



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود - إيليزي  
معهد الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون خاص معمق  
بعنوان:

## ضمانات السلامة المهنية في التشريع الجزائري

تحت إشراف الأستاذ

د. زيوش عبد الرؤوف

إعداد الطلبة

مهدي محمد

كداي مليكة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	مؤسسة الانتماء	الصفة
عبدو علي الطاهر		المركز الجامعي إيليزي	رئيساً
زيوش عبد الرؤوف		المركز الجامعي إيليزي	مشرفاً
زغيشي مصطفى		المركز الجامعي إيليزي	مناقشاً

السنة الجامعية: 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"...و قد بي زوني علما" سورة طه الآية 114

العظيم  
صدق الله

# إهداء



إلى روح والديا رحمهما الله واسكنهما فسيح جناته ؛  
إلى زوجتي الكريمة أم أولادي التي كانت دائما سندا لي؛  
إلى أولادي جميعهم فلذات كبدي وقرّة عيني، أسباب فرحي وقرحي؛  
إلى إخوتي وأخواتي سندي وسبب فخري؛  
إلى زميلتي في إنجاز هذا العمل  
إلى كل أفراد عائلتي؛  
إلى جميع الأصدقاء والزملاء دفعة 2021-2026؛ بالمركز الجامعي إيليزي  
إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا العمل المتواضع.

مهدي محمد

# إهداء



أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

والديّ العزيزين، عرفاناً بفضلهما ودعمهما المتواصل.  
أسرتي الكريمة، تقديرًا لتشجيعهم ودعواتهم الصادقة.  
زميلي في إنجاز هذه المذكرة، شكرًا لتعاونه ومساندته طوال فترة إنجاز هذا العمل.  
أستاذي المشرف، امتنانًا لتوجيهاته ونصائحه القيّمة.  
وكل من ساهم في دعمي من قريب أو بعيد.

إليكم جميعًا أهدي ثمرة هذا الجهد بكل حب وامتنان

كداري مليكة

# شكر و عرفان



الحمد لله على توفيقه وفضله وامتنانه، والصلاة والسلام على سيد المرسلين وإمام المتقين سيدنا مُحَمَّد  
وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

نتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان إلى الدكتور المشرف " الدكتور زيوش عبد الرؤوف "، الذي شرفنا  
بقبوله تأطير هذا العمل، منذ كان فكرة إلى أن تم على صورته هذه فله منا عظيم التقدير والعرفان على ما  
بذله من جهد في تقويم وتسديد هذا العمل من مجراه إلى مرساه، وسعيه المتواصل في إنهائه بتوجيهاته و  
نصائحه عبر جميع مراحلها.

كما يسعدنا أن نتقدم بامتناننا و تقديرنا لكل أساتذة المركز الجامعي إيليزي الذين قاموا بتدريسنا طوال  
هذا المسار ، من طور الليسانس إلى طور الماستر كل بإسمه و مقامه جزاكم الله عنا كل خير.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لنا يد العون سواء من قريب أو من بعيد و لو بكلمة.

## قائمة أهم المختصرات

ج ر ج ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

د.ر.ص : دون رقم الصفحة

ط : الطبعة

مج : مجلد

ص : صفحة

P : page

**AIEA** : Agence international de l'energie atomique

مَقْدِمَةٌ

تعد حماية العنصر البشري في مجال العمل من البديهيّات التي يقوم عليها أي نظام قانوني حديث ، إذ لا يمكن تحقيق إنتاج فعال أو تنمية إقتصادية دون توفير بيئة عمل آمنة تحفظ للعامل سلامته الجسدية و النفسية ، فالإنسان هو الثروة الحقيقية لأي مجتمع و ضمان أمنه المهني ليس مجرد إلّتزام قانوني فحسب بل هو ضرورة إجتماعية و إقتصادية و عليه أصبح موضوع السلامة المهنية أحد أهم محاور التشريعات العمالية عبر العالم ، حيث إتجهت الدول إلى سن منظومات قانونية متكاملة تهدف إلى الوقاية من أخطار العمل و التقليل من حوادثه و وضع آليات رقابية لضمان إحترام معايير الأمن داخل أماكن العمل.

لم يكن المشرع الجزائري بمنأى عن هذه التطورات بل أولى جانب السلامة المهنية عناية خاصة ترجمت في جمل من النصوص القانونية والتنظيمية التي كرسّت حماية العامل وفرضت إلّتزامات دقيقة على المستخدم و التي تجسدت في مجموعة من القواعد و الإجراءات القانونية و التنظيمية و التقنية التي تهدف إلى حماية العامل من مخاطر المهنة.

#### أهمية موضوع الدراسة:

يشكل موضوع السلامة المهنية في التشريع الجزائري محورا مهما لما له من دور أساسي في حماية العامل و ضمان إستقرار بيئة العمل ، إضافة إلى تعدد النصوص القانونية و ما يثيره ذلك من حاجة إلى الفهم و التحليل و يأتي هذا البحث ليقدم إضافة جديدة عبر جمع الأطر القانونية الأساسية في صياغة واحدة و شرحها و تفسير مستجداتها مع تقييم مدى فعاليتها في التطبيق العملي مما يمنح الموضوع بعدا علميا و تطبيقا متجددا.

#### أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- ✓ تحليل الإطار القانوني للسلامة المهنية من خلال دراسة النصوص المنظمة لها و تحديد الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل
- ✓ تقويم فعالية هذه الضمانات عبر بيان مدى كفايتها في الواقع العملي و تشخيص أوجه القصور في تطبيقها

✓ دراسة دور أجهزة الرقابة خاصة مفتشية العمل في ضمان إحترام قواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة

✓ بيان أهمية التوعية و التكوين المستمر للعمال في التقليل من المخاطر المهنية

أسباب إختيار موضوع الدراسة :

أسباب موضوعية :

✓ أهمية السلامة المهنية في حماية العنصر البشري بإعتباره أحد أهم مقومات الإنتاج و إستمرارية

المؤسسة مما يجعل دراسة الضمانات القانونية أمر ذا بعد إجتماعي و إقتصادي

✓ تعدد و تطور النصوص القانونية المنظمة للسلامة المهنية في التشريع الجزائري و ما يثيره ذلك

من حاجة للعرض و التحليل و التقييم

✓ تنامي حوادث العمل و الأمراض المهنية و ما يتطلبه ذلك من فهم لمدى فعالية الإطار القانوني

في الحد من هذه المخاطر

أسباب ذاتية :

✓ إهتمام شخصي بموضوع الحماية القانونية للعامل بإعتباره محور العلاقة المهنية

✓ الرغبة في تسليط الضوء على مدى فعالية هذه الضمانات في الواقع المهني و مدى إحترامها من

قبل المؤسسة

الدراسات السابقة :

1- جهل محمد ، بيئة العمل و إلتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة للحصول

على شهادة دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران 2 ،

السنة الجامعية 2017-2018

و من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن تطور بيئة العمل و إستعمال الآلات الحديثة

أدى إلى تزايد الأخطار المهنية، مما جعل السلامة المهنية التزامًا قانونيًا يقع على عاتق المستخدم، مع

اعتبار الوقاية الوسيلة الأساسية لحماية العمال. كما تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في الإهتمام بحماية

العامل والتأكيد على أهمية السلامة المهنية ودور التشريع في تنظيمها.

غير أنها تختلف عن دراستنا في تركيزها على الجانب النظري والمسؤولية القانونية، بينما ركزت

دراستنا على آليات الرقابة والتطبيق العملي لقواعد السلامة المهنية. وتتمثل الفجوة العلمية في عدم توسع

هذه الدراسة في وسائل ضمان تنفيذ قواعد السلامة المهنية، وهو ما حاولت دراستنا معالجته من خلال إبراز دور الرقابة الداخلية والخارجية وفعالية الآليات القانونية في حماية العمال .

2 - سعد الله بشرى ، تواق كريمة ، بيئة العمل و الأخطار المهنية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص أقاليم مدن وصحة ، معهد تسيير التقنيات الحضرية ، جامعة صالح بوبندير جامعة قسنطينة 3 ، السنة الجامعية 2019-2020 ،

و من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن الأمراض المهنية وحوادث العمل تُعد من أبرز الأخطار التي تهدد العمال داخل بيئة العمل، مما يفرض على المؤسسات توفير شروط السلامة المهنية واعتماد التدابير الوقائية، خاصة من خلال طب العمل والتدخلات الاستعجالية للحد من هذه الأخطار. كما تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في الاهتمام بحماية العمال والتأكيد على أهمية الوقاية والسلامة المهنية داخل المؤسسة.

غير أنها تختلف عن دراستنا في تركيزها على الجانب الوقائي والصحي، خاصة دور طب العمل في الوقاية من الأمراض المهنية، بينما ركزت دراستنا على الآليات القانونية والرقابية لضمان تطبيق قواعد السلامة المهنية. وتتمثل الفجوة العلمية في عدم توسع هذه الدراسة في دراسة الرقابة القانونية وآليات تنفيذ قواعد السلامة المهنية، وهو ما عالجت دراستنا من خلال إبراز دور الرقابة الداخلية والخارجية وفعالية الآليات القانونية في حماية العمال

**حدود الدراسة :**

#### • الحدود الزمانية :

تقتصر هذه الدراسة على تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالسلامة المهنية في التشريع الجزائري السارية المفعول بدء من القانون (88-07) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الصادر في 1988 إلى غاية سنة 2026، مع التطرق إلى أهم التعديلات التشريعية والتنظيمية التي مست مجال الوقاية من الأخطار المهنية وحماية العمال داخل بيئة العمل.

#### • الحدود المكانية :

تتخصر هذه الدراسة في نطاق التشريع الجزائري، من خلال دراسة مختلف القواعد القانونية والتنظيمية التي تنظم السلامة المهنية داخل مؤسسات العمل في الجزائر، مع التركيز على دور أجهزة الرقابة الوطنية وعلى رأسها مفتشية العمل في ضمان تطبيق هذه القواعد.

• الحدود الموضوعية :

تتناول هذه الدراسة موضوع السلامة المهنية من الجانب القانوني، وذلك من خلال بحث الإطار المفاهيمي والتنظيمي للسلامة المهنية، وبيان الالتزامات الواقعة على عاتق المستخدم، والضمانات القانونية المقررة لحماية العمال من الأخطار المهنية، إضافة إلى دراسة التدابير الوقائية وآليات الرقابة القانونية والإدارية المعتمدة لضمان احترام قواعد السلامة المهنية داخل المؤسسة، دون التوسع في الجوانب التقنية أو الطبية البحتة المتعلقة بالأمن الصناعي وطب العمل إلا بالقدر الذي يخدم الجانب القانوني للموضوع.

صعوبات الدراسة :

1 - تشتت النصوص القانونية بين قوانين و أوامر و مراسيم تنظيمية مما صعب عملية جمعها و تحليلها بصورة دقيقة و منسقة.

2 - قلة الإجهادات القضائية المنشورة في مجال السلامة المهنية مما حد من إمكانية تدعيم الدراسة بقرارات قضائية تطبيقية.

