين لفائدة مفتشي العمل والمسؤولين عن السلامة المهنية.²

ثالثاً: الدعم التقني والمؤسسي للدول الأعضاء

لا يقتصر دور منظمة العمل الدولية على إعداد المعايير، بل يمتد إلى تقديم الدعم

الفني والاستشاري للدول الأعضاء، ويتمثل في:

¹ - أحمد أبو شنب، قانون العمل والتشريعات الاجتماعية، دار الثقافة، عمان، 2015.

² - بلقاسم سلاطونية، المرجع السابق ، ص 230.

- إرسال بعثات فنية لمساعدة الدول على مراجعة تشريعاتها؛
- تنظيم دورات تكوين ورشات للفاعلين في مجال الصحة المهنية؛
- إطلاق برامج تعاون مع الحكومات والنقابات وأرباب العمل لتحسين ظروف العمل.

رابعًا: الأثر على التشريعات الوطنية

كان للمعايير التي أصدرتها المنظمة تأثير كبير على التشريعات الوطنية، خاصة في البلدان النامية، ومنها الجزائر، حيث تأثرت النصوص الوطنية - كقانون العمل الجزائري، والمرسوم التنفيذي رقم 05-09 - بمضامين اتفاقية 155، لا سيما في¹:

- ضرورة وضع سياسة وطنية للوقاية؛
 - إلزام المؤسسات بتوفير تجهيزات السلامة؛
 - تفعيل اللجان الاستشارية للصحة والسلامة داخل المؤسسات.
- يتجلى من خلال ما سبق أن منظمة العمل الدولية تُعد المرجعية الدولية الأولى في مجال الصحة والسلامة المهنية، من خلال إنتاجها لمعايير ملزمة أو إرشادية، وتقديمها للدعم الفني للدول، ومساهمتها في توحيد المبادئ الأساسية لحماية صحة العمال على الصعيد العالمي. وقد ساعد هذا الإطار في إرساء نوع من العدالة المهنية العالمية، رغم تفاوت مستويات التطبيق العملي بين الدول.

¹ -ILO, "Occupational Safety and Health: Global Strategy", Geneva, 2020.

الفرع الثاني: تأثير الاتفاقيات الدولية على التشريعات الوطنية

تُعد الاتفاقيات الدولية، لا سيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، مرجعًا هامًا في صياغة السياسات والتشريعات الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة في بيئة العمل. وقد ساهم انضمام الجزائر إلى عدد من هذه الاتفاقيات في دفع المشرع الوطني نحو تكيف منظومته القانونية بما ينسجم مع الالتزامات الدولية في هذا المجال¹.

أولاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالصحة في العمل

من أبرز الاتفاقيات التي أثّرت على التشريع الوطني في مجال حماية الصحة داخل بيئة العمل:

- الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، التي تلزم الدول بوضع سياسة وطنية للصحة المهنية، وتدابير تشريعية وتنظيمية تضمن ظروف عمل آمنة وصحية².
- الاتفاقية رقم 161 لسنة 1985 بشأن خدمات الصحة المهنية، والتي تدعو إلى إنشاء أجهزة متخصصة داخل المؤسسات لمتابعة الحالة الصحية للعمال وتقييم الأخطار المهنية.
- الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006 بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة في العمل، والتي تشجّع على تطوير ثقافة وقائية وطنية تستند إلى الحوار الاجتماعي.

¹ - بلقاسم سلاطينية، المرجع السابق ، ص 240.

² - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155، 161، و187 - موقع ILO الرسمي.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، الذي نص في مادته السابعة على "التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، من بينها السلامة والصحة في مكان العمل".

وقد صادقت الجزائر على العديد من هذه الاتفاقيات، ما جعلها ملزمة قانوناً بإدماج مضامينها في التشريعات الوطنية.

ثانياً: مظاهر التأثير على التشريعات الوطنية

لقد انعكس تأثير الاتفاقيات الدولية على التشريع الجزائري في عدة جوانب، منها:

- تضمين المبادئ الوقائية في قانون العمل (القانون 90-11)، من خلال إلزام المستخدم بتوفير وسائل الحماية، والتكوين المستمر، وتقييم الأخطار المهنية.¹
- استحداث لجان السلامة داخل المؤسسات، كما نظمها المرسوم التنفيذي² 05-09، استجابة لمضامين اتفاقية رقم 155.
- تعزيز دور مفتشية العمل في الرقابة والوقاية، وهو ما تتسجم معه التوجيهات الدولية بضرورة وجود أجهزة رقابية مستقلة وفعالة.
- الاعتراف بحق العامل في الامتناع عن العمل في حال وجود خطر جسيم، وهو ما يتماشى مع ما تنص عليه المادة 13 من الاتفاقية رقم 155.

¹ - القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005.

ثالثاً: حدود التأثير والإشكالات التطبيقية

رغم هذا التكييف التشريعي، فإن الواقع يكشف عن:

- فجوة بين النص والتطبيق، نتيجة ضعف الوسائل المادية والبشرية المكلفة بتنفيذ النصوص.
 - غياب تكوين متخصص لمفتشي العمل في الجوانب الصحية والتقنية.
 - تفاوت الالتزام بين المؤسسات العمومية والخاصة، خاصة في القطاع غير الرسمي.¹
- ويُعزى ذلك جزئياً إلى ضعف آليات المراقبة والتقييم، إضافة إلى غياب ثقافة وقائية لدى بعض أرباب العمل.

تعتبر منظمة العمل الدولية (OIT) الهيئة العالمية المرجعية في مجال العمل والحقوق الاجتماعية، وقد اضطلعت منذ تأسيسها سنة 1919 بدور أساسي في وضع المعايير الدولية التي تنظم ظروف العمل، لا سيما فيما يخص الصحة والسلامة المهنية².

وتركز المنظمة على إرساء قواعد ملزمة أخلاقياً وقانونياً للدول الأعضاء، من أجل تحسين بيئة العمل، والحد من المخاطر المهنية، وتحقيق مبدأ العمل اللائق³.

يمكن تقسيم دور منظمة العمل الدولية إلى محورين أساسيين:

أولاً: إنتاج الاتفاقيات والتوصيات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة

¹ - تقرير منظمة العمل الدولية: "Occupational Safety and Health and the Future of Work," Geneva, 2019.

² - عبد القادر بريش، المرجع السابق ، ص. 138

³ - الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org

أصدرت منظمة العمل الدولية عددًا كبيرًا من الاتفاقيات والتوصيات التي تشكل مرجعية قانونية دولية للدول الأعضاء، ومن أبرزها:

الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981: تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، وتدعو إلى وضع سياسة وطنية متكاملة تهدف إلى منع الحوادث والأمراض المهنية¹.

الاتفاقية رقم 161 لسنة 1985: تنص على إنشاء خدمات الصحة المهنية داخل المؤسسات².

الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006: تدعو إلى وضع إطار ترويجي وطني لتطوير السلامة والصحة في العمل بشكل مستدام

هذه الاتفاقيات تُعدّ مرجعًا للدول من أجل تعديل تشريعاتها الوطنية، وتطوير سياساتها الوقائية.

ثانيًا: الرقابة والدعم التقني للدول الأعضاء

لا تقتصر مهام منظمة العمل الدولية على إعداد المعايير، بل تتجاوز ذلك إلى:

1. متابعة تنفيذ الاتفاقيات عبر نظام تقارير دورية تقدّمها الدول المصادقة؛
2. تقديم الدعم الفني والتقني للدول من أجل تطوير تشريعاتها الوطنية بما يتلاءم مع المعايير الدولية؛

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 2، ص. 8.

² - فتحة شايب، المرجع السابق، ص. 123.

3. إعداد دراسات وأدلة تقنية تساعد في تقييم المخاطر وتحديد سبل الوقاية، خاصة في

القطاعات ذات الخطورة العالية (البناء، الصناعة، الصحة...).

في الحالة الجزائرية، استفادت الدولة من دعم منظمة العمل الدولية في تطوير

الإستراتيجية الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية، وذلك في إطار تنفيذ الاتفاقية رقم 155، مما

انعكس على المراسيم التنفيذية المرسوم التنفيذي رقم 05-09.¹

تُظهر التجربة الدولية أن منظمة العمل الدولية تمثل ركيزة أساسية في بناء ثقافة السلامة

المهنية، سواء من خلال إنتاج النصوص المعيارية أو من خلال مرافقة الدول الأعضاء تقنيًا

وتشريعيًا. وقد ساهم هذا الدور بوضوح في دفع الجزائر إلى موامة قوانينها مع المعايير

الدولية، مما عزز من فعالية الإطار القانوني الوطني المتعلق بالصحة في بيئة العمل.

لقد ساهم انضمام الجزائر إلى منظمة العمل الدولية منذ سنة 1962 في تعزيز البعد

الحقوقي في التشريعات الاجتماعية الوطنية، خاصة فيما يتعلق بالصحة والسلامة في بيئة

العمل.

فمن خلال التصديق على عدد من الاتفاقيات الدولية الأساسية، التزمت الجزائر بتكليف

قوانينها الوطنية مع المعايير الدولية، وهو ما انعكس بشكل واضح في نصوص قانون العمل

والمراسيم التنظيمية المرتبطة به.²

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مرجع سابق

² - عبد القادر بريش، المرجع السابق ، ص. 140.

يُمكن تبيان هذا التأثير من خلال مستويين رئيسيين: التشريعات العامة، والتشريعات التنظيمية التطبيقية.

1- انسجام قانون العمل مع المبادئ الدولية للصحة والسلامة المهنية

يتوافق قانون العمل الجزائري رقم 90-11 في العديد من مواده مع ما جاءت به الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة في بيئة العمل (1981)، والتي تنص على التزام الدولة بوضع سياسة وطنية واضحة في هذا المجال، مع إلزام أصحاب العمل باتخاذ الإجراءات الوقائية¹.

فنجذ مثلاً:

المادة 5 من قانون العمل تنص على التزام المستخدم باتخاذ "كل التدابير اللازمة لحماية صحة العمال وسلامتهم"، وهي ترجمة مباشرة للمادة 16 من الاتفاقية رقم 155. المادة 6 تلزم المستخدم بتكوين العمال وتوعيتهم بمخاطر العمل، وهو ما ينسجم مع الفقرة (ب) من المادة 19 من نفس الاتفاقية الدولية.

2- إدراج المعايير الدولية في النصوص التنظيمية والتطبيقية

إلى جانب قانون العمل، يظهر التأثير المباشر للاتفاقيات الدولية في المراسيم التنفيذية والنصوص التنظيمية، لاسيما تلك المتعلقة بالوقاية من المخاطر المهنية، مثل:

¹ - قانون رقم 90-11 المرجع السابق

المرسوم التنفيذي رقم 03-93 المتعلق بالوقاية الصحية في أماكن العمل، والذي يُلزم المؤسسات بإنشاء مصالح للصحة المهنية، وهو مستمد من الاتفاقية رقم 161 لسنة 1985¹. كما أن المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 6 جانفي 2005، يترجم عملياً التزامات الجزائر بموجب الاتفاقية رقم 187 لسنة 2006، التي تدعو إلى وضع سياسة وطنية لتحسين مستوى السلامة والصحة في أماكن العمل².

هذه النصوص تبرهن على سعي المشرع الجزائري لملاءمة الإطار القانوني الداخلي مع المستويات الدولية، لا من حيث المبادئ العامة فقط، بل كذلك في تفاصيل السياسات الوقائية.³

يتبين من خلال هذا التحليل أن الاتفاقيات الدولية لم تكن مجرد التزام شكلي بالنسبة للجزائر، بل ساهمت فعلياً في إعادة تشكيل الإطار التشريعي الوطني بما يعزز من حماية الصحة المهنية. إلا أن الفجوة لا تزال قائمة بين النصوص والتطبيق، ما يتطلب المزيد من الجهد في مجال الرقابة، والتكوين، ونشر ثقافة السلامة في بيئة العمل.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 03-93، الجريدة الرسمية، العدد 3، 1993، ص. 5.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المرجع السابق

³ - فتحة شايب، المرجع السابق ، ص. 127.

المبحث الثاني: آليات الوقاية القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل

تُعتبر آليات الوقاية القانونية جزءًا أساسيًا من النظام التشريعي الذي يهدف إلى حماية صحة العمال وضمان سلامتهم في بيئة العمل. ومن خلال هذه الآليات، يسعى المشرع إلى تقليل المخاطر الصحية التي قد يتعرض لها العمال أثناء أداء وظائفهم اليومية، وضمان بيئة عمل آمنة ومستدامة.

تتعدد آليات الوقاية القانونية بين النصوص التشريعية والتنظيمية، التي تحدد التزامات أصحاب العمل وحقوق العمال، إضافة إلى آليات الرقابة والتفتيش التي تضمن تطبيق هذه النصوص بشكل فعال. وتتنوع هذه الآليات بين الوقاية الفردية والجماعية، وتشمل التدابير الوقائية، والتكوين التوعوي، والمتابعة الطبية، بالإضافة إلى المسؤولية القانونية التي تقع على عاتق صاحب العمل في حالة الإخلال بالشروط الصحية والسلامة¹.

ويهدف هذا المبحث إلى دراسة وتوضيح مختلف الآليات القانونية التي تسهم في حماية صحة العمال في بيئة العمل، مع تسليط الضوء على فعالية هذه الآليات في التشريع الجزائري، وطرق تعزيز دورها من خلال تطوير القوانين والممارسات التنظيمية. كما سيتم مناقشة دور الهيئات الرقابية في متابعة تنفيذ التدابير الوقائية، سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص.

¹ - لعور، أسماء. دور مفتشية العمل في تطبيق قانون العمل. مذكرة ماستر، جامعة جيجل، 2018، ص 49.

المطلب الأول: التزامات صاحب العمل لحماية الصحة في بيئة العمل

تتميز التزامات صاحب العمل في حماية صحة العمال من أولويات التشريعات العمالية في مختلف البلدان، بما في ذلك الجزائر، حيث أن ضمان بيئة عمل صحية وآمنة يعد حقاً أساسياً لكل عامل. تشكل هذه الالتزامات جزءاً من الإطار القانوني الذي يسعى إلى الوقاية من المخاطر التي قد تهدد صحة العامل أثناء أداء واجباته المهنية.

يعتبر صاحب العمل مسؤولاً بشكل أساسي عن توفير بيئة عمل تتسم بالسلامة، وتؤمن صحة العاملين، من خلال تطبيق تدابير وقائية وعلاجية، بالإضافة إلى تدريبهم وتوعيتهم بالوسائل الصحيحة للتعامل مع المخاطر المهنية. وبالتالي، تترتب على صاحب العمل عدة واجبات قانونية واضحة تهدف إلى حماية الصحة في أماكن العمل.