إشكالية الدراسة :

أبرزت هذه الدراسة أهمية الضمانات القانونية المقررة لحماية العمال في بيئة العمل، من خلال بيان دورها في الوقاية من الأخطار المهنية وتعزيز السلامة المهنية داخل المؤسسة، وعليه تتمثل إشكالية دراستنا في: إلى أي حد مكنت الضمانات القانونية المقررة في التشريع الجزائري من تحقيق حماية فعلية للعمال ضمن بيئة العمل؟

منهج الدراسة :

تم الإعتماد في دراستنا هذه على المنهج التحليلي كمنهج رئيسي، من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية والتنظيمية التي توطر السلامة المهنية، والوقوف على مضمون الضمانات المقررة ومدى كفايتها في تحقيق الحماية القانونية للعمال.

كما تم توظيف المنهج الوصفي لعرض الإطار المفاهيمي للسلامة المهنية، وتحديد أهم المخاطر المهنية، وكذا استعراض الآليات القانونية المعتمدة للوقاية منها داخل بيئة العمل.

تقسيم الدراسة :

وبما أن الدراسة تدور حول ضمانات السلامة المهنية في التشريع الجزائري، فقد ارتأينا تقسيم خطة الموضوع تقسيماً ثنائياً مكون من فصلين، حيث نتناول المفاهيم والتنظيم القانوني للسلامة المهنية من خلال التطرق إلى الأطار المفاهيمي والقانوني للسلامة المهنية في الجزائر (الفصل الأول)، ثم تبين التدابير الوقائية وأنواع الرقابة المقررة في مجال السلامة المهنية بالوقوف على الآليات القانونية لضمان السلامة المهنية (الفصل الثاني).

الفصل الاول

الإطار المفاهيمي و

القانوني لسلامة المهنة

في التشريع الجزائري

يشكّل موضوع السلامة المهنية أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل، لما له من ارتباط وثيق بحماية العنصر البشري داخل بيئة العمل وضمان استمرارية الإنتاج في ظروف آمنة وصحية. فلم يعد الاهتمام بالسلامة المهنية مقتصرًا على الجانب الوقائي فحسب، بل أصبح يعكس مستوى تطور المنظومة القانونية والاجتماعية للدولة، ومدى التزامها بحماية حقوق العمال وصون كرامتهم الجسدية والمعنوية.

وفي هذا السياق، يكتسي تأصيل مفهوم السلامة المهنية أهمية بالغة، من خلال ضبط مفاهيمها الأساسية وتحديد أهدافها وآلياتها، بما يسمح بفهم أعمق لمختلف التدابير الوقائية المعتمدة للحد من المخاطر المهنية. كما أن هذا التأصيل النظري لا ينفصل عن الإطار القانوني الذي ينظّم هذه الحماية، حيث تدخل المشرّع الجزائري عبر جملة من النصوص القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى تكريس بيئة عمل آمنة، من خلال فرض التزامات على المستخدم، ومنح ضمانات قانونية للعامل.

وعليه، يهدف هذا الفصل إلى الإحاطة بمختلف الأبعاد المفاهيمية والقانونية للسلامة المهنية، من خلال التطرق أولاً إلى الإطار النظري الذي يبرز ماهيتها وأهميتها وأهدافها، ثم دراسة التنظيم القانوني لها في التشريع الجزائري، مع تحليل أهم النصوص التي كرّست قواعد الوقاية والحماية داخل الوسط المهني، بما يعكس توجه الدولة نحو تعزيز ثقافة السلامة المهنية وترسيخ مبادئ الوقاية من المخاطر.

## المبحث الأول : الإطار النظري للسلامة المهنية

يشكل الإطار النظري و المفاهيمي للسلامة المهنية قاعدة أساسية لفهم مختلف الجوانب المرتبطة بحماية العامل داخل محيط العمل، من خلال الإحاطة بالمفاهيم والأبعاد التي يقوم عليها هذا المجال، باعتباره أحد العناصر الضرورية لضمان بيئة مهنية آمنة ومنظمة ومن هذا المنطلق سنتطرق إلى مفهوم السلامة المهنية في المطلب الأول ثم أنواع المخاطر المهنية و طرق الوقاية منها .

## المطلب الأول : مفهوم السلامة المهنية و أهدافها

تُعد السلامة المهنية من المواضيع التي فرضت أهميتها في مختلف مجالات العمل، نظراً لدورها في تعزيز الوقاية وتنظيم بيئة العمل، الأمر الذي يستدعي التطرق إلى مفهومها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها داخل المؤسسة.

## الفرع الأول : تعريف السلامة المهنية

سنتناول تعريف السلامة المهنية من الناحية القانونية و من الناحية القانونية و من الناحية الفقهية.

## أولاً: التعريف القانوني :

باستقراء بعض النصوص القانونية بداية من (الدستور) وكذا النصوص التشريعية، يظهر أن المشرع لم يعرف التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، بل نجده يحدد المبادئ العامة<sup>1</sup> ، وكأنه يترك للفقهاء مهمة وضع التعاريف القانونية، كما أن القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>2</sup> لم يتعرض لتعريف السلامة والصحة المهنية، أو تحديد مفهومها غير أنه حدد القواعد العامة في مجال الصحة والأمن في وسط العمل و حدد طرق و وسائل تطبيقها .

و يمكن تعريف السلامة قانونياً بأنها " مجموع الالتزامات القانونية والتنظيمية التي يفرضها المشرع على المستخدم من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية، وذلك من خلال توفير وسائل الوقاية والأمن داخل أماكن العمل " .

<sup>1</sup> تنص المادة 01 من القانون 88-78 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على ما يلي " يهدف هذا القانون الى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الاجراءات المقررة."

<sup>2</sup> تنص المادة 03 من 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل على ما يلي " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال."

## ثانيا: التعريف الفقهي :

اختلف العديد من الباحثين حول تعريف الصحة والسلامة المهنية وذلك لتعدد وجهات نظرهم حولها ومجالات دراساتهم للمسألة، فهي تختلف فقط في الألفاظ غير أنها تعبر عن مضمون واحد و فيما يلي نذكر بعض هذه التعريفات :

**عرفها البعض** بأنها توفير بيئة عمل آمنة و صحية للمحافظة على ثلاثة مقومات الأساسية للإنتاج و هي الإنسان و الآلة و المادة ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية و في الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج من إحتتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها و الرفع من كفايتها الإنتاجية<sup>1</sup>

**يقصد بالسلامة المهنية** "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري ، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتائجه فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق، والإختناق وغيرها.

كما تشمل السلامة المهنية "مجموعة الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثه او توفير الجو المهني السليم"<sup>2</sup>. و هناك من عرفها بأنها : " حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل و في مقدمة هذه العناصر العنصر البشري هي مدى توافر الأمن اللازم لتجنب المخاطر و الحوادث سواء البشرية أو المادية، فالسلامة هي الثقة والإطمئنان من عدم وجود خطر نخافه و بمعنى أشمل إنعدام كل خطر أثناء العمل<sup>3</sup>.

كما تم تعريف نظام الصحة و السلامة المهنية من قبل المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية على أنه: "مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه ، من

<sup>1</sup> مكي فلة ، السلامة و الصحة المهنية في إطار التشريعات الوطنية ،مداخلة في إطار الملتقى الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطورات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا

<sup>2</sup> عتيقة حرارية ، الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التثقيف إلى التشريع ، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة العربي تيسي ، تبسة ، مج 1 ، العدد 4 ، 2017 ، ص 101

<sup>3</sup> عبد الحق حادي،زروفة بولقواس،السلامة المهنية في الجزائر الأبعاد و المسؤوليات ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة أم البواقي ،مج 8 ، العدد 3 ، 2021 ،

خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر و تحسين بيئة العمل و شروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية ، عقلية و إجتماعية مناسبة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: وسائل تحقيق أهداف السلامة المهنية:

يهدف نظام السلامة المهنية في عمومها إلى حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل و ذلك بمنع تعرضهم للحوادث المهنية مع الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحويه من معدات من التلف و الضياع نتيجة للحوادث ، من خلال تنفيذ كافة إشتراطات السلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة عمل آمنة و هو ما يعبر عن أهداف هذا النظام بكل أبعاده<sup>2</sup>

### أولاً: أهداف السلامة المهنية :

من أهداف السلامة المهنية تثبيت السلامة و الأمان بين العمال أثناء قيامهم بأعمالهم ، هذه الأهداف ذات أبعاد متعددة و نذكرها فيما يلي :

#### أ: أهداف السلامة المهنية ذات البعد الاجتماعي:

عندما يصاب الفرد بحادثة وخاصة إذا كانت مقعدة عن العمل ومستديمة فإنه يشعر بالخوف من الإقدام على الأعمال المشابهة لأعماله السابقة وقد يحدث له إحباط وخيبة أمل وفقدان ثقته بنفسه نتيجة لتلك الإصابة كما أن هذه الحادثة تترك أثرها المباشر في جماعة العمل الذين أصيب أحد زملائهم. أما على المستوى الأسري والاجتماعي فإن الأثر يكون عظيماً على تلك الأسرة في حالة إصابة عائلها حيث يتدنّى دخل الأسرة أو ينقطع بسبب تلك الإصابة وبالتالي سيكون أثره السيئ على تلك الأسرة

#### ب: أهداف السلامة المهنية ذات البعد الاقتصادي:

إن من بين أهداف السلامة المهنية الأهداف ذات الطابع الاقتصادي ، فما من شك أن من وراء تبني المؤسسة لنظام السلامة المهنية و إقتنائها لوسائل الوقاية الشخصية و بعض أجهزة الإستشعار و القياس و الإنذار له إنعكاسه الاقتصادية على المؤسسات ، كما أن إستشعار الخسائر الاقتصادية التي

<sup>1</sup> محمد الطيب خمقاني، دراسة أثر نظام الصحة و السلامة المهنية في تحسن الأداء الاقتصادي دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج سونطراك حاسي مسعود للفترة الممتدة 2011 إلى 2022 ، أطروحة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث تخصص إقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجاري و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، الموسم الجامعي 2023-2024 ، ص18

<sup>2</sup> عبد الحق حادي، زرروفة بولقواس ، مرجع سابق ، ص 1270

قد تخلفها الحوادث بسبب عدم وجود هذه الأنظمة يتبين مدى أهميتها مهما بلغت تكاليف إنشائها ، فالحوادث عندما تقع في المنشأة فإن نتائجها قد تصيب الأرواح و الممتلكات معا . كما تهدف السلامة المهنية أيضا إلى تحقيق الأهداف التالية<sup>1</sup> :

✓ حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة من مخاطر بيئة العمل و ذلك لمنع تعرضهم للحوادث و الإصابات و الأمراض المهنية.

✓ الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحتويه من أجهزة و معدات من التلف و الضرر نتيجة للحوادث

✓ توفير و تنفيذ كافة إشتراطات الصحة و السلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر البشري و المادي

✓ تحقق السلامة و الصحة المهنية المتميزة كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة و معتدل التكاليف و وجود نظام فعال للسلامة و الصحة المهنية يساهم في إجتداب العمالة الماهرة و الكفاءات المتميزة

✓ تهدف الصحة و السلامة المهنية كمنهج عملي إلى تثبيت الأمان و الطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم و هم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات و مواد و التي يمكن يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم و تحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين وقت و آخر لأخطار فادحة

✓ تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل، وتدريب من يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم<sup>2</sup>

<sup>1</sup> العمري حكيم ، السلامة و الصحة المهنية في إطار التشريعات الوطنية ،مداخلة في إطار الملتقى الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر I بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا ، د.ر.ص

<sup>2</sup> بوزيد خالد ، الحق في ظروف عمل تكفل الصحة و السلامة المهنية ، مجلة قانون العمل و التشغيل ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة بن باديس مستغانم ، مج 04 ، العدد 02 ، 2019 ، ص 240-256

✓ خلق الوعي لدي العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة للأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة، والتي شأنها تدعم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم ، وبالتالي زيادة الإنتاج وتحسن أدائهم<sup>1</sup>

### ثانيا : وسائل تحقيق أهداف السلامة المهنية:

لتحقيق أهداف السلامة المهينة و لتغطية مختلف الأبعاد لابد من توفير مجموعة من الوسائل الفعالة و المتنوعة نذكر منها :

#### أ . تحسين بيئة العمل الطبيعية أو الفيزيائية :

إن بيئة العمل هي الحيز المكاني المحدد الذي يتم فيه تأدية المهام ، مع ما يحويه هذا المكان من الظروف و الآلات و الأنظمة ، بما فيها العوامل الفيزيائية مثل درجة الحرارة ، الإضاءة ، الضوضاء ... إلخ إضافة إلى تنظيم أمكنة العمل و صيانة الآلات بصفة دورية ، فالعمل على تحسين هذه الظروف وفق مقاييس السلامة المهنية كضبط درجة الحرارة المثالية و عدم تجاوز الحدود المسموح بها من الضوضاء و الإهتزازات الناتجة عن العملية الإنتاجية و هو ما تهدف إليه السلامة المهنية من خلا دعم الجوانب الإيجابية في هذه البيئة بغية العمل على المحافظة عليها و تتميتها من جهة و من جهة أخرى الصول أو إستكشاف أوجه الضعف و الخلل بغية تجنبها و تخفيف أثارها السلبية<sup>2</sup> .

#### ب . إختيار العمال و تطويرهم :

يمكن للمؤسسة التقليل من الحوادث من خلال التحديد الدقيق لمواصفات و مؤهلات العمال و تثبيت ذلك في توصيف الوظيفة ، حيث تضمن إختيار العمال المناسبين للوظيفة المطلوبة من خلال مراعاة المؤهلات الشخصية و العلمية اللازمة ، و هي طريقة مناسبة للحد من الإصابات الناجمة عن الأسباب الشخصية (السن ، الخبرة ، الرؤية ، ...) كما يمكن للمؤسسة بعد الإختيار الموضوعي لعمالها تنظيم البرامج التدريبية فالتدريب يؤدي إلى تغيير في المهارات حيث القدرة على توقع الخطر و مواجهته ، كما ينمي الوعي الوقائي و يساعد على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية ، هذا بالإضافة إلى توعية و إعلام العمال للحد من الوقوع في الحوادث و تعريفهم بالكيفية الصحيحة للتعامل مع وسائل السلامة ، مع إختيار وسائل التوعية المناسبة للبرنامج التدريبي<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> بوزيد خالد ، المرجع نفسه ، ص 240-256

<sup>2</sup> عبد الحق حادي، زرورقة بولقواس ، مرجع سابق ، ص 1271

<sup>3</sup> عبد الحق حادي، زرورقة بولقواس ، نفس المرجع ، ص 1271،

## المطلب الثاني : المخاطر المهنية و طرق الوقاية منها

تتعدد المخاطر المهنية داخل بيئة العمل باختلاف طبيعة النشاط وظروفه، مما يجعل التعرف عليها وسبل الوقاية منها أمراً ضرورياً للحد من آثارها وضمان حماية العامل واستمرارية النشاط المهني في ظروف آمنة ومنظمة.

## الفرع الأول : تعريف الخطر المهني :

سنتناول تعريف الخطر المهني من الناحية اللغوية و من الناحية الإصطلاحية.

أولاً: تعريف الخطر لغة: يجد مصطلح "خطر" (risque) في المقام الأول مصدره من الكلمة اللاتينية *resecum*، "التي تقطع" وفي وقت لاحق من العصور الوسطى، نجد كلمة "riscare" المترجمة بالفرنسية بكلمة "risque" في قاموس فيروني الإيطالي : الفرنسي

ثانياً: إصطلاحاً : هو ذلك الالتزام الذي يحمل في جوانبه الريبة وعدم التأكد المرفقين باحتمال وقوع النفع او الضرر حيث يكون هذا الأخير إما تدهوراً أو خسارة.<sup>1</sup>

لم ينص القانون الجزائري على تعريف للخطر المهني في مختلف القوانين المتعلقة بمجال العمل، ولا في القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الأمن والصحة في أماكن العمل، كما لم ينص عليه أيضاً في القوانين الصادرة في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية والضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية، ولم يلقى اهتماماً حتى من طرف الفقه ولا المختصين في هذا المجال.

يعتبر الخطر المهني في تقديرنا كل معنى يوحي إلى عكس ما يضمن الوقاية والسلامة والصحة المهنية في المنشآت من خلال عدم الإشراف على تطبيق شروط ومعايير وحفظ سلامة وصحة العمال من مختلف المخاطر الناجمة عن بيئة العمل بتكليف من الجهة الإدارية المسؤولة في المنشأة في إطار ما تمليه مختلف القوانين والأنظمة السائدة في الدولة<sup>2</sup>

يعرف الخطر المهني على أنه "إحتمال وجود وضعية خطيرة ، يمكن أن تسبب حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني ، إذن مصطلح الخطر يردد دائماً بمعنى إحتمال"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سعد الله بشري ، تواق كريمة ، بيئة العمل و الأخطار المهنية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص أقاليم مدن وصحة ، معهد تسيير التقنيات الحضرية ، جامعة صالح بويندير جامعة قسنطينة 3 ، السنة الجامعية 2019-2020 ، ص 8

<sup>2</sup> تغريب رزيقة ، الخطر المهني في القانون الجزائري ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، مخبر البحث حول فعالية القاعدة القانونية ، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ، مج 05 ، العدد ، 02 ، ، 2021

<sup>3</sup> وقاف مختار ، خمار زديرة ، المخاطر المهنية و أنواعها ، المجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الأطفونية ، الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري ، مج 04 ، العدد ، 02 ، 2024 ، ص 155

"وإذا أردنا تحديد مفهوم الخطر المهني نستطيع القول أنه يسمى كل خطر مهني كل حالات وسلوكيات وظروف غير صحية وغير ملائمة للعمل ضمنها حيث يسبب للفرد العامل أذى وتدهور صحته الفيزيولوجية أو حتى النفسية، بالتالي تصبح بيئة العمل غير سليمة وملائمة للعامل ويسبب ذلك في نقص القدرة على الأداء والتركيز وكذلك عدم قدرة العامل على مزاولة مهامه المناطة له على أكمل وجه".<sup>1</sup>

"فالمخاطر كناية عن خاصية جوهرية أو محتملة لعملية أو منتج أو حالة تتسبب في الضرر أو تترك آثاراً صحية ضارة على شخص أو تلحق الضرر بالأشياء. ويمكن أن تنجم عن مادة كيميائية الخصائص الجوهريّة) أو عن العمل على السلاّم (الحالة) أو بالكهرباء، أو بأسطوانة غاز مضغوط الطاقة الكامنة أو بمصدر نار، أو ببساطة على أرضية زلقة. أما الخطر فعبارة عن احتمال أو إمكانية أن يتضرر الشخص أو أن يختبر آثار صحية ضارة ناجمة عن تعرضه لمخاطر أو أن تتلف الملكية أو يتم فقدانها. هذا وتقوم العلاقة بين الأخطار والمخاطر على مسألة التعرض سواء على المدى القريب أو البعيد".<sup>2</sup>

### الفرع الثاني : أنواع المخاطر المهنية :

تختلف المخاطر المهنية باختلاف طبيعة النشاط المهني و البيئة التي يعمل فيها العامل لذلك تم تصنيفها إلى عدة أنواع رئيسية على حسب مصدر و الخطر و تأثيره على العمل و سنذكر فيما يلي أهم الأخطار المهنية

#### أولاً: المخاطر الميكانيكية و المخاطر البيولوجية :

تعتبر الآلات المتواجدة في أماكن العمل مصدر خطر بالنسبة للعمال، حيث تعرف على أنها كل العوامل الفيزيائية المتواجدة ببيئة العمل، اي ان المخاطر الميكانيكية تنتج عن الخصائص الميكانيكية للآلة.

ويمكن ذكر الأنواع التالية للمخاطر الميكانيكية كخطر الارتطام، خطر الصدم، خطر الجذب وخطر السوائل و المقذوفات من طرف الآلة.

<sup>1</sup> بوديسة وردية، إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل دراسة تحليلية، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الأطفونية، الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري، جامعة مولود معمري تيزي وزو، مج 04، العدد 01، 2024

<sup>2</sup> نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية، منظمة العمل الدولية، ط1 باللغة العربية، 2016، ص 14

فينصح بتوفير الحواجز الواقية بأنواعها، بالإضافة الى استخدام وسائل مساعدة متنوعة كاستعمال الأدوات المساعدة لرفع المواد والتحكم عن بعد للألات.<sup>1</sup>

و بعد تناول المخاطر الميكانيكية ننتقل إلى دراسة المخاطر البيولوجية وهي المخاطر التي تنتج عن التعامل مع الكائنات الحية المجهرية والتي تتواجد في أماكن العمل الفيروسات، الميكروبات الجراثيم الطفيليات، الفطريات، ويؤدي احتكاك العامل مع مثل هذه الكائنات إلى إصابته بالسرطان المهني السل الحمى الخبيثة، والتي تنتج عن فيروس الأنتراكس، مرض السقاوة والذي ينتج عند ملامسة حيوان مصاب أو لمس مخلفاته عن طريق الجلد، الأنف، والفم.