من خلال هذا المطلب، سنستعرض التزامات صاحب العمل التي أقرها القانون الجزائري والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. تشمل هذه الالتزامات التدابير الوقائية المختلفة، التدريب والتوعية، مسؤولية صاحب العمل في توفير أدوات الوقاية، بالإضافة إلى الرقابة والمتابعة الطبية للعمال¹.

يستهدف هذا المطلب توضيح دور صاحب العمل في تحقيق بيئة عمل آمنة من خلال التزامات قانونية ملزمة، وأثر هذه الالتزامات في ضمان صحة العمال وحمايتهم من الأمراض والحوادث المهنية.

¹ - شرفي، مروة. المرجع السابق ، ص 70.

الفرع الأول: توفير بيئة عمل آمنة ووسائل الحماية

يعد توفير بيئة عمل آمنة من مسؤوليات صاحب العمل الأساسية التي يتوجب عليه الالتزام بها بموجب التشريعات الوطنية والدولية، لضمان حماية صحة العمال والحد من المخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة وظائفهم. ويشمل ذلك توفير بيئة العمل الصحية من حيث التصميم والإضاءة والتهوية، بالإضافة إلى توفير وسائل الحماية التي تقي العمال من الأخطار المحتملة.

أولاً: توفير بيئة عمل صحية وآمنة

تتطلب القوانين الوطنية والدولية من صاحب العمل ضمان بيئة عمل تتسم بالسلامة والصحة، بما يضمن حماية العمال من المخاطر المهنية التي قد تنشأ من العمل نفسه أو من البيئة المحيطة. وفي هذا السياق، تضمن الاتفاقيات الدولية والقوانين الجزائرية بعض الإرشادات الأساسية التي يتوجب على صاحب العمل الالتزام بها لضمان بيئة آمنة وصحية¹.

1- التهوية والإضاءة:

يجب على صاحب العمل توفير التهوية الجيدة في أماكن العمل، وكذلك الإضاءة الكافية التي تساعد في أداء العمل بشكل مريح وآمن. ويُعتبر توفير الإضاءة المناسبة أمراً أساسياً لتقليل الحوادث المرتبطة بانعدام الرؤية أو التعرض للإجهاد البصري.

¹ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

القانون الجزائري: تنص المادة 5 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11 على أن صاحب العمل مسؤول عن توفير الظروف الملائمة للعمل بما يشمل الإضاءة والتهوية في أماكن العمل¹.

2-التصميم الجيد للمرافق:

يجب أن تكون أماكن العمل مصممة بطريقة تضمن الأمان للعاملين، مثل الطريق المؤدي إلى مكان العمل، والحد من المخاطر المرتبطة بالأجهزة الكهربائية، والمعدات الثقيلة. الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية، تلزم الدول الأعضاء بتطبيق المعايير الهندسية الخاصة بتصميم أماكن العمل².

ثانياً: توفير وسائل الحماية الشخصية

من أبرز التزامات صاحب العمل توفير وسائل الحماية الشخصية المناسبة لكل نوع من المخاطر المحتملة في بيئة العمل. تشمل هذه الوسائل الأدوات التي يجب أن يرتديها العمال لحمايتهم من الأضرار المحتملة، مثل الخوذ الواقية، النظارات الواقية، أحذية الأمان، والقفازات. هذه الوسائل تهدف إلى الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وتقليل المخاطر التي قد يتعرض لها العامل.

¹ - عبد العزيز زيان، المرجع السابق ، ص. 217.

² - الاتفاقية رقم 155، السلامة والصحة المهنية، 1981.

1-المعدات الوقائية الشخصية:

يتعين على صاحب العمل تزويد العمال بالمعدات اللازمة لحمايتهم من المخاطر

المرتبطة بطبيعة العمل، مثل:

1. الخوذ الواقية للعمال في قطاعات البناء؛
2. الأحذية الواقية ضد المواد الخطرة؛
3. القفازات لحماية اليدين من الإصابات.¹

المادة 7 من قانون العمل الجزائري تنص على أن صاحب العمل ملزم بتوفير المعدات

الواقية الشخصية وتدريب العمال على كيفية استخدامها بشكل صحيح.

2-الاختبار والصيانة الدورية:

ليس فقط توفير المعدات، بل يتعين على صاحب العمل أيضاً ضمان الصيانة الدورية

لتنك المعدات، لضمان فعاليتها. بالإضافة إلى ذلك، يتوجب تدريب العاملين على كيفية

استخدامها والتأكد من أن المعدات تتماشى مع المعايير الصحية والسلامة الدولية.²

الاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية تشير إلى أهمية توفير وسائل الحماية

الشخصية في أماكن العمل وفقاً للمعايير المعتمدة عالمياً.³

¹ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

² - فتحة شايب، المرجع السابق ، ص. 145.

³ - الاتفاقية رقم 161، خدمات الصحة المهنية، 1985.

تتجسد التزامات صاحب العمل في توفير بيئة عمل آمنة ووسائل الحماية في إطار قانوني صارم يهدف إلى حماية صحة العمال وتجنب المخاطر المحتملة التي قد تعرضهم للإصابة أو المرض المهني. وقد أقرت القوانين الجزائرية والاتفاقيات الدولية سلسلة من التدابير التي تضع على عاتق صاحب العمل مسؤولية واضحة في هذا المجال، وهو ما يعكس أهمية التشريعات في خلق بيئة عمل أكثر أماناً وصحة.

الفرع الثاني: الفحوص الطبية والتدريب المستمر

تُعتبر الفحوص الطبية و التدريب المستمر من أهم الوسائل الوقائية التي يتعين على صاحب العمل اتباعها لضمان صحة وسلامة العمال في بيئة العمل. تهدف الفحوص الطبية إلى الكشف المبكر عن الأمراض المهنية، بينما يسهم التدريب المستمر في رفع الوعي وتوفير المهارات اللازمة للتعامل مع المخاطر في بيئة العمل¹.

يستعرض هذا الفرع التزامات صاحب العمل المتعلقة بهاتين الجهتين الحيويتين.

أولاً: الفحوص الطبية

تلعب الفحوص الطبية دوراً محورياً في الكشف المبكر عن الأمراض المهنية ومنع انتشارها. ويُعتبر هذا النوع من الفحوص أحد الوسائل الفعّالة للوقاية من الأمراض المرتبطة بالعمل، حيث يجب أن تشمل الفحوصات الطبية الدورية لكل العاملين، لا سيما في القطاعات التي تتطلب التعرض لمواد كيميائية أو بيئات خطيرة.

¹ - د. فتيحة شايب، المرجع السابق ، ص. 152-154.

1- الفحوص الطبية الدورية:

يُلزم صاحب العمل بأن يوفر الفحوصات الطبية لجميع العمال بشكل دوري. وتشمل هذه الفحوصات الكشف عن الأمراض المهنية مثل التسمم المهني أو الاعتلالات التنفسية التي قد تنشأ بسبب التعرض للمواد السامة.

القانون الجزائري: يُلزم قانون العمل الجزائري رقم 90-11 في المادة 23 صاحب العمل بتوفير خدمات الصحة المهنية، والتي تشمل الفحوصات الطبية الدورية للعمال في بعض المهن ذات المخاطر العالية¹.

الاتفاقية رقم 161 من منظمة العمل الدولية بشأن الخدمات الصحية المهنية تنص على ضرورة توفير فحوصات طبية دورية للعمال الذين يتعرضون للمخاطر المهنية².
المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-03 الذي يحدد معايير الفحوصات الطبية للعمال في قطاعات معينة، مثل الصناعة والبناء³.

ثانياً: التدريب المستمر

لا تقتصر مسؤولية صاحب العمل على الفحوص الطبية فقط، بل يمتد نطاق هذه المسؤولية إلى توفير التدريب المستمر للعمال، مما يساعد في الحد من الحوادث المهنية، ويُحسن من مستوى الوعي لدى العمال حول كيفية التعامل مع المخاطر في بيئة العمل⁴.

¹ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

² - الاتفاقية رقم 161، منظمة العمل الدولية، 1985.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 93-03، الجريدة الرسمية، المرجع السابق

⁴ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

1-التدريب الأولي والتدريب المستمر:

يُعتبر التدريب أداة أساسية في تعزيز السلامة المهنية. يشمل ذلك: التدريب الأولي للعمال الجدد حول المخاطر التي قد يواجهونها في بيئة العمل وكيفية التعامل معها. التدريب المستمر على الأساليب الوقائية وكيفية التعامل مع حالات الطوارئ مثل الحرائق أو الحوادث.

القانون الجزائري في المادة 6 من قانون العمل ينص على أنه يجب على صاحب العمل تقديم التدريب اللازم للعمال على السلامة المهنية وحمايتهم من المخاطر المحتملة¹.

2-التدريب على استخدام وسائل الحماية:

يتطلب من صاحب العمل تدريب العمال على كيفية استخدام المعدات الوقائية الشخصية بشكل سليم، مثل الخوذات والنظارات الواقية وأحذية الأمان ، كما يجب أن يتم التدريب بانتظام لضمان استمرار الوعي الكامل بأهمية هذه الوسائل.

الاتفاقية رقم 155 من منظمة العمل الدولية تشدد على ضرورة توفير التدريب المستمر للعمال في مجال الصحة والسلامة المهنية².

يتضح من خلال هذا الفرع أن الفحوص الطبية و التدريب المستمر يشكلان عنصرين أساسيين في إطار حماية صحة العمال. فالفحوص الطبية تساهم في الكشف المبكر عن الأمراض المهنية، بينما يعمل التدريب المستمر على رفع الوعي وتوفير المهارات اللازمة

¹ - الاتفاقية رقم 155، منظمة العمل الدولية، 1981.

² - د. عبد العزيز زيان، المرجع السابق ، ص. 215-217.

للعمال لمواجهة المخاطر في بيئة العمل. لذا، يعد الالتزام بهذه التدابير جزءًا أساسيًا من المسؤولية القانونية لصاحب العمل في حماية صحة العمال.

المطلب الثاني: حقوق العمال ومسؤولياتهم

تُعدّ حقوق العمال و مسؤولياتهم جزءًا لا يتجزأ من الإطار التشريعي الذي يهدف إلى حماية الصحة و السلامة في بيئة العمل. بينما يتحمل صاحب العمل مسؤولية كبيرة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، يُعدّ من الضروري أيضًا أن يكون للعمال حقوق مكفولة قانونيًا تضمن لهم الأمان والصحة أثناء أداء مهامهم. وفي المقابل، لا تقتصر مسؤولياتهم على الالتزام بالإجراءات الوقائية فقط، بل تمتد لتشمل التعاون مع صاحب العمل لتحقيق بيئة عمل آمنة وموثوقة.

يتناول هذا المطلب حقوق العمال المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، ويشمل ذلك حق العمال في بيئة عمل آمنة، حقهم في التدريب الطبي والتوعية، و حقهم في الحصول على المعدات الوقائية. كما سيتم استعراض مسؤوليات العمال، والتي تشمل الالتزام بإجراءات السلامة، و الامتثال للتعليمات الخاصة باستخدام وسائل الوقاية¹.

تعتبر حقوق العمال و مسؤولياتهم حجر الزاوية في تحقيق الاستقرار و الفاعلية في بيئة العمل، حيث يشتركان بشكل أساسي في تعزيز سلامة البيئة المهنية. من خلال هذه الدراسة، سنسلط الضوء على دور التشريعات الوطنية والدولية في ضمان حقوق العمال، بالإضافة إلى الالتزامات التي تقع على عاتقهم لضمان حماية صحتهم في بيئة العمل.

¹ - . عبد العزيز زيان مرجع سابق ص 226

الفرع الأول: حق العامل في بيئة عمل آمنة

يعتبر حق العامل في بيئة عمل آمنة من الحقوق الأساسية التي يجب أن يضمنها صاحب العمل، وذلك في إطار حماية صحة العمال من المخاطر التي قد تنشأ في بيئة العمل. يُعدّ هذا الحق جزءًا من الإطار القانوني الذي يهدف إلى الوقاية من المخاطر وتوفير ظروف العمل الملائمة التي تضمن صحة العامل ورفاهيته أثناء أداء مهامه المهنية. لا يقتصر هذا الحق على سلامة العامل أثناء العمل، بل يشمل أيضًا حماية من المخاطر المستقبلية التي قد تنشأ نتيجة للبيئة المحيطة.

أولاً: حق العامل في بيئة خالية من المخاطر

يُعتبر الحق في بيئة عمل خالية من المخاطر حقًا أساسيًا للعامل في مختلف التشريعات القانونية الدولية والوطنية، بما في ذلك القانون الجزائري. يُلزم صاحب العمل بتوفير بيئة صحية وآمنة، والتي تشمل الحد من المخاطر التي قد تنشأ من التعرض للمعدات أو المواد الخطرة في بيئة العمل¹.

1- الحق في بيئة عمل خالية من المخاطر:

يجب على صاحب العمل التزام بتوفير بيئة عمل آمنة، تكون خالية من المخاطر مثل المواد السامة أو المعدات الميكانيكية غير الآمنة التي قد تعرض العامل للإصابة أو المرض.

¹ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

يشمل هذا التصميم الهندسي للمرافق، التهوية الجيدة، والإضاءة المناسبة، حيث ينعكس ذلك بشكل إيجابي على صحة العامل وسلامته.

القانون الجزائري: ينص قانون العمل الجزائري رقم 90-11 في المادة 23 على أن صاحب العمل يجب أن يضمن بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية، ويشمل ذلك ضمان سلامة الأدوات والمعدات، بالإضافة إلى اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة¹.

الاتفاقية رقم 155 من منظمة العمل الدولية تنص على ضرورة أن تضمن الدولة بيئة العمل الآمنة وفق معايير محددة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية².

ثانياً: مسؤولية صاحب العمل في توفير الوقاية

إن مسؤولية صاحب العمل في ضمان بيئة عمل آمنة تمتد إلى توفير وسائل الوقاية المناسبة والضرورية لحماية العمال من المخاطر. ويشمل ذلك تزويد العمال بالأدوات الوقائية الشخصية مثل الخوذات، النظارات الواقية، القفازات، والأحذية الواقية، بالإضافة إلى التدريب المستمر حول كيفية استخدام هذه الأدوات بشكل صحيح³.

1- توفير وسائل الوقاية الشخصية:

يشمل ذلك تزويد العاملين بالأدوات الوقائية التي تحميهم من المخاطر المرتبطة بطبيعة العمل، مثل الخوذ الواقية في مواقع البناء، و الأحذية الخاصة لحماية القدمين من المواد الثقيلة

¹ - الاتفاقية رقم 155، منظمة العمل الدولية، 1981

² - د. عبد العزيز زيان، المرجع السابق، ص. 230-233.

³ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

أو الحادة، و القفازات للحماية من المواد الكيميائية. كما يجب على صاحب العمل أن يضمن صيانة هذه الوسائل بشكل دوري.

القانون الجزائري: تنص المادة 8 من قانون العمل الجزائري على أن صاحب العمل يجب أن يوفر الوسائل الوقائية و المعدات الشخصية لجميع العمال، بالإضافة إلى تدريبهم على كيفية استخدامها بشكل فعال¹.

2- تدابير وقائية أخرى:

يتعين على صاحب العمل اتخاذ تدابير وقائية إضافية تشمل تحليل المخاطر في بيئة العمل بشكل دوري، ووضع خطط للطوارئ. ويشمل ذلك تدريب العاملين على إجراءات الإخلاء في حالات الحوادث أو الحرائق

المرسوم التنفيذي رقم 03-93 يتطرق إلى الضوابط الصحية والتدابير الوقائية التي يتعين على صاحب العمل الالتزام بها لضمان بيئة عمل آمنة، ويشمل ذلك فحص سلامة المعدات المستخدمة في العمل².

يُعد حق العامل في بيئة عمل آمنة حقًا أساسيًا منصوصًا عليه في العديد من القوانين الوطنية والدولية، حيث يُلزم صاحب العمل بتوفير بيئة خالية من المخاطر عبر تصميم مكان العمل بشكل آمن، وتوفير وسائل الوقاية الشخصية، بالإضافة إلى التدريب المستمر للعمال. من خلال الالتزام بهذه التدابير، يمكن الحد من المخاطر وتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 03-93، المرجع السابق

² - فتحة شايب، المرجع السابق ، ص. 163-165.

الفرع الثاني: واجب الإبلاغ عن المخاطر والمشاركة في إجراءات السلامة

يعتبر الإبلاغ عن المخاطر و المشاركة في إجراءات السلامة من الحقوق والواجبات المتبادلة بين العامل و صاحب العمل. فبينما يتحمل صاحب العمل مسؤولية توفير بيئة عمل آمنة، فإن على العامل أيضاً واجب الإبلاغ عن أي مخاطر أو تهديدات صحية قد تواجهه في العمل، فضلاً عن التفاعل الإيجابي مع التدابير الوقائية التي يُدعى للمشاركة فيها. هذا التعاون المشترك بين العامل وصاحب العمل يساهم في تحقيق بيئة عمل آمنة ومستدامة.¹

أولاً: واجب الإبلاغ عن المخاطر

إن الإبلاغ عن المخاطر هو إحدى المسؤوليات التي تقع على عاتق العامل، حيث يُلزم القانون العمال بالإبلاغ عن المخاطر المحتملة أو الحالات الطارئة التي قد تهدد سلامتهم أو صحة زملائهم في بيئة العمل. ويهدف هذا الإجراء إلى الوقاية من الحوادث، والحد من الإصابات المحتملة.

1- حق العامل في الإبلاغ عن المخاطر:

يشمل هذا الحق اطلاع العامل صاحب العمل أو الجهات المعنية على المخاطر التي قد تؤثر على صحة وسلامة العمل، مثل وجود معدات غير آمنة أو مواد كيميائية خطيرة. يهدف هذا إلى تمكين صاحب العمل من اتخاذ التدابير اللازمة لتقليل هذه المخاطر أو القضاء عليها تماماً.²

¹ - عبد العزيز زيان، المرجع السابق، ص 240.

² - فتحة شايب، المرجع السابق، ص. 180-182.

القانون الجزائري: ينص قانون العمل الجزائري رقم 90-11 في المادة 18 على أن العامل لديه الحق في الإبلاغ عن المخاطر التي قد يواجهها أثناء أداء العمل، وعلى صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي تلك المخاطر¹.

الاتفاقية رقم 155 من منظمة العمل الدولية تؤكد على أهمية إشراك العمال في تحديد المخاطر والإبلاغ عنها في بيئة العمل، حيث أن هذا الحق يُسهم في تحقيق بيئة عمل آمنة².

ثانياً: المشاركة في إجراءات السلامة

يعد المشاركة في إجراءات السلامة من أهم المسؤوليات التي يجب على العامل القيام بها لضمان سلامته الشخصية وسلامة زملائه في العمل. تشجع العديد من القوانين التعاون المشترك بين العمال وأرباب العمل في تطبيق تدابير السلامة التي تضمن الوقاية من المخاطر وتوفير بيئة عمل آمنة³.

1- المشاركة الفعالة في الإجراءات الوقائية:

يجب على العامل المشاركة في الأنشطة التوعوية والتدريب على إجراءات السلامة، مثل كيفية التعامل مع المعدات أو كيفية التصرف في حالات الطوارئ. كما يتعين على العامل أن يلتزم باستخدام المعدات الوقائية بالشكل الصحيح، والمساهمة في اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على السلامة⁴.

¹ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

² - الاتفاقية رقم 155، منظمة العمل الدولية، 1981.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 93-03 المرجع السابق

⁴ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

القانون الجزائري: يشير قانون العمل الجزائري إلى أن العامل مسؤول عن الالتزام بإجراءات السلامة التي يحددها صاحب العمل في إطار سياسة الوقاية من المخاطر. ويشمل ذلك التدريب على كيفية استخدام أدوات الحماية والمشاركة في برامج الوقاية¹.

الاتفاقية رقم 161 من منظمة العمل الدولية توضح ضرورة التعاون بين صاحب العمل والعامل في تطبيق إجراءات السلامة والالتزام بالمعايير الصحية، ويشمل ذلك المساهمة في تشخيص المخاطر ووضع الخطط الوقائية².

2- تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية:

في بعض القطاعات، يُلزم العمال بالمشاركة في لجان السلامة و الصحة المهنية، وهي لجان تهدف إلى تحليل بيئة العمل ومراقبة تطبيق إجراءات السلامة. تساهم هذه اللجان في تعزيز التواصل المشترك بين العمال والإدارة، مما يسهم في تحسين الاستجابة السريعة للمخاطر³.

يُعتبر الإبلاغ عن المخاطر و المشاركة في إجراءات السلامة جزءًا أساسيًا من الواجبات القانونية التي تقع على عاتق العامل لضمان بيئة عمل آمنة. من خلال هذه المشاركة الفعالة، يتمكن العامل من حماية نفسه وزملائه من المخاطر المهنية. لذا فإن التعاون بين العامل وصاحب العمل في تطبيق إجراءات السلامة يمثل خطوة حاسمة نحو خلق بيئة عمل صحية وآمنة. ويعد ذلك محورًا أساسيًا في تحقيق الاستدامة المهنية في أي بيئة عمل تُعد لجان

¹ - الاتفاقية رقم 161، منظمة العمل الدولية، 1985.

² - المرسوم التنفيذي رقم 93-03، المرجع السابق

³ - د. عبد العزيز زيان، المرجع السابق ، ص. 245-247.

السلامة والصحة المهنية من أهم الآليات المؤسساتية التي تهدف إلى ترسيخ ثقافة الوقاية داخل أماكن العمل، وتفعيل دور الرقابة الذاتية داخل المؤسسة، ويشكل وجود هذه اللجان ترجمة عملية للحق في بيئة عمل آمنة، وتكريسًا للحوكمة التشاركية بين العمال وأرباب العمل في مجال الصحة المهنية.

3- الإطار القانوني لتشكيل اللجان

نظم المشرع الجزائري تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الاقتصادية من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير 2005، المتعلق بإنشاء وتنظيم عمل لجنة الوقاية من الأخطار المهنية وحماية الصحة في أماكن العمل¹ وينص المادة 2 من هذا المرسوم على أنه:

"تنشأ على مستوى كل مؤسسة لجنة للوقاية من الأخطار المهنية وحماية الصحة، تتكون من ممثلين عن المستخدم والعمال، وتُنَاطُ بها مهام اقتراحية واستشارية في مجال السلامة والصحة المهنية".

كما يؤكد قانون العمل الجزائري (القانون رقم 90-11، لا سيما المواد 5 و6 و40) على أهمية حماية صحة العامل من خلال إلزام المستخدم باتخاذ التدابير الضرورية، بما في ذلك إنشاء هيئات داخلية تُعنى بالسلامة².

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المرجع السابق

² - قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

4- تركيبة اللجان واختصاصاتها

تتكون اللجنة من:

1. ممثلين عن المستخدم.

2. ممثلين عن العمال يتم انتخابهم.

3. طبيب العمل، إن وُجد.

4. ممثل عن لجنة الخدمات الاجتماعية، في بعض الحالات.

5. عقد اجتماعات اللجنة بشكل دوري، وتعمل على:

6. فحص ظروف العمل واقتراح سبل تحسينها.

1. متابعة حوادث العمل والأمراض المهنية¹.

2. تقديم الاقتراحات بخصوص تجهيزات الوقاية وتكوين العمال.المساهمة في نشر الوعي

بتقافة الوقاية داخل المؤسسة.

وقد نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 لسنة 1981 في مادتها 19 على ضرورة

"استشارة العمال أو ممثليهم بشأن جميع الجوانب المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية"، وهو ما

يعزز فكرة اللجان كمظهر من مظاهر الديمقراطية داخل بيئة العمل².

¹ - بلقاسم سلاطينية، المرجع السابق ، ص250

² - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية.

خاتمة الفصل الأول

لقد تناول هذا الفصل الإطار القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل من خلال استعراض مختلف التشريعات الوطنية والدولية التي تهدف إلى ضمان بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين. وقد تبين أن حماية صحة العاملين لا تقتصر فقط على توفير بيئة خالية من المخاطر، بل تشمل أيضًا التأكد من توفير التدابير الوقائية المناسبة، مثل الفحوصات الطبية الدورية، و التدريب المستمر، و وسائل الحماية الشخصية.

كما تم تسليط الضوء على دور القانون الجزائري في تنظيم هذه الجوانب من خلال قانون العمل الجزائري رقم 90-11، والمرسوم التنفيذي رقم 93-03، بالإضافة إلى المعايير الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية في إطار اتفاقياتها التي تهدف إلى تعزيز الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. هذه التشريعات تضمن حقوق العمال في الحصول على بيئة عمل آمنة، وتحدد المسؤوليات المتبادلة بين صاحب العمل والعامل في هذا المجال.

فيما يخص حقوق العمال، فقد تبين أن العامل له الحق في الإبلاغ عن المخاطر و المشاركة في إجراءات السلامة، وهو ما يعزز من التعاون المشترك بين العامل وصاحب العمل لتحقيق بيئة عمل صحية وآمنة.

من جهة أخرى، يتضح أن مسؤوليات صاحب العمل لا تقتصر على توفير بيئة عمل آمنة فحسب، بل تشمل أيضًا تزويد العمال بالتدابير الوقائية اللازمة وتقديم التدريب المستمر، مع ضمان توفير وسائل الحماية الشخصية.

وفي الختام، يمكن القول إن الإطار القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل يهدف إلى تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات، ويضمن توفير بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين. إن التشريعات القانونية التي تم استعراضها في هذا الفصل تضع الأسس اللازمة لضمان حماية صحة العمال، مما يساهم في تحقيق استدامة العمل و رفع مستوى الإنتاجية.

الفصل الثاني

رقابة وضمان حماية الصحة في بيئة العمل

تمهيد

تعتبر الرقابة القانونية و الضمانات القانونية من الأسس الضرورية لضمان تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. في الفصل الأول، تم استعراض الإطار القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل من خلال التشريعات الوطنية والدولية التي تضمن حقوق العمال وتحمل مسؤوليات أصحاب العمل. أما في هذا الفصل، فسنركز على الوسائل القانونية التي تمكّن من رقابة تطبيق تلك التشريعات وضمان تنفيذ التدابير الوقائية الضرورية لحماية صحة العامل.

تتعدد الوسائل القانونية التي تُستخدم لضمان حماية صحة العمال، حيث تشمل الأدوات الرقابية على مستوى المؤسسات من خلال الهيئات المعنية، بالإضافة إلى الرقابة التنفيذية التي تضمن الالتزام بالمعايير القانونية. ومن أبرز هذه الوسائل نجد دور الهيئات الحكومية والتفتيش العمالي، وكذلك الجزاءات القانونية التي يتم فرضها على أصحاب العمل المخالفين، والتي تهدف إلى ردع المخالفات وضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

كما يُمكن تفعيل الرقابة من خلال الأنظمة المتخصصة في المجال، مثل اللجان المختصة في السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات، التي تساهم في تقييم المخاطر واتخاذ الإجراءات المناسبة لتقليلها. بالإضافة إلى ذلك، تشمل الوسائل القانونية تفعيل الآليات القضائية التي تمكن العامل من الشكوى أمام الجهات المختصة في حال تعرضه لمخاطر صحية أو عدم توفير بيئة عمل آمنة.

يسلط هذا الفصل الضوء على كيفية تطبيق هذه الوسائل القانونية لضمان صحة العامل وحمايته من المخاطر المهنية، مع التطرق إلى أهمية تعزيز آليات الرقابة لضمان فعالية التشريعات الموضوعة. من خلال هذه الوسائل، يتمكن النظام القانوني من أن يكون أداة فعالة لضمان تطبيق حقوق العمال وحمايتهم في بيئة العمل.

المبحث الأول: دور الأجهزة الرقابية والإدارية

يُعتبر دور الأجهزة الرقابية والإدارية في ضمان حماية الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل من الجوانب الأساسية التي تكفل تنفيذ التشريعات القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بشكل فعال. في عالم العمل، لا تقتصر المسؤولية على أصحاب العمل فقط في توفير بيئة عمل آمنة، بل يمتد دور الأجهزة الرقابية والإدارية لضمان أن هذه الإجراءات يتم تنفيذها على أرض الواقع بالشكل المطلوب، وعلى أكمل وجه.

تتمثل الأجهزة الرقابية والإدارية في الهيئات الحكومية المختلفة التي تُشرف على تطبيق القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. وتتضمن هذه الأجهزة الشرطة العمالية، و الهيئات التفتيشية التابعة لوزارات العمل والصحة، بالإضافة إلى الوكالات المتخصصة في البيئة و الصحة العامة. وتُعتبر هذه الأجهزة الرقابية حلقة وصل حيوية بين التشريعات القانونية و الواقع الميداني، إذ تضمن أن هذه التشريعات تُترجم إلى إجراءات ملموسة في بيئات العمل المختلفة.¹

كما يلعب الجهاز الإداري دوراً رئيسياً في إعداد وتنفيذ السياسات واللوائح التي تهدف إلى تعزيز الوقاية من المخاطر المهنية، بما في ذلك الرقابة على تطبيق تدابير السلامة والتأكد من أنها تُحسن بيئة العمل بما يضمن سلامة وصحة العامل. وتتمثل وظيفة هذه الأجهزة في التفتيش الدوري، تقديم المشورة للمؤسسات، تطبيق الجزاءات في حال حدوث انتهاكات، وكذلك متابعة حالات الحوادث والإصابات المهنية.

¹ - عبد القادر بريش، المرجع السابق، ص 151.

من خلال هذا المبحث، سيتم استعراض دور هذه الأجهزة الرقابية والإدارية في ضمان صحة وسلامة بيئة العمل، وكيفية تفعيل الرقابة القانونية والإدارية لتحقيق أعلى درجات الامتثال للتشريعات المتعلقة بالسلامة المهنية. كما سيتم التركيز على التحديات التي قد تواجه هذه الأجهزة في أداء مهامها، و الآليات التي يمكن تعزيزها لضمان فعالية الرقابة وحماية حقوق العمال.

المطلب الأول: التفتيش والرقابة من قبل السلطات المختصة في قانون صحة وسلامة العمل

يُعد التفتيش والرقابة من أهم الأدوات القانونية لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بصحة وسلامة العمل في بيئة العمل. فحتى مع وجود التشريعات والتنظيمات القانونية التي تهدف إلى حماية صحة العمال، لا يمكن ضمان تحقيق ذلك دون وجود آليات فعالة للرقابة والتفتيش لضمان الامتثال لهذه القوانين من قبل أصحاب العمل والعاملين.

تلعب السلطات المختصة في مجال العمل، مثل إدارات العمل و الهيئات الرقابية الصحية، دورًا محوريًا في مراقبة وتفتيش المنشآت لضمان تنفيذ معايير السلامة المهنية والصحة. ومن خلال التفتيش الدوري على أماكن العمل، يتم التأكد من توفير بيئة آمنة للعاملين، بما في ذلك توفير معدات الوقاية الشخصية، التدريب على إجراءات السلامة، مراقبة سلامة الأجهزة والمعدات، والالتزام بمعايير النظافة والتعامل مع المخاطر المحتملة.

يعد التفتيش الميداني من قبل السلطات المختصة أداة فعالة في الكشف المبكر عن التهديدات الصحية أو المخاطر البيئية التي قد تؤثر على العاملين. بالإضافة إلى ذلك، يساهم التفتيش الصحي في تقليل حدوث الحوادث والإصابات في بيئة العمل عن طريق تطبيق

إجراءات السلامة بشكل دقيق، والتأكد من التزام أرباب العمل بالقوانين المتعلقة بحماية صحة العمال.¹

يتطلب التفتيش والرقابة من قبل السلطات المختصة تنسيقاً بين عدة هيئات حكومية ومؤسسات، حيث يضمن ذلك أن يكون التفتيش ليس مجرد إجراء رقابي، بل عملية مستدامة تهدف إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية للجميع. ومن خلال هذا المطلب، سيتم التطرق إلى دور السلطات المختصة في التفتيش والرقابة، والآليات المتبعة لتحقيق الامتثال للقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل.

الفرع الأول: دور مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القوانين

تُعد مفتشية العمل من الأجهزة الأساسية التي تتولى مهمة مراقبة تطبيق القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل المختلفة. تتمثل مهمة مفتشية العمل في ضمان تطبيق التشريعات العمالية المتعلقة بالحفاظ على صحة وسلامة العاملين، بما في ذلك فحص أماكن العمل، والتحقق من مدى التزام أصحاب العمل بالقوانين المتعلقة بحماية العمال من المخاطر المهنية

أولاً: دور مفتشية العمل في مراقبة صحة وسلامة العمل

تتمثل إحدى أهم مهام مفتشية العمل في التأكد من الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية في مختلف المنشآت يشمل هذا الدور التحقق من أن الظروف المعيشية في بيئات العمل تُحترم فيها معايير السلامة العامة، بما في ذلك إجراءات الوقاية من الحوادث المهنية

¹ - عبد العزيز زيان، المرجع السابق ، 250.

والأمراض المهنية. كما أن المفتشين يتأكدون من توفير المعدات الوقائية، و التدريب المستمر للعاملين حول كيفية التعامل مع المخاطر المحتملة¹.

1- الرقابة على معدات الحماية الشخصية:

يتعين على أصحاب العمل توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة لكل نوع من الأعمال. تشمل هذه المعدات الخوذات، والسترات الواقية، والنظارات الواقية وغيرها من الأدوات التي تهدف إلى حماية العمال من المخاطر الصحية والمهنية

القانون الجزائري: ينص قانون العمل الجزائري (المادة 175) على أن صاحب العمل ملزم بتوفير وسائل الوقاية والحماية المناسبة التي تضمن سلامة العاملين في بيئة العمل، مع ضرورة الالتزام بالتدابير الوقائية.²

2- التفتيش الصحي على بيئة العمل:

يشمل التفتيش الصحي التحقق من أن البيئة المادية في أماكن العمل، مثل التهوية، الإضاءة، درجة الحرارة، ومستويات الضوضاء، لا تشكل خطرًا على صحة العمال.

القانون الجزائري: كما يشير المرسوم التنفيذي رقم 93-03 في المادة 6 إلى ضرورة إجراء التفتيش الدوري للتأكد من تطبيق معايير الصحة والسلامة³.

¹ - فتيحة شايب، المرجع السابق ، ص. 170-172.

² - عبد العزيز زيان، المرجع السابق ، ص. 257.

³ - قانون رقم 90-11، المرجع السابق

ثانياً: الإجراءات المتبعة من قبل مفتشية العمل في تطبيق القوانين

يتطلب دور مفتشية العمل في الرقابة والتفتيش اتخاذ إجراءات عملية وقانونية لضمان الامتثال للقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في بيئة العمل. تشمل هذه الإجراءات الزيارات الميدانية، و تقديم التقارير، و تطبيق الجزاءات القانونية ضد المخالفات

1-الزيارات الميدانية والتفتيش الدوري:

تُجري مفتشية العمل زيارات ميدانية دورية للمؤسسات للتحقق من مدى التزامها بالتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة. تشمل هذه الزيارات فحص شروط العمل، فحص الأدوات والمعدات، و التأكد من وجود ممارسات السلامة.¹

القانون الجزائري: ينص المادة 181 من قانون العمل الجزائري على أن مفتشية العمل هي المسؤولة عن القيام بالزيارات التفتيشية بهدف التأكد من تطبيق القوانين المتعلقة بصحة العمال.

2-الجزاءات القانونية في حالة المخالفات:

في حالة اكتشاف مخالفات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، تقوم مفتشية العمل بتقديم تقارير للمسؤولين المعنيين، ويُفرض عقوبات على أصحاب العمل في حالة عدم الامتثال للقوانين. تتراوح هذه العقوبات بين الغرامات المالية و تعليق الأنشطة أو إغلاق المنشأة إذا لزم الأمر.

¹ - فتحة شايب، المرجع السابق ، ص175.

القانون الجزائري: حسب المادة 194 من قانون العمل الجزائري، تُفرض عقوبات على أصحاب العمل الذين يخالفون أحكام السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك الغرامات المالية. تتمثل مفتشية العمل في دور رقابي حيوي من خلال التفتيش الميداني والمتابعة الدائمة للتأكد من تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. من خلال الزيارات التفتيشية، و التقارير الدورية، و الجزاءات القانونية، تساهم هذه الأجهزة الرقابية في الحد من المخاطر المهنية وحماية صحة العمال. ومن خلال تطبيق هذه الإجراءات، يتم ضمان بيئة عمل آمنة، مما يعزز من الاستقرار المهني و الإنتاجية في المجتمع.

الفرع الثاني: الجزاءات والعقوبات المترتبة على مخالفة قواعد الصحة المهنية

تُعد الجزاءات والعقوبات المترتبة على مخالفة قواعد الصحة المهنية من أدوات التنفيذ الأساسية لضمان الامتثال للتشريعات الصحية والسلامة في بيئات العمل. لا يمكن لتشريعات الصحة المهنية أن تحقق أهدافها في حماية العمال وحفظ حقوقهم إلا من خلال آليات رادعة تضمن أن أصحاب العمل يلتزمون بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية. وتشمل هذه الجزاءات العقوبات الإدارية و الجنائية التي تتراوح بين الغرامات و الإجراءات القانونية الأكثر تشددًا¹.

أولاً: الجزاءات الإدارية في حالة المخالفات

الجزاءات الإدارية هي التدابير التي تتخذها السلطات المختصة، مثل مفتشية العمل، ضد أصحاب العمل الذين لا يمثلون لقواعد الصحة والسلامة المهنية. تشمل هذه الجزاءات

¹ - مصطفى بن سعيد، القوانين العمالية في الجزائر: دراسة تحليلية، دار النشر الجامعي، الجزائر، 2021، ص. 145-148

الغرامات المالية، و إيقاف الأنشطة، و إغلاق المنشآت مؤقتاً أو دائماً في حالات الخطر الجسيم على صحة العاملين¹.

1- الغرامات المالية:

تُعتبر الغرامات المالية من بين أكثر الجزاءات الإدارية استخداماً ضد المخالفين لقواعد الصحة والسلامة المهنية. يفرض القانون غرامات مالية على أصحاب العمل الذين يثبت عدم الالتزام بمعايير السلامة المهنية أو الذين يتجاهلون توفير وسائل الوقاية اللازمة. القانون الجزائري: ينص المادة 195 من قانون العمل الجزائري على فرض غرامات مالية تتراوح حسب نوع المخالفة، على أصحاب العمل الذين يخالفون تدابير الصحة والسلامة المهنية. تشمل الغرامات مبالغ نقدية تختلف بحسب درجة الخطر الذي يشكله صاحب العمل على صحة وسلامة العمال.

2- إيقاف الأنشطة وإغلاق المنشآت:

في حالات المخالفات الخطيرة التي تشكل تهديداً فورياً على حياة العمال وصحتهم، يحق للسلطات المختصة إيقاف الأنشطة أو إغلاق المنشآت مؤقتاً أو بشكل دائم. يكون ذلك في حال حدوث مخاطر جسيمة أو في حال إهمال خطير للتشريعات.

¹ - شعيب عبد الرزاق، الرقابة في قانون العمل الجزائري: مفاهيم وتطبيقات، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2020، ص. 158-

القانون الجزائري: ينص المادة 202 من قانون العمل الجزائري على أنه يمكن إغلاق المنشأة بشكل مؤقت أو دائم إذا ثبت عدم توفر شروط الصحة والسلامة فيها، مما يعرض حياة العمال إلى خطر مباشر¹.

ثانياً: العقوبات الجنائية في حالة المخالفات الجسيمة

إلى جانب الجزاءات الإدارية، فإن هناك عقوبات جنائية تُفرض على المخالفين للقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في حال كانت المخالفات جسيمة أو أدت إلى إصابات خطيرة أو وفاة. تشمل هذه العقوبات السجن و الغرامات الكبيرة التي تفرض على الأفراد أو الشركات التي تُعرض العمال لخطر جدي بسبب الإهمال أو التجاهل للقوانين.

1-العقوبات الجنائية:

يمكن أن يُعاقب صاحب العمل أو المسؤولين في الشركة بالعقوبات الجنائية في حال تسببت المخالفات في إصابات خطيرة أو وفاة للعاملين. تشمل العقوبات السجن لفترات تصل إلى عدة سنوات بالإضافة إلى فرض غرامات مالية ضخمة.

القانون الجزائري: ينص المادة 203 من قانون العمل الجزائري على أن صاحب العمل أو المسؤولين في حالة الإضرار الجسيم بصحة العمال أو تسببهم في حوادث مميتة أو خطيرة نتيجة إهمال قواعد السلامة، يمكن أن يعاقبوا بالسجن من 3 إلى 5 سنوات، إضافة إلى غرامات مالية.

¹ - سمير بوزيد، دراسة عن القانون الجزائري في العمل، دار الفكر الجامعي، الجزائر، 2022، ص. 220-223.

2-إجراءات قانونية ضد المسؤولين:

بالإضافة إلى العقوبات الجنائية على أصحاب العمل، قد يتعرض المسؤولون المباشرون عن الصحة والسلامة في المنشآت للعقوبات الجنائية في حال تم إثبات تورطهم في إهمال التدابير الوقائية أو التسبب في أضرار للعاملين.

القانون الجزائري: وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 93-03، يتعرض المسؤولون عن التفتيش والإشراف في المنشأة للعقوبات في حال التقاعس عن دورهم في التأكد من تنفيذ المعايير الصحية والسلامية¹.

إن الجزاءات والعقوبات المترتبة على مخالفة قواعد الصحة المهنية تمثل أداة رديعية فعالة لضمان الامتثال للقوانين من قبل أصحاب العمل. من خلال تطبيق الجزاءات الإدارية مثل الغرامات المالية و إغلاق المنشآت في حال وجود مخاطر صحية، إلى العقوبات الجنائية التي تشمل السجن و الغرامات الكبيرة في حال حدوث إصابات أو وفيات، تسعى التشريعات الجزائرية إلى تحقيق حماية حقيقية لحقوق العمال وضمان بيئة عمل صحية وآمنة.

¹ - محمد عبد الله صالح، قانون العمل الجزائري: الحقوق والواجبات، دار النشر الجزائرية، 2021، ص. 178-180.

المطلب الثاني: دور النقابات والمنظمات العمالية في حماية الصحة المهنية

تعتبر النقابات و المنظمات العمالية من العناصر الأساسية التي تلعب دوراً محورياً في حماية حقوق العمال، بما في ذلك صحة وسلامة العمل. في كثير من الأحيان، تكون هذه الهيئات الحاملة لصوت العمال في مواجهة أصحاب العمل والسلطات الحكومية لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بالسلامة المهنية وحماية الصحة في بيئة العمل. تمتلك النقابات القدرة على التأثير في السياسات العمالية والعمل على تحسين بيئة العمل من خلال الدعوة للتشريعات الأفضل، التفاوض الجماعي، و مراقبة تنفيذ المعايير التي تضمن سلامة العمال.¹

يتجلى دور النقابات والمنظمات العمالية بشكل كبير في الرقابة الجماعية على شروط العمل، وتقديم الدعم القانوني للعمال في حالات المخالفات، بالإضافة إلى التوعية و التدريب الذي تقدمه هذه المنظمات لضمان سلامة العمال. من خلال هذا المطلب، سنتناول دور النقابات والمنظمات العمالية في رصد المخاطر المهنية، الدفاع عن حقوق العمال، و التفاوض لتحسين ظروف العمل. كما سنناقش التحديات التي تواجهها هذه الهيئات في دورها الرقابي وكيفية تعزيز التعاون بين النقابات و السلطات الحكومية لتعزيز بيئة العمل الآمنة.