وعادة ما يتعرض العمال في الصناعات النسيجية القطنية الصناعات الجلدية، الصناعات الدوائية والكيميائية الى مثل هذه المخاطر نظرا لانتشار الكائنات المجهرية الحية بها.<sup>2</sup>

### ثانيا: المخاطر الكيميائية و المخاطر الكهربائية<sup>3</sup>:

و تُقسم المواد الكيميائية إلى مواد سامة، ومواد قابلة للاشتعال ومواد أكالة ومواد قابلة للانفجار ، ومواد طيارة واخزة ومهيجة. ويتعرض الإنسان للمواد الكيميائية السامة بالامتصاص عبر الجلد، أو بالابتلاع عبر الفم، أو بالاستنشاق، أو من خلال مجرى الدم، مما يسبب الإصابة ببعض الأمراض، أو حدوث اضطرابات أو قد ينتهي الأمر بالوفاة. وتُعدُّ كمية التعرض للمواد الكيميائية أمراً بالغ الأهمية في تحديد آثارها الخطرة<sup>4</sup>

و للوقاية من هذه المخاطر لزم وضع سياسات و نظم خاصة لتداولها بطرق آمنة مبنية على أسس علمية سليمة و على معلومات دقيقة، كما يجب توعية الناس بمخاطر استعمال المواد الكيميائية و التأكد من معرفة خواصها ، تأثيراتها و كيفية تخزينها ينصح ب :

✓ إبعاد المواد الكيميائية عن مصادر الإشتعال و اللهب ، و الأجسام الساخنة

✓ يجب أن تخزن المواد الكيميائية في الأماكن المخصصة لها كلا حسب تصنيفها

<sup>1</sup>وقاف مختار ، خمار زديرة ، مرجع سابق ، 156

<sup>2</sup>أوبراهم ويزة ، بوظريفة حمو ، تقييم المخاطر المهنية ، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة ابن خلدون تيارت ، العدد 09 ، جوان 2016 ، ص 521

<sup>3</sup>تنص المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 01-342 على مايلي : " تطبيقا لأحكام المادة 45-2 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمذكور أعلاه، يحدد هذا المرسوم التدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة.تحدد القواعد الخاصة بالحماية والأمن المطبقة على العمال الذين يمارسون نشاطات نقل الطاقة الكهربائية وتوزيعها، بموجب نصوص خاصة"

<sup>3</sup>وقاف مختار ، خمار زديرة ، مرجع سابق ، ص 156

<sup>4</sup>حسان أحمد قمحية ، السلامة و الصحة المهنية ، ط العربية الأولى ، المركز العربي لتأليف و ترجمة العلوم الصحية ، الكويت ، 2022 ، ص26

✓ وضع الإرشادات الدالة على خطورة المواد الكيميائية

✓ إستعمال أجهزة الوقاية الفردية عند إستعمال المواد الكيميائية

و إلى جانب المخاطر الكيميائية بإعتبارها من المخاطر المهنية المؤثرة على صحة العمل تبرز المخاطر الكهربائية كأحد أهم المخاطر المهنية المعاصرة . و لقد أحدث ظهور التيار الكهربائي تطورات كبيرة في شتى الميادين إلا أن سوء إستعمال هذا التيار يؤدي إلى عواقب وخيمة على الإنسان فزيادة على حالات التكهرب التي يتعرض لها العامل و يمكن للكهرباء أن تتسبب في حرائق نتيجة للتفريغ الهائل للطاقة المرتفعة<sup>1</sup>

### ثالثا: المخاطر الفيزيائية :

المخاطر الفيزيائية هي مخاطر العمل الطبيعية، والتي يمكن التحكم بها من خلال وسائل وإجراءات الوقاية المختلفة، كونها معروفة ومحددة وقابلة للقياس والكشف عنها، وبالتالي التحكم بها. وتوجد المخاطر الفيزيائية في بيئة العمل، وتؤثر سلبا على صحة وحياة العمال ، في حال تجاوزها الحدود المسموح بها، ونذكر منها ما يلي :

#### أ- الضجيج والضوضاء في العمل<sup>2</sup> :

يُعد الضجيج والضوضاء في مكان العمل مُفْرطاً عندما يحتاج العامل إلى رفع صوته كي يسمعه شخص آخر على بعد متر منه. ويمكن أن يؤدي الضجيج المفرط إلى نقص السمع المؤقت، أو الدائم، أو طنين الأذن كما يمكن أن يؤثر ذلك أيضاً في الصحة النفسية، بما في ذلك القلق والاكتئاب، والتعب، والأرق، وضعف الذاكرة، وعدم القدرة على اتخاذ القرار.<sup>3</sup>

#### ب-الإضاءة :

إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تساعد العامل على رفع كفايته الإنتاجية بمجهود أقل، لأن هذه الكفاية غالبا ما تتوقف على الإدراك والدقة في التمييز بين الأشياء المستعملة في بيئة العمل، ولا تكون الإضاءة مناسبة إلا إذا حدث مراعاة في أول وهلة تصميم بعض العوامل كتوزيع الإضاءة الطبيعية اليومية، اختيار أجهزة الإنارة الجيدة تماشيا مع . مخطط العمل.

1وقاف مختار ، خمار زديرة ، مرجع سابق ، ص 156

2 تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 91-05 على ما يلي " المادة 15 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلائم مع صحتهم، بفضل تخفيف الضجيج في موطن اصدارها وعزل المشاكل الضوضائية وكم الصوت في الاماكن أو باستعمال التقنيات أو الوسائل الاخرى الملائمة ويتم ذلك طبقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال."

3حسان أحمد قمحية ، مرجع سابق ، ص45

وفي حالة ما إذا كانت الإضاءة غير موزعة توزيعا صحيحا فهذا يسبب الكثير من التوتر والاضطراب، كما يسبب التوزيع السيء للإضاءة حالة الانقباض في نفسية العامل، وكذا كثرة الأخطاء وزيادة التعب، كما أن زيادة شدة الإضاءة يؤدي إلى ضعف تدريجي في قوة الإبصار نتيجة لإجهاد أعصاب العين وتأثيرها المباشر على إنجاز الأعمال الفكرية مع شعور العامل بالصداع.<sup>1</sup>

### ت- مخاطر الإشعاعات :

الإشعاعات هي تلك الطاقة الصادرة على شكل أمواج أو جسيمات من مصادر طبيعية أو صناعية. فالإشعاع النابع من مصادر طبيعية مختلفة كالأشعة الكونية أو الإشعاع الصادر من باطن الأرض على شكل غاز الرادون)، ومناجم اليورانيوم والفوسفات، أما عن الإشعاع النابع من مصادر صناعية فيكون ناتج عن بعض الأجهزة والآلات كالأجهزة المولدة للأشعة السينية، الأشعة الصادرة من مخابر الفيزياء النووية، والبحوث الصيدلانية .... الخ . وينتج عن التعرض للإشعاع العديد من الأمراض المزمنة والخطيرة؛ كمرض الأنيميا، سرطان الدم، سرطان الجلد، سرطان العظام، عتامة في عدسة العين. وتجدر الإشارة أن الإشعاع نوعان إشعاع مؤيني وآخر غير مؤيني تختلف درجة تأثيره على الانسان باختلاف خطورته، وكذا باختلاف درجة تعرض الانسان له، ومدى استخدامه لمعدات الوقاية.<sup>2</sup>

### ث- الاهتزازات :

هي ظاهرة ميكانيكية موجودة بكثرة في بيئة العمل، وتنشأ نتيجة القوة العكسية لكل حركة، هذه القوى العكسية عادة ما تكون قوية خصوصا اذا كان الجسم مرنا، بمعنى أنها تسترجع شكلها الأصلي بعد التحول، فاذا كانت القوة العكسية أقل من القوة المبذولة، فالجسم يسترجع حالته الأولية بسرعة، أما اذا كانت هذه القوة أكبر من القوة المبذولة فالجسم يستغرق وقتا طويلا للرجوع الى حالته الأصلية، وهذا بواسطة حركات الذهاب والإياب والتي تسمى الاهتزازات.

وتخلف الاهتزازات آثار وخيمة على العامل، فاذا كانت منخفضة فهي تؤدي الى شعور العامل بالحاجة الى النقيئ وحرقة المعدة، أما اذا كانت تتراوح بين 10 الى 15 هرتز فيؤدي هذا الى ظهور أمراض خطيرة اصابة العمود الفقري<sup>3</sup>

<sup>1</sup> إبراهيم ويزة ، بوظيفة حمو ، مرجع سابق ، ص 524

<sup>2</sup> زينب مقدم ، إجراءات السلامة المهنية كآلية للتقليل و الوقاية من الأخطار المهنية ، مداخلة في إطار الملتقى الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطورات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 ابتداء من الساعة 09 صباحا

<sup>3</sup> إبراهيم ويزة ، بوظيفة حمو ، مرجع سابق ، ص 526

ج- مخاطر الحريق<sup>1</sup>:

من الممكن أن تتسبب الحرائق في قتل أو إصابة العمال بحروق كما أنها تدمر المنشآت والآلات والمعدات كما أنها تسبب خسائر مالية ضخمة للمؤسسات لذلك يجب على المنشآت تعريف وتقييم المصادر المحتملة بالمنشأة والتي يمكن أن تسبب حرائق كما يجب تزويد المنشآت بأجهزة إنذار ضد الحرائق ووضع خطط الإخلاء للمنشآت من العمال وإنشاء أبواب للطوارئ وعلامات فسفورية توضح أماكن وجود هذه الأبواب وأضواء تستخدم البطاريات كمصدر للطاقة ومعدات مناسبة لإطفاء الحرائق.<sup>2</sup>

## ح-درجة الحرارة :

و تسمى أيضا الوطأة الحرارية و يقصد بها ارتفاع درجة الحرارة المحيطة بالإنسان عن الحد الذي لا يتحمله، مما يعرض حياته لمخاطر عديدة، تعرف أيضا بالإجهاد الحراري).

من مظاهر تأثير الإجهاد الحراري

✓ الطفح الجلدي

✓ الجفاف

✓ التشنجات العضلية

✓ الإعياء الحراري

✓ صداع ودوخة ونعاس وفقدان للشهية.

و للوقاية من ارتفاع درجة الحرارة نتبع الخطوات الآتية :

✓ تقييم درجات الحرارة ببيئة العمل والقياسات الدورية

✓ توفير أماكن ذات جو ملائم للعمال لقضاء فترات راحة

✓ التوعية الصحية للعمال وضرورة توفير مياه الشرب

✓ اتباع طرق التحكم الهندسي في العمليات الصناعية

✓ التهوية والتبريد الموضعي

✓ تقليل تسرب بخار الماء إلى جو العمل والتحكم في نسبة الرطوبة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> تنص المادة 45 من القانون 05-91 على ما يلي " تبين بدقة في المواد من 46 الى 60 من هذا المرسوم أحكام المادة 5 من القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المذكور أعلاه، تلك الأحكام المتعلقة بالوقاية من الحرائق في أماكن العمل ومقاومته."