من خلال هذه المنظمات، يتمكن العمال من الحصول على دعم قانوني و تشجيعهم على الإبلاغ عن المخاطر، بالإضافة إلى تعزيز الوعي العام بشأن أهمية السلامة المهنية، مما يجعلها أداة لا غنى عنها في حماية صحة العامل داخل بيئات العمل.

¹ - د. سمير بوزيد، المرجع السابق، ص 230.

الفرع الأول: دور النقابات في تحسين ظروف العمل

يكتسي التعريف النقابات العمالية من أبرز الجهات التي تُسهم بشكل فعال في تحسين ظروف العمل وضمان حماية حقوق العمال، بما في ذلك الظروف الصحية و السلامة المهنية في أماكن العمل. من خلال أنشطتها المتنوعة، تتمكن النقابات من الضغط على أرباب العمل والحكومات لتحسين سياسات العمل، وتوفير بيئة صحية وآمنة للعاملين. كما تساهم النقابات في التفاوض الجماعي، و تقديم الدعم القانوني، و المشاركة في صياغة التشريعات التي تهدف إلى تعزيز سلامة العاملين¹.

أولاً: التفاوض الجماعي وحقوق العمال في تحسين بيئة العمل

يلعب التفاوض الجماعي دوراً أساسياً في تحسين ظروف العمل، حيث تتفاوض النقابات العمالية مع أصحاب العمل للوصول إلى اتفاقيات جماعية تضمن توفير بيئة عمل آمنة وصحية. من خلال هذا النوع من التفاوض، يمكن للنقابات تحديد معايير الصحة والسلامة التي يجب أن تلتزم بها المنشآت. كما يشمل التفاوض تحسين الأجور، ساعات العمل، و شروط العمل، مما يعزز حماية صحة العامل.

1-التفاوض على معايير الصحة والسلامة:

يتضمن دور النقابات في تحسين ظروف العمل التأكيد على ضرورة وجود تدابير الوقاية، مثل توفير أدوات الحماية و إجراءات التدريب على السلامة. كما تُسهم النقابات في وضع معايير واضحة لضمان سلامة و صحة العمال، مثل اشتراط التهوية الجيدة و الإضاءة

¹ - عادل عبد الهادي، حقوق العمال في قوانين العمل المصرية، دار الفكر الجامعي، 2019، ص. 145-147.

المناسبة في أماكن العمل، والتأكد من أن الآلات و المعدات التي يستخدمها العمال مطابقة للمواصفات الصحية والسلامة.

القانون المصري: ينص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، في المادة 131، على ضرورة أن تتضمن اتفاقيات العمل الجماعية بنوداً تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وتحمل المسؤولية المشتركة بين أصحاب العمل و العمال في الحفاظ على بيئة آمنة¹.

2- دور النقابات في الضغط على الحكومة:

بالإضافة إلى التفاوض مع أصحاب العمل، تلعب النقابات دوراً كبيراً في الضغط على الحكومة لإصدار تشريعات تضمن حماية صحة العاملين في أماكن العمل، وتوفير التأمين الصحي و التعويضات العمالية. كما تشارك النقابات في إعداد المقترحات القانونية لتحسين ظروف العمل على المستوى الوطني.

ثانياً: دعم النقابات في التوعية والرقابة على الصحة والسلامة المهنية

تلعب النقابات دوراً كبيراً في التوعية و الرقابة على معايير الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. تقوم النقابات بإجراء برامج تدريبية و ورش عمل لزيادة وعي العمال بحقوقهم في التمتع ببيئة عمل آمنة، كما تسعى إلى متابعة التزام أصحاب العمل بالمعايير القانونية الخاصة بالصحة المهنية.

¹ - حسين عبدالهادي، العمل النقابي في الأردن: دراسة في الحقوق والواجبات، دار وائل للنشر، 2021، ص. 212-215

1-التوعية بالحقوق الصحية والمهنية:

تُنظم النقابات برامج توعية تهدف إلى تعريف العمال بحقوقهم المتعلقة بالصحة والسلامة، وتعريفهم بأهمية الوقاية من الحوادث المهنية والأمراض المهنية. كما تقدم النقابات دورات تدريبية وورش عمل تهدف إلى التقليل من المخاطر التي قد يتعرض لها العمال، مثل الإصابات الناجمة عن العمل أو المشاكل الصحية المرتبطة بالبيئة المهنية¹.

القانون الأردني: بموجب قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، يتعين على أصحاب العمل اتخاذ تدابير السلامة المهنية، وتوفير التدريب المستمر للعاملين في هذا الشأن. كما يشجع القانون النقابات العمالية على متابعة تنفيذ هذه التدابير.

2-الرقابة على تطبيق معايير الصحة والسلامة:

تتمثل الرقابة النقابية في متابعة التزام أصحاب العمل بإجراءات الوقاية و السلامة داخل أماكن العمل. تقوم النقابات بتنظيم زيارات ميدانية للمصانع والورش للوقوف على مستوى الالتزام بمعايير الصحة والسلامة. كما تساهم النقابات في إعداد تقارير وتوثيق المخالفات التي قد تُعرض صحة العمال للخطر².

يلعب دور النقابات العمالية في تحسين ظروف العمل من خلال التفاوض الجماعي و التوعية و الرقابة دورًا أساسيًا في ضمان بيئة عمل آمنة وصحية. من خلال الضغط على أصحاب العمل والحكومات، تساهم النقابات في تحقيق تحسينات مستدامة في بيئات العمل، مما

¹ - د. أحمد القضاة، حقوق العمال في التشريعات الأردنية، دار الفكر، عمان، 2020، ص. 190-193.

² - منظمة العمل الدولية، إرشادات حول الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، منشورات منظمة العمل الدولية، 2021، ص. 50-53.

ينعكس إيجاباً على صحة و سلامة العمال. تظل النقابات جزءاً لا غنى عنه في التحقيق الفعلي لمعايير العدالة الاجتماعية و حماية حقوق العمال.

الفرع الثاني: آليات التفاوض الجماعي لحماية الصحة في بيئة العمل

التفاوض الجماعي يعد أحد الأدوات الفعالة التي تسهم في تعزيز حماية الصحة والسلامة المهنية في بيئات العمل، حيث يُسهم بشكل أساسي في تحسين شروط العمل من خلال تنظيم اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل. يهدف التفاوض الجماعي إلى ضمان وجود بيئة عمل صحية وآمنة من خلال تحديد التزامات أصحاب العمل و حقوق العمال في مجال الصحة والسلامة المهنية. ويتضمن هذا التفاوض أيضاً آليات الرقابة والمتابعة للتأكد من الالتزام الفعلي بهذه الاتفاقيات.

أولاً: تحديد معايير الصحة والسلامة المهنية عبر التفاوض الجماعي

يشكل التفاوض الجماعي الأداة التي يتم من خلالها تحديد معايير الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. يعتمد التفاوض الجماعي على مشاركة العمال و النقابات العمالية في رسم سياسات واضحة لضمان حماية العمال من المخاطر المهنية والبيئية. يتم من خلاله تحديد شروط العمل في ما يتعلق بالصحة والسلامة، فضلاً عن آليات الوقاية التي يجب أن يتبناها أصحاب العمل.

1-وضع معايير صحية وآمنة:

في إطار التفاوض الجماعي، يتم تحديد بنود تخص الظروف الصحية و سلامة العمال، بما في ذلك معايير العمل في بيئات خطرة مثل المصانع، المناجم، أو الورش التي قد تكون بها

مخاطر صحية. تتضمن الاتفاقيات الجماعية إلزام أصحاب العمل بتوفير معدات الوقاية الشخصية، إجراءات الطوارئ، و التدريب على السلامة.

على سبيل المثال، يمكن الاتفاق على تحديد عدد ساعات العمل في بيئات معينة لتجنب الإرهاق أو التعرض للمخاطر الصحية.

وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، تنص المادة 131 على ضرورة أن تتضمن اتفاقيات العمل الجماعية وجود بنود تتعلق بسلامة وصحة العمال. كما تلزم المادة أصحاب العمل بتوفير وسائل الحماية المناسبة للعمال¹.

2- الآليات الخاصة بالتدريب على السلامة المهنية:

تُعد الدورات التدريبية و ورش العمل جزءاً لا يتجزأ من التفاوض الجماعي، حيث يتم الاتفاق بين النقابات وأصحاب العمل على تنظيم برامج تدريبية دورية تهدف إلى رفع مستوى الوعي لدى العمال حول السلامة المهنية وكيفية الوقاية من المخاطر. يتم تحديد الموضوعات التي يجب أن تغطيها هذه الدورات، مثل الإجراءات الوقائية، الاستخدام الصحيح للأدوات، و التعامل مع المواد السامة².

ثانياً: آليات الرقابة والمتابعة لضمان تنفيذ التفاوض الجماعي

بعد إتمام التفاوض الجماعي وتوقيع الاتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة، يأتي دور النقابات في مراقبة تطبيق الاتفاقات على أرض الواقع، وذلك من خلال آليات الرقابة والمتابعة

¹ - د. مصطفى محمد حسن، التفاوض الجماعي وحماية صحة العمال، دار النهضة العربية، 2020، ص. 112-115.

² - د. حسين القضاة، دور التفاوض الجماعي في تحسين ظروف العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2021، ص. 150-

المستمرة. يشمل ذلك التأكد من أن أصحاب العمل يلتزمون بتوفير بيئة العمل الصحية وفقاً للمعايير المتفق عليها.

1- الرقابة الميدانية على تطبيق الاتفاقات:

من خلال التفاوض الجماعي، يتم الاتفاق على آليات الرقابة المستمرة، والتي تشمل زيارات تفتيشية للمواقع العملية لمراقبة مدى التزام أصحاب العمل بتنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية. كما يقوم ممثلون عن النقابات بمتابعة مستوى تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، مثل توفر وسائل الحماية و تدابير الوقاية¹.

2- آليات الإجراءات القانونية والتقاضي:

إذا ثبت أن صاحب العمل لم يلتزم بالاتفاقيات الجماعية المبرمة أو فشل في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، تتيح النقابات العمالية آليات قانونية للحفاظ على حقوق العمال. حيث يمكن للنقابات رفع شكاوى قانونية ضد أصحاب العمل أمام السلطات المختصة أو المحاكم العمالية.

كما يمكن للنقابات متابعة تنفيذ العقوبات المقررة في حالة المخالفات.

¹ - منظمة العمل الدولية، التفاوض الجماعي وتحقيق بيئة عمل آمنة، منشورات منظمة العمل الدولية، 2019، ص. 59-

وفقاً القانون الفرنسي رقم 1560-2004 المتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يمكن للنقابات متابعة تنفيذ اتفاقيات التفاوض الجماعي في ما يخص الصحة والسلامة من خلال التفتيش العمالي و التقاضي أمام المحاكم¹.

تُعد آليات التفاوض الجماعي إحدى الأساليب الفعالة لضمان حماية صحة العمال في بيئة العمل، حيث تساهم في تحديد معايير الصحة والسلامة بشكل منظم، وتوفر للعاملين الضمانات القانونية اللازمة للحفاظ على سلامتهم. من خلال الرقابة المستمرة و التقاضي عند الحاجة، تضمن النقابات التنفيذ الفعلي لهذه الاتفاقيات، مما يسهم في توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

¹ - Le Droit du Travail en France (حقوق العمل في فرنسا)، مجموعة من المؤلفين، منشورات جامعة باريس،

2020، ص. 80-85.

المبحث الثاني: آليات تسوية النزاعات المتعلقة بالصحة في بيئة العمل

تعتبر النزاعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل من القضايا الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على حياة العمال و إنتاجية المؤسسات. هذه النزاعات قد تنشأ نتيجة لاختلافات بين العمال و أصحاب العمل بشأن تطبيق معايير الصحة والسلامة، أو نتيجة لعدم الامتثال للإجراءات القانونية المتعلقة بحماية صحة العاملين. لذلك، تتطلب هذه النزاعات وجود آليات تسوية فعالة تسهم في حل المشكلات قبل أن تتصاعد إلى نزاعات قانونية أو اجتماعية.¹

تتعدد آليات تسوية النزاعات في بيئة العمل بين التسوية الودية التي تتم عبر التفاوض المباشر بين الأطراف، و التسوية من خلال الوسائل القضائية التي تشمل اللجوء إلى القضاء العمالي أو الهيئات القضائية المختصة. كما تتدخل السلطات الرقابية مثل مفتشية العمل لضمان تطبيق قوانين الصحة والسلامة وحل أي نزاع قد يحدث بشأنها.²

يهدف هذا المبحث إلى دراسة آليات تسوية النزاعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، مع التركيز على التسوية الودية و التسوية القضائية، من خلال تحديد دور النقابات العمالية، مفتشية العمل، و المحاكم العمالية في حل هذه النزاعات. كما سيتم استعراض بعض النماذج الدولية والتجارب المقارنة لتسوية النزاعات الصحية في بيئة العمل.

¹ - عادل عبد الهادي ، المرجع السابق ،ص 150.

² - محمد عبد الله صالح، المرجع السابق ، ص186.

المطلب الأول: الحلول القانونية والقضائية

تعد الحلول القانونية و القضائية من الركائز الأساسية لضمان حماية حقوق العمال و صحتهم في بيئة العمل، خاصة عندما يتعلق الأمر بالنزاعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. غالبًا ما تنشأ هذه النزاعات بسبب عدم التزام أصحاب العمل بالقوانين واللوائح التي تهدف إلى حماية الصحة و السلامة في بيئة العمل. ومن هنا تظهر الحاجة إلى آليات قانونية وقضائية فعالة تعمل على تسوية هذه النزاعات وحماية حقوق العمال.

تتمثل الحلول القانونية في الإجراءات التي تحددها القوانين لضمان سلامة العمال، وتشمل القوانين المحلية و الدولية التي تحكم حقوق الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. أما الحلول القضائية، فهي تتمثل في اللجوء إلى القضاء لتسوية النزاعات بين العمال و أصحاب العمل.