<sup>2</sup> نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية ،منظمة العمل الدولية ، 2016 ، ص 21

<sup>3</sup> دليل المبادئ الأساسية للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل ، منظمة الدول العربية ، 2016، ص 13

## خ- تلوث الهواء:

يؤثر التلوث الموجود في بيئة العمل تأثيرا كبيرا على صحة و سلامة العمال و من أهم ملوثات الهواء أكسيد الكبريت و النيتروجين و أول أكسيد الكربون و أكسيد الرصاص بالإضافة لأى الجسيمات الدقيقة العالقة و بالتالي فمصادر التلوث نوعان : مصادر طبيعية ليس للإنسان دور فيها و أخرى صناعية من إنتاج الإنتاج<sup>1</sup>

## رابعاً: المخاطر النفسية الاجتماعية :

كلما كانت بيئة العمل مريحة للعامل كلما زادت الدافعية للعمل و الإنجاز، فالبيئة التي تتميز بالنزاعات النفسية كالقلق و العنف تكثر فيها المخاطر النفسية الاجتماعية ، فقد بينت الدراسات حول التغيب و العطل المرضية أن المخاطر النفسية الاجتماعية تمثل عبئا ثقيلًا على المؤسسات و أن الآثار الناتجة عن المتطلبات المهنية مرتفعة و المراقبة غير المتحكم فيها أو المحيط المهدد هي التي في غالب الأحيان العوامل الكبرى المسببة للضغط<sup>2</sup>

و تولد الأخطار النفسية و الاجتماعية نتيجة ظواهر مختلفة في أماكن العمل و أهمها :

## أ- العنف و الإعتداء في مواقع العمل :

يعرف العنف في العمل أنّ كلّ وضعية يتعرض من خلالها العامل إلى الاضطهاد والتهديد، كما يعتدى عليه نفسيا وجسميا أثناء تأديته وتنفيذه للعمل، أو هو كل اعتداء نفسي أو جسدي أو جنسي، يتعرض إليه العامل في مكان العمل، وبمناسبة تأديته لمهامه مما يعرض صحته النفسية والجسمية للخطر<sup>3</sup>

## ب- القلق و التوتر :

يعرف التوتر بأنه الموقف الذي لا يستطيع فيه الفرد التكيف معه بنجاح أو يعتقد بأنه يعجز عن ذلك و الذي يؤدي إلى ردود فعل جسدية و عقلية و شعورية غير مرغوبة حيث يؤدي كل من القلق و التوتر إلى ظهور مجموعة من الأعراض المرضية التي بدورها تؤدي إلى التأثير السلبي على التوافق و التركيز

<sup>1</sup> رميساء كحول ، هشام بوحوش ، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، مج 33 ، العدد 2 ، 2022 ، ص 207

<sup>2</sup> ووقف مختار ، خمار زديرة ، مرجع سابق ، ص 156

<sup>3</sup> رقية سكيل ، مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، المجلد 34 ، العدد 1 ، 2023 ، ص 133

الذهني للعمال فقدت أكدت دراسة إحصائية أجريت في بعض المنظمات في الوم أ إلى ارتفاع عدد الإصابات النفسية و الذهنية ، و قد يرجع ذلك إلى الإجهاد أو الإرهاق الناجم عن العمل<sup>1</sup> .

### الفرع الثالث : تقييم الأخطار المهنية :

سنتناول تعريف تقييم الأخطار المهنية و أهداف عملية تقييم الأخطار المهنية.

#### أولا : تعريف تقييم الأخطار المهنية

هي عملية تسمح بتقييم المخاطر لضمان صحة العاملين في أماكن العمل، ويجب التفرقة والذي يتعلق "Analyse des Risques professionnels" بين تحليل المخاطر بتشخيص المخاطر، والمفهوم الثاني والمتعلق بتقييم المخاطر المهنية " l'évaluation des Risques professionnels "، والذي يتعلق بترتيب المخاطر من حيث الخطورة، وهو فحص دوري لكل مراحل العمل، وتهدف الى :

-الكشف عن أسباب الحوادث أو الاصابات.

- تحسين ظروف العمل.

- تقدير مستوى الوقاية المتوفرة في المؤسسة.

- امكانيات الحد من المخاطر.

- الاحتياطات أو اجراءات الوقاية الواجب وضعها للحد من المخاطر<sup>2</sup>.

و هناك خمسة دوافع للقيام بعملية تقييم الأخطار المهنية و نذكرها فيما يلي :

#### أ: حماية صحة و سلامة العمال :

عدم وقع حادث عمل أو أمراض مهنية لا يعني أبدا عدم وجود الخطر لذلك يجب القيام بتشخيص إستباقي في المؤسسة لفهم و تحليل كل الظواهر التي يحتمل أن تؤدي إلى ظهور أخطار على الصحة و السلامة في العمل<sup>3</sup>.

#### ب: الإستجابة لمتطلبات الوقاية :

كل رئيس مؤسسة مسؤول عن تقييم الأخطار و نشاطات الوقاية كما أنه ملزم بتوفير كل الوسائل المناسبة للإستجابة لمتطلبات هذا المجال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>رميساء كحول ، هشام بوحوش ، مرجع سابق ، ص 207

<sup>2</sup>أوبراهم ويزة ، بوظيفة حمو ، مرجع سابق ، ص 529

<sup>3</sup>رميساء كحول ، هشام بوحوش ، مرجع سابق ، ص 205

<sup>4</sup>رميساء كحول ، هشام بوحوش ، نفس المرجع ، ص 205

ت: تعزيز الحوار الاجتماعي:

تقوم كل من الوقاية و تقييم الأخطار على الحوار القائم بين رئيس المؤسسة و ممثلي العمال و العمال أنفسهم و يعد هذا الحوار الضامن لفضل فهم و علاج للأخطار بطريقة ناجعة و فعالة<sup>1</sup>.

ث: خلق وظيفة نوعية :

يقوم هذا التحدي على توفير بيئة عمل سالمة و آمنة لضمان أفضل ظروف عمل عن طريق مسعى وقائي طموح لتحسين صورة الوظيفة إن وجد<sup>2</sup>.

ج: المساهمة في أداء المؤسسة :

تسمح عملية التقييم بتحديد مواطن الخلل التي من المحتمل أن تحت أضرار بصحة و سلامة العمال من جهة و بتنافسية المؤسسة من جهة أخرى و منه فإن توفير أفضل ظروف صحية و آمنة في العمل يساهم في تحسين الوضعية الاقتصادية للمؤسسة و بالتالي يمكننا القول بأن الإستثمار في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و حفظ الصحة و السلامة في العمل يعد إستثمار مربحا يعود بالفائدة على مختلف الجهات و الأطراف سواء للعامل أو المؤسسة أو الدولة .

ثانيا : أهداف عملية تقييم المخاطر المهنية:

- ✓ تسمح عملية تقييم المخاطر المهنية بتقييم المخاطر التي تشكل خطر على صحة العامل.
- ✓ تعتبر عملية تقييم المخاطر المهنية أول اجراء في عملية تسيير المخاطر، حيث تسمح بمعرفة هذه المخاطر من طرف العمال وأرباب العمل وتحديد ماهي الاجراءات الواجب تسطيرها لتطوير الصحة في العمل.
- ✓ تخفيف تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ التقليل من نسبة الغيابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ الحفاظ على صحة العمال وبالتالي زيادة الانتاج والمردودية<sup>3</sup>

<sup>1</sup>رميساء كحول ، هشام بوحوش ، نفس المرجع ، ص 205

<sup>2</sup>رميساء كحول ، هشام بوحوش ، نفس المرجع ، ص 205

<sup>3</sup>أوبراهم ويزة، بوظيفة حمو، مرجع سابق، ص 529

## المبحث الثاني : التنظيم القانوني للسلامة المهنية في التشريع الجزائري

تُعدّ السلامة المهنية من الدعائم الأساسية التي يقوم عليها تنظيم علاقات العمل، لما لها من دور محوري في حماية العامل وضمان استقرار بيئة العمل. ولم يعد هذا المجال يقتصر على البعد الإنساني، بل أصبح التزامًا قانونيًا تفرضه التشريعات الحديثة في ظل تزايد المخاطر المهنية.

وفي هذا الإطار، عمل المشرع الجزائري على إرساء تنظيم قانوني متكامل للسلامة المهنية، من خلال مجموعة من النصوص العامة والخاصة التي تهدف إلى الوقاية من المخاطر المهنية وتحديد مسؤوليات مختلف الأطراف داخل المؤسسة.

ومن ثمّ، تبرز إشكالية مدى فعالية هذا التنظيم القانوني في تحقيق الحماية اللازمة للعمال، وهو ما يسعى هذا المبحث إلى دراسته وتحليله.

## المطلب الأول : الأسس القانونية العامة للسلامة المهنية

كل المنظومة التشريعية لها صلة بموضوع السلامة المهنية، فلا يمكن حصرها في نص واحد. و يعود ذلك إلى أن الصحة والسلامة تمس كافة الجوانب ومناحي الحياة، لذا فلا نجد نص قانوني إلا ويحتوي على قاعدة قانونية تمس الصحة و السلامة المهنية بصفة عامة و المشرع الجزائري تطرق إلى موضوع السلامة المهنية من خلال الدستور ثم من خلال القوانين و المراسيم التنظيمية و كذلك من خلال الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائري.

## الفرع الأول: الأساس التشريعي للسلامة المهنية

## أولا : في التشريع الأساسي (الدستور)

يشكل الدستور المرجع الأساسي الذي تتبثق منه قوانين السلامة المهنية في الجزائر لأنه يضمن حماية العامل و حقه في العمل في ظروف تحفظ صحته و سلامته.

يعتبر الدستور أسمى و أعلى القوانين في الدولة حيث يجب أن تتوافق معه جميع القوانين و التشريعات الصادرة عن السلطة التشريعية و يشكل الدستور في الجزائر المرجع الأساسي للتشريع و لقد تضمنت كل الدساتير الجزائرية موضوع السلامة المهنية لما له أهمية بالغة ، إن التزام السلامة والصحة المهنية كان إبان دستور سنة 1976<sup>1</sup> مضمون من قبل الدولة التي كانت تملك وسائل الإنتاج وهي في الغالب تمثل المستخدم. أما بعد التحرر الاقتصادي أصبح المستخدم إما شخصا عاما أو خاصا، أو

<sup>1</sup>الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور 1976 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976 ، ج ج ج ، العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976 ، ص1292

حتى شخصا أجنبيا في إطار الشراكة الاقتصادية الأجنبية، لذا جاءت القاعدة الدستورية على صيغة إن القانون هو الضامن لهذا الحق إذ نجد أن المادة 52 من دستور 1989<sup>1</sup> نصت على أنه :

" لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة  
الحق في الراحة مضمونة ... " .

كما أضافت المادة 51 منه على أن الرعاية الصحية حق لكافة المواطنين و العمال يعتبرون مواطنون بالتالي يستفيدون أيضا بالرعاية الصحية.

ثم جاء دستور سنة 1996<sup>2</sup> و أعاد ، على غرار الدساتير السابقة، والمصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 تكريس نفس الحقوق الأساسية التي وردت في دستور 1989 إذ نجد أن المادة 55 منه أعيدت حرفيا كما وردت عليه في الدستور السابق له، أي نفس نص المادة 52 من دستور 1989 إلا أن ما يميز دستوري 1989 و 1996 وجود مواد من 33 الى 35 تحظر العنف البدني والمعنوي أو أي مساس بالكرامة، كحماية لكل إنسان، ومادام العمال جزء من الإنسانية فان الصحة البدنية والسلامة المعنوية أضحت أولوية يجب احترامها، فالقانون أصبح يحرم كل الأفعال التي من شأنها أن تمسها.

أما التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>3</sup> جاء في مضمون المادة 68 أن للمواطن الحق في بيئة سليمة. وان الدولة تعمل على الحفاظ على البيئة، على أن يحدد القانون الواجبات الملقاة على كل الأشخاص الطبيعية والمعنوية لحماية البيئة.

لقد جاء النص عاما لم يشر الى بيئة العمل. ولكن مادام أن بيئة العمل تعتبر جزءا من البيئة العامة فهذا لا يمنع من تطبيقه عليها. خاصة أن الفقرة الثانية من المادة 69 تشير الى ذلك صراحة بنصها على أن " القانون يضمن في أثناء العمل الحق في الحماية، و الأمن، والنظافة... " .