هذه الحلول تستند إلى الأنظمة القانونية التي تضمن محاكمة العمال و أصحاب العمل

في حال حدوث انتهاكات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية.¹

تهدف هذه الفقرة إلى تسليط الضوء على الآليات القانونية و القضائية التي يمكن إتباعها لحل النزاعات المتعلقة بالصحة والسلامة في بيئة العمل. سيتم استعراض أهم التشريعات القانونية والأنظمة القضائية الوطنية والدولية التي تساهم في حماية حقوق العمال وضمان تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية. كما سيتم تناول الإجراءات القضائية التي يتم اللجوء

¹ - عبد العزيز زيان، المرجع السابق، ص 260.

إليها في حالة انتهاك الحقوق المتعلقة بالصحة والسلامة، مع التركيز على دور المحاكم العمالية و الهيئات القضائية في تسوية النزاعات.

الفرع الأول: دور القضاء في فض النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة

يُعتبر القضاء من أهم الوسائل القانونية التي تساهم في فض النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. حيث يعمل القضاء على ضمان تطبيق التشريعات القانونية المتعلقة بحقوق العمال في بيئة العمل وحمايتهم من المخاطر الصحية. عندما تحدث مخالفات أو انتهاكات للقوانين التي تحمي صحة العاملين في مكان العمل، يلجأ العمال إلى القضاء لتصحيح الوضع والتمتع بحقوقهم المقررة قانوناً.¹

يتمثل دور القضاء في الرقابة القانونية على تطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية، وضمان تنفيذ القرارات القضائية التي تضمن توفير بيئة عمل صحية وآمنة. وفيما يلي، سيتم تقسيم دور القضاء إلى جزئين رئيسيين:

أولاً: الآليات القضائية لحل النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة

تشمل الآليات القضائية تلك الإجراءات التي يتم من خلالها الفصل في النزاعات العمالية المرتبطة بالصحة في بيئة العمل، وهي تعتمد على القوانين التي تهدف إلى ضمان سلامة وصحة العمال. تتعدد هذه الآليات بين الدعاوى القضائية التي يمكن أن يرفعها العمال ضد أصحاب العمل، و الأوامر القضائية التي يمكن أن تصدر عن المحاكم لإلزام أصحاب العمل بتوفير بيئة آمنة وصحية.

¹ - فتيحة شايب، المرجع السابق ، ص 179.

الدعاوى القضائية المتعلقة بالصحة المهنية: في حالة حدوث انتهاك لحقوق العمال المتعلقة بالصحة، يمكن للعامل اللجوء إلى المحكمة العمالية أو المحكمة المختصة بتسوية النزاعات العمالية. يتم رفع الدعاوى القضائية لطلب تعويضات عن الأضرار الصحية التي أصيب بها العامل بسبب إهمال صاحب العمل في توفير شروط السلامة الصحية المناسبة.

القانون المصري: ينص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 في المادة 122 على أن يحق للعامل تقديم دعوى قضائية في حال وقوع حادث عمل أو تعرضه لمخاطر صحية، ويمكن له المطالبة بـ التعويضات في المحكمة العمالية¹.

1-الأوامر القضائية لتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية:

في حال تبين للمحكمة أن صاحب العمل لم يلتزم بتوفير شروط الصحة والسلامة في بيئة العمل، يمكن للمحكمة إصدار أوامر قضائية تفرض على صاحب العمل تحسين شروط الصحة والسلامة، مثل فرض ضرورة استخدام معدات الحماية الشخصية، أو تحسين التهوية في مكان العمل، أو إيقاف العمل في مكان يفترق إلى شروط السلامة.

في القانون الفرنسي رقم 47-2003، يُعطى القضاء الحق في إصدار أوامر عاجلة تفرض إجراءات وقائية في مواقع العمل التي تحتوي على مخاطر صحية. كما يُلزم القانون أصحاب العمل بتقديم تعويضات في حالة الإصابة بسبب الإهمال².

¹ - مصطفى أحمد العطار، دور القضاء في حماية حقوق العمال في مصر، دار النشر الجامعي، القاهرة، 2017، ص. 92-88.

² - جان مارتين، الحماية القانونية للعمال في فرنسا، منشورات دار المعرفة، باريس، 2018، ص. 75-80.

ثانياً: دور القضاء في ضمان تطبيق القوانين المتعلقة بالصحة المهنية

من أبرز مهام القضاء في فض النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة هو ضمان تطبيق القوانين الوطنية والدولية التي تنظم الصحة والسلامة المهنية. يتعامل القضاء مع المخالفات المتعلقة بالصحة المهنية بناءً على التشريعات التي تهدف إلى حماية حقوق العمال والحفاظ على سلامتهم الصحية.

1- مراقبة الالتزام بالقوانين المحلية والدولية:

يلعب القضاء دوراً هاماً في مراقبة الالتزام من قبل أصحاب العمل بالقوانين الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. في هذا السياق، يعكف القضاء على تفسير القوانين وتطبيقها في الحالات العملية، مما يعزز من الحماية القانونية للعمال في بيئة العمل. كما يُفترض أن يتم التحقق من توافر شروط الصحة والسلامة في كل منشأة على أساس القوانين المحلية وكذلك الاتفاقيات الدولية التي تم *ratifying* من قبل الدولة.

بموجب قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، تنص المادة 53 على أن المحاكم العمالية تقوم بدور أساسي في ضمان تنفيذ قوانين الصحة والسلامة، ويحق للعاملين الشكوى أمام المحاكم في حال وجود انتهاك لهذه القوانين¹.

القضاء كحامي لحقوق الصحة والسلامة العمالية في إطار المعايير الدولية: بعد انضمام الدول إلى الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل، مثل الاتفاقيات الخاصة بمنظمة العمل

¹ - فادي عبد الله، الحماية القانونية للعمال في الأردن: دراسة تحليلية لقانون العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2019، ص.

الدولية (ILO)، يضطلع القضاء بمسؤولية حماية حقوق العمال ضمن إطار هذه المعايير الدولية. يضمن القضاء تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، ويشرف على الامتثال لها في جميع المجالات العملية.

منظمة العمل الدولية (ILO): تساهم الاتفاقيات مثل الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية في وضع معايير دولية تحكم صحة وسلامة العمل. وقد أُدرجت هذه الاتفاقية في الأنظمة القانونية للكثير من الدول، مما يجعل القضاء المحلي معنيًا بتنفيذ بنود هذه الاتفاقية في المحاكم المحلية¹.

يمثل القضاء أحد الأعمدة الأساسية لضمان حماية صحة العمال في بيئة العمل. من خلال الآليات القضائية المتاحة، يمكن للعمال الدفاع عن حقوقهم في الصحة والسلامة المهنية، سواء عبر الدعاوى القضائية أو الأوامر القضائية التي تفرض الالتزام بمعايير السلامة في مكان العمل. علاوة على ذلك، يساهم القضاء في ضمان تنفيذ القوانين المحلية والدولية الخاصة بالصحة المهنية، مما يساهم في تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العمال.

الفرع الثاني: التعويضات والمسؤولية القانونية عن الأضرار الصحية

إن موضوع التعويضات والمسؤولية القانونية عن الأضرار الصحية في بيئة العمل يعد من القضايا المهمة التي تشغل اهتمام العمال وأصحاب العمل على حد سواء. فالتشريعات القانونية توفر للعمال الحق في التعويض عند تعرضهم لأضرار صحية نتيجة لظروف العمل

¹ - منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة المهنية: إطار قانوني وممارسات قضائية، منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، 2021، ص. 64-70.

غير الآمنة أو المخالفة للقوانين المعمول بها. كذلك، تفرض المسؤولية القانونية على أصحاب العمل الذين يتسببون في إلحاق الأضرار بالعمال بسبب الإهمال أو الامتناع عن اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة. يعكف القضاء على تحديد مدى المسؤولية القانونية عن الأضرار الصحية وإلزام أصحاب العمل بتقديم التعويضات للعمال المتضررين.

تم تقسيم هذا الفرع إلى جزئين رئيسيين للتعامل مع الجوانب المختلفة لهذا الموضوع، الأول يتعلق بالتعويضات التي يحصل عليها العمال نتيجة تعرضهم لأضرار صحية في مكان العمل، أما الثاني فيعنى بالمسؤولية القانونية المترتبة على أصحاب العمل في حال الإضرار بصحة العمال.¹

أولاً: التعويضات عن الأضرار الصحية في بيئة العمل

إن التعويضات تُعد إحدى الوسائل القانونية التي تهدف إلى تعويض العامل عن الأضرار الصحية التي تعرض لها نتيجة لظروف العمل غير الآمنة. في هذا السياق، يتم تحديد قيمة التعويضات وفقاً للأضرار التي لحقت بالعامل، سواء كانت أضراراً جسدية أو نفسية، وأيضاً وفقاً للقوانين المعمول بها في كل دولة.

1- التعويضات في القانون المصري:

بموجب قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، يُعطى الحق للعامل المتضرر من إصابة عمل أو مرض مهني أن يطالب بتعويض مالي عن الأضرار التي لحقت به. ينص القانون في المادة 127 على أن العامل الذي يتعرض لإصابة عمل أو مرض مهني يُستحق له

¹ - - بلقاسم سلاطينية، المرجع السابق ، ص 255.

تعويض بناءً على درجة الإصابة ومدى تأثيرها على قدرته على العمل. يُعتبر هذا التعويض بديلاً عن فقدان الأجر أو العجز الكلي أو الجزئي.¹

2- التعويضات في القانون الفرنسي:

في القانون الفرنسي، تضمن قوانين التأمين الاجتماعي حق العامل في الحصول على تعويضات صحية في حال تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني. ينص قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي على أن صاحب العمل مسؤول عن تعويض العامل مالياً إذا تسبب في إصابته من خلال الإهمال أو عدم الالتزام بمعايير السلامة في مكان العمل. يتم حساب التعويض بناءً على مدى خطورة الإصابة والأثر الذي تركته على القدرة على العمل.²

ثانياً: المسؤولية القانونية لأصحاب العمل عن الأضرار الصحية

تعتبر المسؤولية القانونية عن الأضرار الصحية في بيئة العمل من النقاط الحاسمة التي ينظمها القانون العمالي. حيث تُحدد المسؤولية وفقاً لدرجة الإهمال أو عدم الالتزام من قبل صاحب العمل بالإجراءات الوقائية، ويكون على صاحب العمل تحمل المسؤولية كاملة عن الأضرار التي قد تصيب العامل نتيجة ذلك.

1- المسؤولية القانونية في القانون الأردني:

ينص قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على أن صاحب العمل يتحمل المسؤولية القانونية عن أي أضرار قد تصيب العامل نتيجة عدم توفير بيئة عمل آمنة. كما يُلزم

¹ - مصطفى أحمد العطار، المرجع السابق ، ص. 110-115.

² - جان مارتين، المرجع السابق ، ص. 95-98.

القانون أصحاب العمل باتخاذ الإجراءات الوقائية ضد المخاطر المهنية، وفي حال عدم الالتزام، يتحملون المسؤولية القانونية والمالية عن الأضرار التي تلحق بالعمال. كما يتم تحديد التعويضات وفقاً لنوع الإصابة وشدها، ويحق للعامل المطالبة بالتعويض عن أي أضرار صحية نتيجة للإصابة في العمل¹.

المسؤولية القانونية في إطار المعايير الدولية: منظمة العمل الدولية (ILO) تفرض مجموعة من المعايير الدولية التي تلزم الدول الأعضاء بتوفير تعويضات عادلة للعمال الذين يتعرضون للإصابات أو الأمراض المهنية. تنص الاتفاقيات مثل الاتفاقية رقم 121 بشأن تعويضات إصابات العمل على أن الدول الأعضاء يجب أن تضمن تعويضات عادلة للعمال بما يتناسب مع خطورة الإصابة أو المرض الذي تعرضوا له في بيئة العمل².

تعد التعويضات و المسؤولية القانونية عن الأضرار الصحية من الأدوات الأساسية لضمان حماية حقوق العمال في بيئة العمل. توفر التشريعات القانونية لكل من العمال و أصحاب العمل إطاراً قانونياً يحدد حقوق و واجبات كل طرف، ويضمن توفير التعويضات المناسبة في حال تعرض العامل لإصابة أو مرض مهني. كما تساهم المسؤولية القانونية في إلزام أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر التي قد تضر بصحة العمال، مما يعزز من السلامة المهنية و حماية حقوق العمال في مكان العمل.

¹ - فادي عبد الله، المرجع السابق ، ص. 125-130.

² - منظمة العمل الدولية، إصابات العمل: التعويضات والمسؤولية القانونية، منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، 2021، ص. 110-115.

المطلب الثاني: الحلول البديلة لتسوية النزاعات

إن حلول النزاعات تعتبر جزءاً أساسياً من النظام القانوني لحماية حقوق العمال في بيئة العمل، حيث أن النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية قد تكون معقدة وتؤثر بشكل مباشر على علاقة العمل والإنتاجية. رغم أن القضاء يمثل أداة رئيسية لحل هذه النزاعات، إلا أن اللجوء إلى الحلول البديلة لتسوية النزاعات (ADR) أصبح من الخيارات الشائعة التي توفر حلولاً أسرع وأقل تكلفة مقارنة بالإجراءات القضائية التقليدية.¹

تشمل الحلول البديلة لتسوية النزاعات الوساطة و التحكيم و التفاوض الجماعي، حيث يسهم كل منها في إيجاد حلول توافقية بين العمال وأصحاب العمل بعيداً عن التقاضي. وهذا يمكن أن يكون أكثر مرونة وفعالية في تسوية النزاعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، خاصة عندما تتعلق المسائل بحماية حقوق العمال في بيئة العمل.

يهدف هذا المطلب إلى استعراض الحلول البديلة لتسوية النزاعات العمالية، ودور هذه الحلول في حل المشكلات المرتبطة بالسلامة المهنية والصحة في بيئة العمل. سيشمل ذلك: الوساطة: والتي تُعد من أساليب التسوية غير القضائية التي تُستخدم لتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، وبشارك فيها طرف محايد لمساعدة الأطراف في التوصل إلى حل يرضي الجميع.

التحكيم: الذي يعتبر بمثابة بديل قانوني للقضاء حيث يتم اختيار محكم للفصل في النزاع وفقاً لشروط معينة متفق عليها مسبقاً.

¹ - مصطفى بن سعيد، المرجع السابق ، ص 150.

التفاوض الجماعي: الذي يتم بين النقابات و أصحاب العمل للوصول إلى اتفاق جماعي بشأن ظروف العمل و الحماية الصحية.

سيتناول هذا المطلب المزايا والعيوب لكل من هذه الحلول البديلة و مدى فعاليتها في حماية حقوق العمال، خاصة في قضايا الصحة والسلامة المهنية. سنعتمد على المراجع الأكاديمية و التشريعات الوطنية والدولية لفهم دور هذه الأدوات في تسوية النزاعات بشكل فعال.¹

الفرع الأول: الوساطة والتحكيم في منازعات الصحة والسلامة المهنية

تُعد الوساطة والتحكيم من بين أدوات التسوية البديلة الفعالة التي تساهم في حل المنازعات العمالية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. تُعتبر هذه الأساليب بديلاً ملائماً للإجراءات القضائية التقليدية، حيث يمكن أن تكون أكثر مرونة، وسرعة، وأقل تكلفة. تعتمد كل من الوساطة والتحكيم على تدخل طرف ثالث محايد للقيام بدور الميسر أو المحكم للوصول إلى حلول ترضي الأطراف المعنية. وفيما يلي سنتناول كل من الوساطة والتحكيم، مبيّنين خصائص كل منهما ومدى تطبيقهما في مجال الصحة والسلامة المهنية، مع الاستناد إلى القوانين والمراجع الأكاديمية والمراجع القانونية الدولية.²

¹ - شعيب عبد الرزاق، المرجع السابق ، ص 169.

² - مصطفى أحمد العطار، المرجع السابق ، ص. 125-130.

أولاً: الوساطة في منازعات الصحة والسلامة المهنية

الوساطة هي عملية تسوية نزاع بين طرفين أو أكثر، حيث يتدخل وسيط محايد لمساعدة الأطراف في التوصل إلى حل ودي و توافقي للنزاع، دون اللجوء إلى القضاء. وتتميز الوساطة بأنها توفر المرونة و السرعة في تسوية النزاعات، حيث لا تكون ملزمة قانونًا للأطراف إلا في حالة التوصل إلى اتفاق.

1-الوساطة في التشريع المصري: بموجب قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003،

يُمكن استخدام الوساطة كوسيلة لحل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل. على سبيل المثال، يمكن للعمال أو النقابات العمالية اللجوء إلى مكتب العمل الذي يوفر وسطاء مختصين لمحاولة حل المنازعات المتعلقة ب الصحة والسلامة المهنية، كإصابة العامل أو تعرضه لظروف صحية خطيرة في مكان العمل.

2-الوساطة في التشريع الفرنسي:

في فرنسا، تعتبر الوساطة من بين الأدوات المفضلة في تسوية النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. ويُمكن أن يتدخل الوسيط بناءً على اتفاق الأطراف، كما أن المحاكم الفرنسية يمكن أن تقترح الوساطة قبل اللجوء إلى القضاء. تعزز هذه الآلية من حل المشكلات بشكل سريع وفعال، مع تجنب تراكم القضايا في المحاكم¹.

¹ - عادل عبد المنعم، دور التحكيم في تسوية النزاعات العمالية في مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017، ص. 90-

ثانياً: التحكيم في منازعات الصحة والسلامة المهنية

التحكيم هو آلية قانونية لحل النزاعات يتم من خلالها اختيار محكم مستقل لحل النزاع، وإصدار حكم ملزم بناءً على القوانين المعمول بها أو على أساس اتفاق الأطراف. التحكيم يختلف عن الوساطة في أن الحكم الذي يصدره المحكم يكون ملزماً قانونياً، ويُمكن تنفيذه من خلال المحاكم إذا لزم الأمر.

1- التحكيم في التشريع المصري: قانون التحكيم المصري رقم 27 لسنة 1994

يعترف بالتحكيم كوسيلة قانونية لحل النزاعات العمالية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. ويُمكن للعمال وأصحاب العمل أن يتفقوا على اللجوء للتحكيم لحل النزاعات الناشئة عن إصابات العمل أو المخاطر المهنية في بيئة العمل. يتيح هذا القانون للمحكمين إصدار قرارات إلزامية والتي يمكن تنفيذها من خلال القضاء.

2- التحكيم في التشريع الأردني: وفقاً لـ قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، يُسمح

للعمال وأصحاب العمل باللجوء إلى التحكيم لتسوية المنازعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. ويسمح القانون بإبرام اتفاقات تحكيم بين الأطراف قبل أو بعد وقوع النزاع. يمكن للمحكمين إصدار قرارات نهائية ملزمة¹.

3- التحكيم في المعايير الدولية:

منظمة العمل الدولية (ILO) تشجع الدول الأعضاء على استخدام التحكيم كوسيلة لحل المنازعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. على سبيل المثال، تنص اتفاقية رقم 87 بشأن

¹ - د فادي عبد الله ، المرجع السابق ، ص. 115-120

حرية التنظيم النقابي على أن النقابات العمالية وأصحاب العمل يمكنهم اللجوء إلى التحكيم في حالة النزاعات المتعلقة بحماية الصحة والسلامة في بيئة العمل¹.

يُعد التحكيم والوساطة من الأدوات القانونية الفعالة لحل النزاعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل. فبينما توفر الوساطة آلية غير رسمية لحل الخلافات عبر الحوار و التفاوض، يوفر التحكيم حلاً ملزماً قانوناً يتم تنفيذه من خلال الأجهزة القضائية في حال لزم الأمر. يتفق كلا النظامين في كونهما وسيلتين لتجنب التقاضي التقليدي الذي قد يكون بطيئاً ومكلفاً. وبذلك تسهم هذه الآليات في تحقيق العدالة، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية بشكل سريع وفعال.

الفرع الثاني: دور الهيئات الاستشارية في تعزيز الامتثال للقوانين

تعتبر الهيئات الاستشارية من أهم الأدوات القانونية والإدارية التي تُسهم في تعزيز الامتثال للقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. تلعب هذه الهيئات دوراً محورياً في إرشاد وتوجيه أصحاب العمل و العمال نحو الامتثال لتشريعات الصحة والسلامة، من خلال تقديم النصائح القانونية و الاستشارات الفنية بشأن أفضل الممارسات الوقائية لضمان حماية و سلامة العاملين في بيئة العمل. تتمثل الهيئات الاستشارية في اللجان الاستشارية، الهيئات الحكومية المعنية، و المنظمات المتخصصة في مجالات الصحة والسلامة.²

¹ - منظمة العمل الدولية، آليات تسوية المنازعات العمالية: الوساطة والتحكيم، منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، 2021، ص. 150-155.

² - جان مارتين، المرجع السابق، ص 100.

يُعد دور هذه الهيئات في تحسين الامتثال للقوانين أحد العوامل الأساسية التي تساهم في حماية حقوق العمال، والحفاظ على البيئة المهنية الآمنة. في هذا الفرع، سيتم تقسيم الموضوع إلى جزأين:

أولاً: دور الهيئات الاستشارية الوطنية في تعزيز الامتثال

تتمثل الهيئات الاستشارية الوطنية في مجموعة من المؤسسات الحكومية و الهيئات المستقلة التي تعمل على تقديم المشورة والإرشادات حول كيفية تطبيق قوانين الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

1-الهيئات الاستشارية في التشريع المصري:

في مصر، يُعد المركز القومي للسلامة والصحة المهنية التابع لـ وزارة القوى العاملة أحد أبرز الهيئات الاستشارية. يعمل المركز على تقديم الاستشارات الفنية حول كيفية تطبيق التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل، ويشرف على إعداد الدورات التدريبية للعمال وأصحاب العمل على أفضل الممارسات لضمان بيئة عمل صحية وآمنة¹.

2-الهيئات الاستشارية في التشريع الأردني:

في الأردن، يُعتبر المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة العمل هو الهيئة الحكومية الرئيسية التي تقدم النصائح و الإرشادات المتعلقة بـ الصحة والسلامة المهنية.

¹ - محمد فهمي علي، الهيئات الاستشارية في التشريع المصري: دراسة في التشريعات الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2017، ص. 142-145.

بالإضافة إلى ذلك، تنشأ لجان استشارية في مختلف القطاعات لتوجيه أصحاب العمل و العمال بشأن الامتثال للتشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية¹.

3-الهيئات الاستشارية في التشريع الفرنسي:

في فرنسا، يشرف المعهد الوطني للسلامة والصحة في العمل (INRS) على توفير الاستشارات والتدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تُعد اللجنة الاستشارية للسلامة والصحة في الشركات جزءاً من المنظمات النقابية التي تُساعد على الامتثال لقوانين العمل².

ثانياً: دور الهيئات الاستشارية الدولية في تعزيز الامتثال

الهيئات الاستشارية الدولية مثل منظمة العمل الدولية (ILO) تُعتبر من اللاعبين الأساسيين في تعزيز الامتثال الدولي لقوانين الصحة والسلامة المهنية. تعمل هذه الهيئات على وضع المعايير الدولية وتقديم التوجيهات بشأن كيفية تطبيق هذه المعايير في الدول المختلفة، بما يساهم في تحقيق التوازن بين الحقوق العمالية و الإنتاجية.

دور منظمة العمل الدولية (ILO): تعد منظمة العمل الدولية (ILO) من الهيئات الاستشارية الدولية التي تعمل على وضع المعايير الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وتقدم الإرشادات و الاستشارات لجميع الدول الأعضاء.

¹ - عبد الرحمن القضاة، دور الهيئات الاستشارية في تعزيز السلامة المهنية في الأردن، دار وائل للنشر، 2018، ص. 124-121.

² - بيير دومينيك، الهيئات الاستشارية وأثرها في تحسين السلامة المهنية في فرنسا، دار النشر القانونية، باريس، 2019، ص. 105-98.

تعمل منظمة العمل الدولية على تقديم الدعم الفني و المشورة في تطوير التشريعات الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة، وتسهم في تعزيز الامتثال لهذه التشريعات من خلال برامج التدريب و التمويل¹.

1- دور الاتحاد الأوروبي في تعزيز الامتثال للقوانين:

يضع الاتحاد الأوروبي معايير قانونية تتعلق ب الصحة والسلامة المهنية والتي يتعين على الدول الأعضاء في الاتحاد تنفيذها. تقدم الهيئات الاستشارية التابعة للاتحاد الأوروبي مثل اللجنة الأوروبية للصحة والسلامة (EU-OSHA) إرشادات وتدريباً لأصحاب العمل والعمال لتعزيز الامتثال لتلك المعايير².

دور الهيئات الاستشارية في مجال الصحة والسلامة المهنية في أمريكا الشمالية: في الولايات المتحدة الأمريكية، تقوم إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) بتقديم الاستشارات الفنية والقانونية للشركات لتعزيز الامتثال للتشريعات المتعلقة ب الصحة والسلامة. تُعد هذه الإدارة من الهيئات الاستشارية الرائدة في مجال توفير النصائح العملية حول الوقاية من الحوادث والإصابات في بيئة العمل³.

تعد الهيئات الاستشارية أحد الركائز الأساسية في تعزيز الامتثال للقوانين المتعلقة ب الصحة والسلامة المهنية. من خلال توفير الإرشادات الفنية و النصائح القانونية، تساهم هذه

¹ - منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة المهنية: استشارات وممارسات جيدة، منشورات ILO، جنيف، 2020، ص. 45-52.

² - الاتحاد الأوروبي، التوجيهات الأوروبية بشأن الصحة والسلامة في العمل، منشورات الاتحاد الأوروبي، بروكسل، 2021، ص. 134-139.

³ - وزارة العمل الأمريكية، إرشادات الصحة والسلامة المهنية: نصائح للامتثال، واشنطن، 2019، ص. 110-115.

الهيئات في ضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية، مما يعزز من حماية حقوق العمال ويدعم تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل. تختلف آليات عمل هذه الهيئات من دولة إلى أخرى، إلا أن دورها في تعزيز الامتثال و الوقاية من المخاطر المهنية يعتبر أمرًا محوريًا في النظام القانوني المعاصر.

خاتمة الفصل الثاني

يُبرز هذا الفصل أهمية الوسائل القانونية والتنظيمية في تأمين رقابة فعّالة وضمان حماية حقيقية لصحة العمال في بيئة العمل. لقد تبين من خلال المباحث أن النظام القانوني، سواء من خلال أجهزة الرقابة والتفتيش أو عبر الهيئات الاستشارية وآليات التسوية البديلة للنزاعات، يشكل شبكة متكاملة تهدف إلى الوقاية والاستجابة الفورية للمخاطر المهنية، بما يعزز من مفهوم العمل اللائق الذي كرسته منظمة العمل الدولية.

فمن جهة، يُعد دور مفتشية العمل والسلطات الرقابية أمرًا جوهريًا في فرض الالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة، من خلال التفتيش الميداني وفرض الجزاءات في حال المخالفة. ومن جهة أخرى، تبرز أهمية النقابات العمالية وآليات التفاوض الجماعي كأدوات لحماية الحقوق العمالية وضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة، وهو ما يعكس البُعد التشاركي في تنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل.

كما أن اللجوء إلى الوساطة والتحكيم يُعد وسيلة فعّالة لحل النزاعات دون تأخير، مما يُسهم في الحفاظ على السلم الاجتماعي داخل المؤسسات. وفي السياق ذاته، تُسهم الهيئات الاستشارية الوطنية والدولية بدور تثقيفي وتوجيهي بالغ الأهمية في تعزيز الامتثال الطوعي للتشريعات.

وعليه، فإن بناء نظام حماية فعال يتطلب تكاملاً بين الإطار التشريعي، والأجهزة الرقابية، والمؤسسات الاجتماعية والمهنية، إضافة إلى الوعي الحقوقي لدى العمال وأرباب العمل على حد سواء. ويظل التطبيق الفعلي لهذه الآليات هو التحدي الأبرز، ما يفرض

ضرورة تحديث السياسات، وتطوير الكفاءات الرقابية، وتعزيز الثقافة الوقائية لضمان استمرارية الحماية في ظل بيئات العمل المتغيرة.

خاتمة

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع الآليات القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل، يتضح أن الصحة المهنية تُعد من الركائز الأساسية التي يجب أن تستند إليها السياسات الاجتماعية والاقتصادية في أي دولة تسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة. وقد تناولت الدراسة مختلف الأطر القانونية والتنظيمية على المستويين الوطني والدولي، وسلطت الضوء على دور التشريعات، المؤسسات، والنقابات في حماية العامل، كما ناقشت التحديات التي تعيق فعالية هذه الحماية في الواقع العملي.