ثم جاء التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020<sup>1</sup> اكد أيضا على السلامة والصحة المهنية في المادة 66 منه بنصها على أن: " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة".

<sup>1</sup>المرسوم الرئاسي 89-18 الصادر بتاريخ 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23 فيفري 1989، ج.ر ج.ج، العدد 09 الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989 ، ص234

<sup>2</sup>المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر ج.ج ، العدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، ص 6

3قانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج ، العدد 14 الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016، ص 01-37

من خلال هذا الاستعراض لكل النصوص الدستورية يظهر أن العامل يحظى بحقوق تضمن له حماية صحته و سلامته في بيئة العمل، سواء كان ذلك بنص صريح أو ضمني. وبالتالي فإن الدساتير أصبحت مصدرا منشأ للالتزامات في مجال السلامة والصحة المهنية، يكتسي هذا المصدر أهمية قصوى من حيث الترتيب في سلم تدرج القوانين، مما يكسبه القوة اللازمة لاحترام هذه الحقوق.

### ثانيا : في التشريع العادي

تستند السلامة المهنية في التشريع الجزائري إلى أساس قانوني يضم مختلف القوانين و المراسيم و التنظيمات التي تهدف إلى حماية العامل و ضمان سلامته أثناء أداء عمله.

لقد حرص المشرع الجزائري على سن القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل وبناء على هذه القوانين صدرت عدة مراسيم و سنتطرق فيما يلي إلى القوانين ثم المراسيم

#### أ : القوانين

1 - قانون 83-13 المتعلق بالحوادث والأمراض المهنية<sup>2</sup> و المعدل و المتمم بالأمر 96-19<sup>3</sup> مؤرخ في 06-07-1996 : يتضمن القانون إلزام الجهات المعنية بما فيها هيئة الضمان الاجتماعي بوضع سياسة تمويل أعمال الوقاية في مكان العمل والتأمينات والتعويضات عن الأضرار التي تخلفها الأمراض المهنية.

#### 2 - قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>4</sup> :

يعد القانون 88-07 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل، حيث نصت المادة 4 و 5 منه على أنه يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال "...

<sup>1</sup>مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ بتاريخ 30 ديسمبر 2020 ، يتعلق بإصدارالتعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020 ، ج.ج.ج، العدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020 ، ص 3

<sup>2</sup>القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالحوادث و الأمراض المهنية ، ج.ج.ج، ج ، العدد 28 الصادرة بتاريخ 03-07-1983 ، ص 1809

<sup>3</sup>الأمر 96-19 المؤرخ في 06-07-1996 يعدل و يتمم القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 07-07-1996 ، ص 16

<sup>4</sup>القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-11-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج.ج.ج، ج، العدد 04 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988

كما حدد هذا القانون الطرق والوسائل التي من خلالها يمكن ضمان أحسن الشروط لوقاية الصحية والأمن في وسط العمل ، حيث جسد هذا الالتزام ضمن المادة الثالثة على أنه " : يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال."

كما وضع أيضا القواعد العامة في مجال طب العمل، والقواعد العامة في مجال التكوين والإعلام المتعلق بالأخطار المهنية، والهيئات التي تنظم الوقاية، إضافة إلى التمويل والرقابة، ونص على العقوبات التي تنجر على مخالفة هذه القواعد.

و تطبيقا لهذه القوانين صدرت عدة مراسيم تنفيذية تتعلق بحماية الصحة والأمن في أماكن العمل .

### ب : المراسيم

نتيجة لصدور أي قانون لأبد من صدور مراسيم و قرارات تفسر هذا القانون و تبين مجال تطبيقه و عليه بناء على القوانين التي صدرت بخصوص السلامة و الصحة المهنية صدرت عدة مراسيم تنفيذية نذكر أهمها فيما يلي :

1 - المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة والسلامة في محيط العمل<sup>1</sup> ينص المرسوم على تطبيق أحكام النظافة العامة للمباني التهوية المرافق الصحية والصرف الصحي، تدابير السلامة العامة في مكان العمل منع السقوط من الأعلى، تدابير خاصة للوقاية من مخاطر الحريق ومكافحتها، إجراء الفحوصات للعمال وإجراءات الصيانة الدورية للوسائل والآلات. كما حدد كذلك مفهوم بيئة العمل ويتعرض لها بمفهوم الحفاظ على الصحة العامة في أماكن العمل وملحقاتها. عالج هذا المرسوم مفهوم عناصر المخاطر المهنية المتمثلة في تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وضمان حماية العمال من مستويات الإضاءة وكثافة الضجيج وضمان أرضية المكان ومعالجة تدابير التدفئة وحماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية.<sup>2</sup>

2 - المرسوم التنفيذي 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 الذي حدد تشكيل وتنظيم و تسيير المجلس الوطني لوقاية الصحية و الأمن و الطب العمل و تنظيمه و سيره<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19-01-1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة و السلامة في محيط العمل ، ج.ر.ج ، العدد 04 الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهراء ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، المجلد 04 ، العدد 2 ، 2019

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 الذي يحدد تشكيل و تنظيم و تسيير المجلس الوطني لوقاية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره ، ج.ر.ج ، العدد 35 ، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1996 ، ص 9

يتضح من خلال المادة 12 من هذا المرسوم التنفيذي أن المشرع الجزائري أسند للمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل مهمة إعداد تقرير سنوي يتضمن عرضاً للوضعية العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مع إلزامية رفعه إلى الوزير المكلف بالعمل، بما يعكس الدور الاستشاري والتقييمي الذي يضطلع به المجلس في متابعة واقع السلامة المهنية وتحليل تطوراتها.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 53-2000 المؤرخ في 05-08-2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه و عمله<sup>1</sup>

كرّس المشرع من خلال المادة 3 من هذا المرسوم التنفيذي الدور المحوري للمعهد في دعم منظومة الوقاية المهنية، من خلال تكليفه بمباشرة الأنشطة الرامية إلى ترقية وتحسين شروط الصحة والأمن في بيئة العمل، فضلاً عن تنفيذ برامج البحث والتنمية والتكوين المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية.

4 - المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 حدد الأماكن العمومية التي يحظر فيها تعاطي التبغ وكيفيات تطبيق هذا المنع<sup>2</sup>.

"حددت المادة 4 من هذا المرسوم نطاق الأماكن العمومية التي يُمنع فيها تعاطي التبغ، حيث يشمل المنع أساساً جميع الفضاءات المغلقة والمغطاة المخصصة للاستعمال الجماعي، مع توسيع هذا الحظر في مؤسسات التربية والتعليم والتكوين ليشمل أيضاً الأماكن التي يرتادها التلاميذ والطلبة سواء كانت مغطاة أو غير مغطاة، كما يمتد ليشمل على وجه الخصوص مؤسسات التعليم والصحة، وقاعات التظاهرات المختلفة، وأماكن العمل الجماعية بمختلف مرافقها، إضافة إلى وسائل النقل العمومي بمختلف أنواعها."

5 - المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28-10-2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 53-2000 المؤرخ في 05-08-2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه و عمله ، ج.ر.ج.ج ، العدد 53 ، الصادرة بتاريخ 27-08-2000 ، ص6

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24-09-2001 يحدد الأماكن العمومية التي يحظر فيها تعاطي التبغ و كيفيات تطبيق هذا المنع ، الجريدة الرسمية العدد 55 ، الصادرة بتاريخ 26-09-2001 ، ص 18

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28-10-2001 يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة ، ج.ر.ج.ج ، العدد 65 ، الصادرة بتاريخ 4 نوفمبر 2001 ، ص 4 إلى 21

"تنص المادة 57 من هذا المرسوم على إخضاع تدابير الوقاية من أخطار الحريق الناتجة عن تسرب أو اشتعال العوازل الكهربائية السائلة سريعة الالتهاب المستعملة في العتاد الكهربائي لتنظيم مشترك بين القطاعين المكلفين بالعمل والطاقة، مع إلزام المنشآت بتوفير مطفآت حريق ملائمة من حيث العدد والفعالية وطبيعة المواد المستعملة، وإخضاعها للمراجعة الدورية مع ضمان جاهزيتها للاستعمال".

6 - المرسوم التنفيذي 341-01 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 حول تشكيل و صلاحيات و عمل اللجنة الوطنية لتوحيد معايير فعالية منتجات و أدوات وآلات الحماية<sup>1</sup>.

"تختص اللجنة، بصفة أساسية، بإبداء الرأي في مختلف الجوانب المرتبطة بالوقاية الصحية والأمن المهني داخل وسط العمل." و هذا ما جاء في نص المادة 05 من هذا المرسوم التنفيذي.

7 - المرسوم التنفيذي 427-02 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية<sup>2</sup>

"تتجسد الغاية من تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية في ترسيخ الوعي الوقائي لديهم تجاه المخاطر المهنية المحتملة، وتمكينهم من استيعاب التدابير الاحترازية الكفيلة بضمان أمنهم وأمن باقي العاملين، بما يسهم في الوقاية من الحوادث المهنية داخل بيئة العمل." و هذا ما جاء في نص المادة الثانية من هذا المرسوم التنفيذي .

8 - المرسوم التنفيذي رقم 08-05 الصادرة في 08 جانفي 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة وسط العمل<sup>3</sup>

و جاء في نص المادة الثانية من هذا المرسوم التنفيذي لبيان المقصود من العناصر أو المواد المستحضرة الخطرة " بأنه يقصد بالعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة تلك المواد الكيميائية التي قد تؤدي، أثناء تصنيعها أو تداولها أو نقلها أو استعمالها، إلى انبعاث غازات أو أبخرة أو ضباب أو دخان أو غبار أو ألياف ذات خصائص لاذعة أو ضارة أو سامة أو قابلة للاشتعال أو الانفجار، بما قد يترتب عنه إلحاق أضرار بصحة الأشخاص أو بالبيئة داخل وسط العمل."

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 341-01 المؤرخ في 28-10-2001 يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات و الأجهزة وآلات الحماية و صلاحياتها و سيرها، ج.ر.ج.ج ، العدد 64 ، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 2001 ، ص15

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 427-02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 82 الصادرة بتاريخ 11-12-2002 ، ص18

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 08-05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة وسط العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 04 الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005 ، ص 17

9 - المرسوم التنفيذي 05-12 المؤرخ في 8 جانفي 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية<sup>1</sup>

يحدد هذا المرسوم التدابير الخاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن المطبقة في كل هيئة مستخدمة تابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري والنشاطات الملحقة بها التي يقوم فيها العمال، ولو بصفة عرضية، لاسيما بأشغال الدراسة والبناء والتركيب والهدم والصيانة والترميم والتنظيف. و تعكس هذه المادة الثانية من هذا المرسوم التنفيذي توجهًا تشريعيًا نحو تكريس البعد الوقائي في المشاريع الهندسية، من خلال إلزام الفاعلين التقنيين بإدراج تدابير الوقاية ضمن التصور الأولي والتخطيط المسبق للمشاريع.

وعليه نلاحظ التطور المستمر لتنظيم سلامة وصحة العامل في بيئة العمل وفي كل القطاعات و هذا يدل على الاهتمام الكبير للمشرع بحماية العامل من كل الأخطار التي يتعرض لها أثناء عمله.

**الفرع الثاني : الإتفاقيات الدولية و العربية في مجال الصحة و السلامة المهنية التي صادقت عليها الجزائر**

تعد الإتفاقيات الدولية و العربية من المصادر المهمة التي تعتمد عليها الجزائر في مجال الصحة و السلامة المهنية ، حيث صادقت على عدد من الإتفاقيات التي تهدف إلى حماية العامل و ضمان بيئة عمل آمنة بما ينسجم مع المعايير المعتمدة دوليا و عربيا.

و تعتبر الإتفاقيات التي تصادق عليها الجزائر جزء من التشريعات الوطنية و تسمو على القوانين و فيما يلي نذكر الإتفاقيات الدولية و العربية التي صادقت عليها الجزائري في مجال الصحة و السلامة المهنية

**أولا : الإتفاقيات الدولية**

**أ - اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 الصادرة سنة 1981 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل :**

تنص هذه الاتفاقية على وضع سياسية وطنية متنسقة في مجال صحة وسلامة العمال وبيئة العمل ومراجعة هذه السياسة دوريا في كل دولة، كما تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط

<sup>1</sup>المرسوم التنفيذي 05-12 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية ، ج.ر.ج. ج. العدد 04 الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005 ، ص 29



والاحتياطات ضد الحريق فتشير إلى استعمال معدات وألبسة واقية، ومعدات الإسعافات الأولية لم تصادق عليها البلدان العربية باستثناء العراق التي صادقت عليها سنة 1988 والجزائر في 06 جوان 2006<sup>1</sup>

ثانيا : الإتفاقيات العربية :

أ - الإتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977<sup>2</sup>.

تهتم هذه الإتفاقية على حماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير البيئة السليمة للإنتاج ينعكس أثره بصورة إيجابية على الناتج القوي بعناصره المختلفة و تطوير مستويات السلامة والصحة المهنية ، و سعي البلاد العربية لمواكبة التقدم التقني في مختلف المجالات في الصناعة والزراعة والتجارة والنقل والخدمات، حيث تعاطمت صور النشاط في تلك المجالات ، وتبع ذلك اتساع دائرة المخاطر المهنية وتنوعها،كون منظمة العمل العربية تهدف إلى تحسين ظروف العمل وتعمل من أجل ذلك على تطوير تشريعات العمل سعيا للوصول إلى مستويات عالية خاصة في مجال الصحة و السلامة المهنية . و نشير إلى أن هذه الإتفاقية تحتوي على 20 مادة .

ب - الإتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة في بنغازي مارس سنة 1981<sup>3</sup>

تهتم هذه الإتفاقية من خلال منظمة العمل العربية إلى تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل ، و توحيد التشريعات العمالية و شروط و ظروف العمل في الدول العربية ، والقيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات المختلفة و خاصة موضوع السلامة والصحة المهنية ، مواكبة للتطورات في مختلف المجالات لضمان مستقبل أفضل للقوى العاملة ، كما تهتم هذه الإتفاقية أيضا بتحسين بيئة العمل لتكون الأداة القانونية القادرة على توفير البيئة الصالحة و المناخ الملائم للقوى العاملة العربية وجعلها أكثر ملاءمة للقدرات البشرية وتحقيق التلاؤم بين الإنسان و الآلة يتماشى كثيرا مع هذه التطلعات ، و يساهم إلى حد كبير في رفع طاقة العامل الإنتاجية وقدرته على تأدية العمل . و نشير إلى أن هذه الإتفاقية تحتوي على 14 مادة .

<sup>1</sup> صدرت هذه الإتفاقية عن منظمة العمل الدولية المعتمدة في جنيف في 20 جوان 1988 ، قد صادقت عليها الجزائري بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-

60 المؤرخ في 11-02-2006 ، الجريدة الرسمية العدد 07 المؤرخة بتاريخ 12-12-2006

<sup>2</sup> صدرت هذه الإتفاقية عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977 ، و قد صادقت الجزائر على هذه الإتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم

05-280 ، المؤرخ في 14 أوت 2005 ، الجريدة الرسمية العدد 56 المؤرخة بتاريخ 17 أوت 2005

<sup>3</sup> صدرت هذه الإتفاقية عن منظمة العمل العربية المعتمدة ببنغازي في مارس سنة 1981 ، صادقت الجزائر على هذه الإتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم

05-281 المؤرخ في 14-08-2005 ، الجريدة الرسمية العدد 56 ، الصادرة بتاريخ 17 أوت 2005

المطلب الثاني : دور قانون العمل في حماية السلامة المهنية في التشريع الجزائري

يُعدّ قانون العمل الإطار الأساسي لحماية السلامة المهنية، إذ يهدف إلى تنظيم علاقة العمل وضمان بيئة آمنة للعامل في ظل تزايد المخاطر المهنية.

وفي هذا الإطار، كرس التشريع الجزائري، خاصة القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، مجموعة من القواعد التي تُلزم المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية وتوفير الحماية اللازمة للعمال.

ومن ثمّ، تبرز أهمية دراسة مدى فعالية هذه الأحكام في تحقيق السلامة المهنية داخل بيئة العمل.

### الفرع الأول: القانون 90-11 و القوانين المكملة له

يشكل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم حجر الأساس في تنظيم علاقات العمل بالجزائر ، بإعتباره النص القانوني الذي وضع المبادئ العامة لحماية العامل و ضمان حقوقه و قد تعزز بأحكام و قوانين و مراسيم مكملة جاءت لتفصيل التدابير المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية داخل الوسط المهني.

يعد قانون العمل (قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> و المتمم بالقانون 22-16<sup>2</sup> المؤرخ في 20 جويلية 2022) المصدر الأساسي لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. لذا فان منبع هذا الالتزام ينحصر في الحقوق المقررة للعمال، وكذا الواجبات المفروضة عليهم، نظرا لازدواجية المصدر الذي يتمتع بها. إذ نجد أن المشرع كرس مبدأ الوقاية الصحية والأمن وحق العمل كحق أساسي يتمتع به العمال. كما أعتبر إن احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال حق أصلي يتمتع به العمال في إطار علاقة العمل. غير أن القانون 90-11 المعدل و المتمم لم يعرف هذه الحقوق سواء كانت أساسية أو تبعية لعلاقة العمل. كما أن المشرع وضع على عاتق العمال واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما . كما فرض التزام تقبل كافة أنواع الرقابة الطبية سواءا كانت رقابية داخلية أو خارجية، مع المشاركة في كل أنواع التكوين وتحسين وتجديد المعارف التي يضعها المستخدم من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن. ،

<sup>1</sup> القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل يتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر.ج.ج.، العدد 17 الصادرة بتاريخ 15 أبريل 1990 ، ص 562  
<sup>2</sup> القانون 22-16 المؤرخ بتاريخ 16 جويلية 2022 يتمم القانون 90-11 ، ج.ر.ج.ج.، العدد 49 الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022

المشرع لم يعرف التزام السلامة والصحة المهنية في **قانون العمل**، بل قرر حقوقا و التزامات على عاتق المستخدمين والعمال الأجراء، دون أن يقوم بتعريف أو تحديد المفاهيم.<sup>1</sup>

و لا يقتصر تنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري على قانون العمل فحسب، بل يستند إلى منظومة قانونية متكاملة تضم عدة نصوص تشريعية مكملة له، من بينها القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، و المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة و الأمن في أماكن العمل. وتهدف هذه النصوص إلى تعزيز حماية العامل وضمان سلامته داخل بيئة العمل من خلال وضع قواعد وإجراءات وقائية تنظم الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات.

### الفرع الثاني: إلتزامات صاحب العمل

تعد إلتزامات صاحب العمل في مجال السلامة المهنية من أهم الضمانات القانونية لحماية العامل ، إذ يلتزم بإتخاذ جميع التدابير الوقائية اللازمة لتوفير بيئة عمل آمنة ، و الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تمس صحة العامل أو سلامته إثناء أداء مهامه ، و باستقراء النصوص القانونية خاصة المواد 5 و 6 و 7 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم يبرز دور قانون العمل في حماية السلامة المهنية. و يمكن أن نبين هذا الدور في النقاط الآتية :

**أولا : التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن.**

و هذا ما جاء في مضمون نص المادة 05 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم على أنه من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل هي الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل<sup>2</sup> و يتجسد تطبيق هذا الحق من خلال المادة 04 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>3</sup>، و ذلك بتقسيم القواعد العامة للوقاية الصحية في وسط العمل إلى مجموعة من العناصر و هي :

**أ - قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية.**

تفرض قواعد الصحة والسلامة المهنية على صاحب العمل المحافظة على نظافة أماكن العمل وملحقاتها بصفة دورية، من خلال تنظيف الأرضيات بوسائل لا تثير الغبار كالغسل أو المسح حسب

<sup>1</sup> جهل محمد ، بيئة العمل و إلتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي ،

كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة وهران 2 ، السنة الجامعية 2017-2018 ، ص 61

<sup>2</sup> المادة 05 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل يتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 17 الصادرة بتاريخ 15 أبريل 1990 ، المعدل و المتمم

<sup>3</sup> المادة 04 من القانون 88-07 المؤرخ في 26-11-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 04 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988

طبيعة غطاء الأرضية، إضافة إلى تنظيف الجدران والسقوف وإعادة دهنها أو تغليفها عند الاقتضاء. كما يجب أن تكون أرضيات الأماكن التي تُخزن أو تُستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو قد تشكل أخطار التعفن أو التآكل أو الالتهاب لمساء ومحكمة دون شقوق، ومزودة بأحواض مانعة للتسرب لاحتواء السوائل، مع ضرورة أن تكون الجدران وطاولات العمل قابلة للغسل والتطهير عند الحاجة. وتُجمع بقايا هذه المواد في أوعية محكمة الإغلاق، وتنقل يومياً إلى أماكن مخصصة لمعالجتها أو إتلافها وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، مع ضمان عدم إلحاق أي ضرر بالبيئة، كما يشمل التنظيف اتخاذ تدابير خاصة بالتطهير والوقاية من الأمراض المعدية بما يتلاءم مع طبيعة الأشغال<sup>1</sup>.