أولاً: النتائج

- من خلال التحليل والتقييم، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، أبرزها:
- وفرة النصوص القانونية لكن ضعف التطبيق: يتبين أن العديد من الدول، ومنها الجزائر، تمتلك ترسانة قانونية متقدمة فيما يخص حماية الصحة المهنية، إلا أن مستوى التطبيق والتنفيذ ما يزال دون المأمول، بسبب ضعف الرقابة ونقص الوعي.
 - التشريعات تحتاج إلى تحديث دوري: أغلب القوانين لا تواكب المستجدات التقنية والمخاطر الجديدة (كالإجهاد المهني، التوتر، والعمل عن بعد)، مما يُفرغ بعضها من فعاليتها.
 - دور مفتشية العمل محدود في بعض الحالات: رغم أهمية التفتيش، إلا أن قلة عدد المفتشين وضعف الإمكانيات المادية والتقنية تحد من فعاليتها.
 - ضعف التكوين والتدريب الوقائي داخل المؤسسات: ما يزال عدد كبير من المؤسسات يغفل أهمية التكوين المستمر والتنقيف الوقائي في الحد من المخاطر المهنية.

- آليات التسوية البديلة للنزاعات ما تزال هامشية: الوساطة والتحكيم في منازعات الصحة المهنية لم تحظَ بالتفعيل الكافي في التشريعات العربية، رغم فعاليتها في بعض التجارب الدولية (كفرنسا).

- الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل لا يزال غير مؤطر بفعالية، وهو ما يُضعف من دور النقابات في تحسين ظروف العمل الصحية.

ثانياً: التوصيات

استناداً إلى النتائج السابقة، تُوصي الدراسة بما يلي:

- تعزيز الرقابة وتفعيل دور مفتشية العمل
- ضرورة دعم مفتشيات العمل بالكفاءات والوسائل التقنية الحديثة، وتمكينها من أداء دورها الوقائي والردعي بكفاءة.
- تحديث التشريعات وتوسيع مفهوم المخاطر المهنية
- ينبغي تحديث القوانين لتشمل أنواع المخاطر الجديدة (كالإجهاد النفسي والرقمي)، وضمان انسجامها مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- تعزيز التكوين والتوعية داخل أماكن العمل
- فرض برامج تكوين إلزامي للعمال وأرباب العمل في مجال السلامة المهنية، وتشجيع حملات التوعية بالشراكة مع المجتمع المدني.
- تفعيل آليات الوساطة والتحكيم

- ينبغي تفعيل بدائل التسوية الودية للنزاعات الصحية، لما توفره من عدالة سريعة وأقل تكلفة، خاصة في النزاعات البسيطة أو المتكررة.
- تمكين النقابات من لعب دور رقابي فعال
- توسيع صلاحيات النقابات المهنية لتشمل الرقابة على تطبيق شروط السلامة، وتفعيل دورها في المفاوضات الجماعية بشأن بيئة العمل الصحية.
- إنشاء هيئة وطنية مستقلة للصحة والسلامة المهنية
- تكون وظيفتها تنسيق الجهود بين مختلف المتدخلين، وإصدار تقارير دورية حول واقع الصحة المهنية واقتراح إصلاحات استراتيجية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب

1. أحمد القضاة، حقوق العمال في التشريعات الأردنية، دار الفكر، عمان، 2020،
2. بيير دومينيك، الهيئات الاستشارية وأثرها في تحسين السلامة المهنية في فرنسا، دار النشر القانونية، باريس، 2019،
3. جان مارتين، الحماية القانونية للعمال في فرنسا، منشورات دار المعرفة، باريس، 2018،
4. جان مارتين، القانون الفرنسي لحماية العمال: التعويضات والمسؤولية القانونية، دار المعرفة، باريس، 2020،
5. حسين القضاة، دور التفاوض الجماعي في تحسين ظروف العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2021،
6. حسين عبدالهادي، العمل النقابي في الأردن: دراسة في الحقوق والواجبات، دار وائل للنشر، 2021،
7. سمير بوزيد، دراسة عن القانون الجزائري في العمل، دار الفكر الجامعي، الجزائر، 2022..
8. شعيب عبد الرزاق، الرقابة في قانون العمل الجزائري: مفاهيم وتطبيقات، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2020.

9. عادل عبد المنعم، دور التحكيم في تسوية النزاعات العمالية في مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017
10. عادل عبد الهادي، حقوق العمال في قوانين العمل المصرية، دار الفكر الجامعي، 2019،
11. عبد الرحمن القضاة، دور الهيئات الاستشارية في تعزيز السلامة المهنية في الأردن، دار وائل للنشر، 2018
12. عبد العزيز زيان، قانون العمل الجزائري: شرح وتحليل، دار هومة، الجزائر، 2021،
13. عبد العزيز زيان، قانون العمل الجزائري: شرح وتحليل، دار هومة، الجزائر، 2021،
14. عبد القادر بريش، القانون الدولي للعمل: دراسة تحليلية لمعايير منظمة العمل الدولية، دار هومة، الجزائر، 2018،
15. فادي عبد الله، الحماية القانونية للعمال في الأردن: دراسة تحليلية لقانون العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2019
16. فادي عبد الله، دور القضاء في حماية حقوق العمال في الأردن، دار وائل للنشر، عمان، 2018،
17. فتيحة شايب، الصحة والسلامة المهنية في القانون الجزائري، دار العلوم، الجزائر، 2020

18. محمد عبد الله صالح، قانون العمل الجزائري: الحقوق والواجبات، دار النشر الجزائرية، 2021،

19. محمد فهمي علي، الهيئات الاستشارية في التشريع المصري: دراسة في التشريعات الحديثة، دار المعرفة الجامعية، 2017

20. مصطفى أحمد العطار، الحقوق القانونية للعمال في مصر: التشريعات والتطبيقات، دار النشر الجامعي، القاهرة، 2019

21. مصطفى أحمد العطار، دور القضاء في حماية حقوق العمال في مصر، دار النشر الجامعي، القاهرة، 2017

22. مصطفى بن سعيد، القوانين العمالية في الجزائر: دراسة تحليلية، دار النشر الجامعي، الجزائر، 2021

23. مصطفى محمد حسن، التفاوض الجماعي وحماية صحة العمال، دار النهضة العربية، 2020،

الرسائل العلمية:

1. مرزوقي، كريمة. دور مفتشية العمل في الحماية الصحية للعمال. مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2019.

2. شرفي، مروة. الوقاية من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة سطيف 2، 2020.

3. بن عدة، نسرين. الوقاية من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر،

جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2018.

4. بوسنة، آمنة. الحماية الدولية لحقوق العمال. مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2019.

5. بوتلجة، أمينة. الحماية القانونية للعامل في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة

باتنة 1، 2017.

6. علاهم، مونية. الحماية الاجتماعية للعامل في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة

المسيلة، 2019.

7. لعور، أسماء. دور مفتشية العمل في تطبيق قانون العمل. مذكرة ماستر، جامعة جيجل،

2018

المنظمات الدولية :

1. منظمة العمل الدولية، التفاوض الجماعي وتحقيق بيئة عمل آمنة، منشورات منظمة

العمل الدولية، 2019

2. منظمة العمل الدولية، السلامة والصحة المهنية: استشارات وممارسات جيدة، منشورات

ILO، جنيف، 2020

3. منظمة العمل الدولية، إرشادات حول الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، منشورات

منظمة العمل الدولية، 2021

4. منظمة العمل الدولية، إصابات العمل: التعويضات والمسؤولية القانونية، منشورات

منظمة العمل الدولية، جنيف، 2021،

5. منظمة العمل الدولية، آليات تسوية المنازعات العمالية: الوساطة والتحكيم، منشورات

منظمة العمل الدولية، جنيف، 2021،

6. الاتحاد الأوروبي، التوجيهات الأوروبية بشأن الصحة والسلامة في العمل، منشورات

الاتحاد الأوروبي، بروكسل، 2021،

الاتفاقيات

1. الاتفاقية الدولية رقم 155، بشأن السلامة والصحة المهنتين، 1981.

2. الاتفاقية الدولية رقم 161، بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985.

القوانين

- قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد
17، سنة 1990،

- قانون رقم 18-11 مؤرخ في 2 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية، العدد 46،
سنة 2018

المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد
2

المرسوم التنفيذي رقم 93-03، الجريدة الرسمية، العدد 3، 1993

المواقع الالكترونية

- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org

الفهرس

إهداء

الشكر

01.....	مقدمة
09.....	الفصل الأول: الإطار القانوني لحماية الصحة في بيئة العمل
11.....	المبحث الأول: الأسس القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل
12.....	المطلب الأول: التشريعات الوطنية لحماية الصحة في بيئة العمل
12.....	الفرع الأول : المفهوم القانوني والفقهي لحماية الصحة في بيئة العمل
16.....	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للحقوق المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية
19.....	الفرع الثالث : الدستور والقوانين العامة المتعلقة بالصحة المهنية
21.....	الفرع الرابع : قوانين العمل والتشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية
24.....	المطلب الثاني: الاتفاقيات والمعايير الدولية لحماية الصحة في بيئة العمل
25.....	الفرع الأول: اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة
28.....	الفرع الثاني: تأثير الاتفاقيات الدولية على التشريعات الوطنية
35.....	المبحث الثاني: آليات الوقاية القانونية لحماية الصحة في بيئة العمل
36.....	المطلب الأول: التزامات صاحب العمل
37.....	الفرع الأول: توفير بيئة عمل آمنة ووسائل الحماية
40.....	الفرع الثاني: الفحوص الطبية والتدريب المستمر
43.....	المطلب الثاني: حقوق العمال ومسؤولياتهم

- 44..... الفرع الأول: حق العامل في بيئة عمل آمنة.....
- 47..... الفرع الثاني: واجب الإبلاغ عن المخاطر والمشاركة في إجراءات السلامة.....
- 55..... الفصل الثاني: رقابة وضمان حماية الصحة في بيئة العمل.....
- 57..... المبحث الأول: دور الأجهزة الرقابية والإدارية.....
- 58..... المطلب الأول: التفتيش والرقابة من قبل السلطات المختصة.....
- 59..... الفرع الأول: دور مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القوانين.....
- 62..... الفرع الثاني: الجزاءات والعقوبات المترتبة على مخالفة قواعد الصحة المهنية.....
- 66..... المطلب الثاني: دور النقابات والمنظمات العمالية في حماية الصحة المهنية.....
- 67..... الفرع الأول: دور النقابات في تحسين ظروف العمل.....
- 70..... الفرع الثاني: آليات التفاوض الجماعي لحماية الصحة في بيئة العمل.....
- 74..... المبحث الثاني: آليات تسوية النزاعات المتعلقة بالصحة في بيئة العمل.....
- 75..... المطلب الأول: الحلول القانونية والقضائية.....
- 76..... الفرع الأول: دور القضاء في فض النزاعات العمالية المتعلقة بالصحة.....
- 79..... الفرع الثاني: التعويضات والمسؤولية القانونية عن الأضرار الصحية.....
- 83..... المطلب الثاني: الحلول البديلة لتسوية النزاعات.....
- 84..... الفرع الأول: الوساطة والتحكيم في منازعات الصحة والسلامة المهنية.....
- 87..... الفرع الثاني: دور الهيئات الاستشارية في تعزيز الامتثال للقوانين.....
- 94..... الخاتمة.....

98.....قائمة المراجع

ملخص مذكرة الماستر

في ضوء ما سبق بيانه، يتأكد أن حماية الصحة في بيئة العمل لم تعد مسألة اختيارية أو مجرد التزام أخلاقي، بل أصبحت واجباً قانونياً أصيلاً، أُحيط بمنظومة متكاملة من الآليات التشريعية والتنظيمية والرقابية، تتفاعل فيها القوانين الوطنية مع الاتفاقيات الدولية، وتتداخل فيها مسؤوليات الدولة، وصاحب العمل، وممثل العمال، وحتى العامل ذاته.

وقد أبرزت الدراسة أن المشرع الجزائري، متأثراً بالتطورات الدولية، سعى إلى ترسيخ مبدأ الوقاية كركيزة أساسية في سياسة الصحة المهنية، من خلال النصوص القانونية الصريحة، كقانون العمل والأنظمة المتعلقة بالسلامة، وكذا من خلال إنشاء آليات مؤسسية فعالة، مثل مفتشية العمل ولجان الصحة والسلامة المهنية، مع تدعيم حق العامل في المطالبة بالحماية ورفض العمل في ظروف خطيرة دون أن يتعرض للعقوبة أو الإقصاء.

كما أن الاتفاقيات الدولية، لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155، لعبت دوراً هاماً في توجيه السياسات الوطنية، ودعّمت من إلزامية الدولة بضمان بيئة عمل صحية وآمنة، باعتبارها أحد أبعاد العمل اللائق والكرامة الإنسانية و لكن، ورغم هذا الإطار القانوني المتقدم، لا تزال هناك تحديات ملموسة تعيق فعالية تلك الآليات، مثل ضعف الرقابة الميدانية، قلة الوعي لدى بعض العمال وأرباب العمل، نقص التكوين، وكذا تأخر تفعيل بعض الهيئات الاستشارية.

وعليه، فإن تحقيق حماية فعلية وفعّالة لصحة العامل في بيئة العمل يقتضي تعزيز البعد الوقائي في السياسة التشريعية، وتفعيل التنسيق بين الجهات المعنية، وتكثيف الرقابة والتكوين، وتكريس ثقافة الصحة المهنية كقيمة أساسية داخل المؤسسات.

الكلمات المفتاحية:

1/. الحماية. 2/. الصحة. 3/. بيئة العمل. 4/. والتشريعات. 5/. السلامة المهنية.

Abstract of The master thesis

In light of the above, it is evident that protecting health in the workplace is no longer a matter of choice or merely a moral obligation. Rather, it has become a fundamental legal duty, encompassed by an integrated system of legislative, regulatory, and oversight mechanisms. In this system, national laws interact with international agreements, and the responsibilities of the state, the employer, the worker's representative, and even the worker themselves overlap.

The study highlights that Algerian law, influenced by international developments, has sought to establish the principle of prevention as a fundamental pillar of occupational health policy. This is achieved through explicit legal texts, such as the Labor Law and safety regulations, as well as through the establishment of effective institutional mechanisms, such as labor inspectorates and occupational health and safety committees. This reinforces the worker's right to demand protection and to refuse to work in hazardous conditions without being subject to penalty or exclusion. International agreements, particularly ILO Convention No. 155, have played an important role in guiding national policies and have reinforced the state's obligation to ensure a healthy and safe working environment, as a dimension of decent work and human dignity. However, despite this advanced legal framework, there are still tangible challenges that hinder the effectiveness of these mechanisms, such as weak field oversight, a lack of awareness among some workers and employers, a lack of training, and the delayed activation of some advisory bodies.

Therefore, achieving effective and effective protection of workers' health in the workplace requires strengthening the preventive dimension in legislative policy, activating coordination between relevant bodies, intensifying oversight and training, and establishing a culture of occupational health as a core value within institutions.

Keywords:

1/Protection. 2/. Health. 3/. Work environment. 4/. Legislation. 5/. Occupational safety