#### ب - قواعد المنشآت الصحية :

تلتزم الهيئة المستخدمة بتوفير مرافق صحية ملائمة للعمال، تتوفر فيها شروط التهوية الطبيعية الكافية، مع تخصيص مرافق صحية منفصلة للعاملات، على أن تكون هذه المرافق منفصلة عن أماكن العمل وقريبة منها، وأن تُشيد أرضياتها وجدرانها بمواد عازلة للسوائل وتُطلى بألوان فاتحة. كما يجب تخصيص مرحاض واحد على الأقل لكل خمسة عشر (15) عاملاً مع تصريف السوائل وفق التنظيم الصحي المعمول به. وإضافة إلى ذلك، يتعين وضع غرف لتغيير الملابس تحت تصرف العمال تكون مجهزة بمقاعد وخزانات فردية قابلة للإغلاق، إلى جانب توفير مغاسل مزودة بالماء الساخن وفق المقاييس التي يحددها التنظيم الساري في هذا المجال<sup>2</sup>

#### ثانياً : التزام صاحب العمل بتكوين العمال وإعلامهم :

و هذا ما نستقره من خلال نص المادة 07 من قانون علاقات العمل<sup>3</sup> ، من بين واجبات العمال التي وردت في نص هذه المادة هي المشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن من أجل توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية ، يتبين لنا من خلال هذا النص القانوني بأنه على صاحب العمل إلزام يكمن في القيام بالتكوين و يقابله واجب على عاتق العامل و هو المشاركة في هذا التكوين

<sup>1</sup>المواد 3,4,5 من المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة و الأمن في أماكن العمل

<sup>2</sup>المواد 18,19,20,21 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة و الأمن في أماكن العمل

<sup>3</sup>المادة 07 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة بتاريخ 15 أفريل 1990 ، المعدل و المتمم

و هذا الإلتزام جاء مبين في المواد من 19 إلى 22 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الفصل الرابع المتعلق بالقواعد العامة في مجال التكوين و الإعلام المتعلق بالأخطار المهنية و الوقاية منها .

و يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر .

ويعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة<sup>1</sup> فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل.

ولقد ترك المشرع الجزائري الحرية للمستخدم بمساهمة الاجهزة المؤهلة قانونا في تحديد مضمون التكوين . وإذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزم يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي، يعتبر مرتكبا لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقا لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة."

### ثالثا : إحترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامة العمل :

من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال و التي وردت في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم إحترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم<sup>2</sup>

المستخدم ملزم بتوفير بيئة عمل آمنة جسديا و نفسيا ، و ذلك من خلال حماية العامل من كل ما قد يمس جسده أو صحته و ذلك من خلال توفير شروط الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية كإحترام معايير الأمن و توفير وسائل الحماية الفردية و الرقابة الطبية و الحماية المعنوية من خلال حماية الجانب النفسي و الإعتباري للعامل كمنع الإهانة و التحرش و عدم التعسف في إستعمال السلطة. إذن يمكن القول و بصفة عامة أن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية تتمثل أساسا في تلك الإجراءات الوقائية التي تتخذها المؤسسات المستخدمة، والتي يقرها تشريع العمل ويراقبها مفتش

<sup>1</sup> المادة 19 من القانون 88-07 المؤرخ في 26-11-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ

27 جانفي 1988

<sup>2</sup> المادة 06 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة بتاريخ 15 أبريل 1990 ، المعدل و

المتمم

العمل قصد الحفاظ على صحة وسلامة العمال وخلق بيئة عمل مناسبة ومريحة لأداء مهام العمال بصفة خاصة و نشاط المؤسسات المستخدمة بصفة عامة.<sup>1</sup>

و لا تقتصر إلتزامات صاحب العمل على الإمتثال للنصوص القانونية بل تشمل كذلك ترسيخ ثقافة السلامة<sup>2</sup> داخل المؤسسة ، و ظهرت فكرة ثقافة السلامة كأحد الدروس المستخلصة من كارثة تشيرنوبيل، وانتشرت بسرعة، وأصبح يُستعمل هذا المصطلح في الخطابات الإدارية والسياسية والعلمية.

وقد عرّفت الوكالة الدولية للطاقة الذرية (AIEA) سنة 1987 ثقافة السلامة بأنها:

مجموعة الخصائص والمواقف التي تجعل قضايا السلامة تحظى، داخل المؤسسات ولدى الأفراد، بالأولوية التي تستحقها نظراً لأهميتها.

وتُعد ثقافة السلامة بُعداً من أبعاد الثقافة التنظيمية، وبالتالي فهي مرتبطة بالنقاشات النظرية حول هذا المفهوم. ويُعتبر هذا المصطلح حديثاً نسبياً، إذ ظهر منذ حوالي عشرين سنة في المجال النووي عقب كارثة تشيرنوبيل سنة 1986.

وقد بيّن تقرير الوكالة الدولية للطاقة الذرية أن ضعف ثقافة السلامة لدى القائمين على تشغيل المحطة كان السبب الرئيسي في الكارثة.

وفي هذا السياق، تُفهم ثقافة السلامة على أنها التزام الأفراد بالسلامة وفق مستويات مختلفة من المسؤولية. وتشير الوكالة إلى أن التكوين، والتغذية الراجعة، والتدقيق، تعد وسائل أساسية لتقييم وتحسين ممارسات السلامة داخل المؤسسات.

كما تؤكد تقارير لاحقة أن ثقافة السلامة تمثل نموذجاً سلوكياً يشمل المواقف والهياكل، ويهم المؤسسات والأفراد على حد سواء، مما يجعلها هدفاً استراتيجياً في المؤسسات عالية المخاطر.

<sup>1</sup> حديبي سمير، أهيمية قانون العمل و دور مفتشية العمل في تحقيق السلامة و الصحة المهنية في العمل ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 ابتداء من الساعة 09 صباحا

، ص 5

<sup>2</sup> Bennouna Aida, Instauration de la culture de la prévention dans la pratique de la sécurité et santé au Travail, Communication dans le cadre du colloque national à distance intitulé : « La santé et la sécurité au travail : réalité et perspectives », Université d'Alger 1 Benyoucef Benkhedda, le 20 octobre 2022, à partir de 09h00

## خلاصة الفصل

في ختام هذا الفصل، يتبين أن السلامة المهنية في التشريع الجزائري تقوم على أساس تكامل محكم بين البعد المفاهيمي والإطار القانوني، حيث تم تحديد مفهومها وأهدافها ضمن مقاربة وقائية تسعى إلى حماية صحة العمال والحد من الأخطار المهنية، مع إبراز طبيعة هذه المخاطر وسبل الوقاية منها داخل بيئة العمل.

كما أظهر التحليل أن المشرع الجزائري وضع منظومة قانونية متكاملة توّطر السلامة المهنية، من خلال قواعد عامة تُلزم المستخدم باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة، وتكفل في المقابل حقوق العمال في العمل ضمن ظروف آمنة. ويبرز في هذا السياق الدور الجوهرى لقانون العمل في تكريس هذه الحماية، عبر تنظيم علاقات العمل وتحديد الالتزامات القانونية الكفيلة بالوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. غير أن فعالية هذه الأحكام تظل مرتبطة بمدى تفعيلها عملياً داخل المؤسسات، الأمر الذي يستدعي وجود آليات قانونية تضمن احترامها وتطبيقها. ومن ثم، يأتي الفصل الموالي المعنون بـ"الآليات القانونية لضمان السلامة المهنية" كامتداد لهذا الطرح، حيث سيتم التطرق إلى مختلف الوسائل والإجراءات التي اعتمدها المشرع الجزائري لتجسيد الحماية الفعلية للسلامة المهنية وتعزيز الرقابة على تنفيذها.

الفصل الثاني

الآليات القانونية لضمان

السلامة المهنية

تُعد السلامة المهنية من أهم الضمانات التي كرسها المشرع لحماية العامل داخل بيئة العمل، نظرًا للمخاطر المهنية التي قد يتعرض لها أثناء أداء مهامه. ومن هذا المنطلق، عمل المشرع على إرساء مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى الوقاية من هذه المخاطر والحد من أثارها، من خلال إلزام أصحاب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال، إلى جانب إسناد مهمة الرقابة والمتابعة لعدد من الهيئات والأجهزة المختصة. وعليه، فإن ضمان السلامة المهنية لا يقتصر على التدابير الداخلية داخل المؤسسة فحسب، بل يمتد ليشمل كذلك تدخل أجهزة الرقابة الخارجية التي تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال.

و عليه سنتناول في هذا الفصل الآليات القانونية لضمان السلامة المهنية من خلال دراسة الرقابة الداخلية في مجال السلامة المهنية و التدابير الوقائية المعتمدة داخل المؤسسة في المبحث الأول ، ثم نتطرق إلى الرقابة الخارجية في مجال السلامة المهنية بإعتبارها وسيلة قانونية لمتابعة مدى إحترام قواعد السلامة المهنية في المبحث الثاني .

**المبحث الأول: الرقابة الداخلية في مجال السلامة المهنية و التدابير الوقائية المعتمدة داخل المؤسسة**  
لا تقتصر ضمانات السلامة المهنية على تدخل الهيئات الخارجية فقط، بل تعتمد أيضًا على مجموعة من الآليات الرقابية الداخلية التي تُمارس داخل المؤسسة نفسها. إذ تلعب الهياكل الداخلية المكلفة بالوقاية دورًا مهمًا في مراقبة تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، والعمل على الحد من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال أثناء أداء مهامهم. ومن هذا المنطلق، حرص المشرع على إرساء مجموعة من التدابير والآليات التي تهدف إلى تعزيز الوقاية داخل بيئة العمل وضمان توفير ظروف عمل آمنة.

### المطلب الأول: رقابة الهياكل الداخلية المكلفة بالسلامة المهنية

تُعدّ رقابة الهياكل الداخلية المكلفة بالسلامة المهنية آلية أساسية لضمان تطبيق تدابير الوقاية داخل المؤسسة، من خلال متابعة ظروف العمل والكشف المبكر عن المخاطر المهنية. وتبرز أهميتها في تعزيز الامتثال للتشريع الجزائري وحماية صحة العمال، بما يساهم في الحد من الحوادث المهنية وضمان استمرارية النشاط.

### الفرع الأول : الرقابة على الصحة و السلامة المهنية :

سنتناول المقصود بالرقابة على الصحة و السلامة المنهية ثم أهمية الرقابة على إجراءات الصحة و السلامة المهنية.

**أولاً : المقصود بالرقابة على الصحة والسلامة المهنية :** هي نشاط منظم يهدف إلى حماية العاملين في مواقع العمل من خلال الإشراف والمتابعة لمختلف العمليات التنظيمية التي تسمح بالتحكم في مختلف الأخطار والمخاطر التي تهدد أمن وسلامة العاملين ومنه العمل على تجاوزها وتخطيها<sup>1</sup>.

### ثانياً : أهمية الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

يكتسي موضوع الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة في المنظمات على اختلاف أشكالها ومع تزايد وتيرة نموها وإتساع نطاقها كانت الحاجة إلى وجود أجهزة رقابية تعمل على حماية عناصر الإنتاج الانسان، الآلة، والبيئة" وعلى إعتبار أن الرقابة هي الوسيلة المناسبة للإشراف والمتابعة والتحقق من مدى سلامة ومطابقة ما هو موجود لما هو مخطط له سلفاً.

<sup>1</sup> يحي بوخوفاة ، الرقابة على إجراءات الصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من الأخطار المهنية ، مجلة دراسات في علم اجتماع منظمات ، ، مخبر علم اجتماع المنظمات ، جامعة الجزائر 2 ، المجلد 2 ، العدد 14 ، ص 19 ، 2020

فمن خلال أجهزة الرقابة يمكن الكشف عن مكامن القصور ومعرفة المشكلات والإطلاع على أسبابها، فالرقابة تمكن في إدراك مختلف الانحرافات والثغرات ومنه العمل على تدارك الخطوات الصحيحة والمناسبة لمعالجة ذلك وفي المقابل العمل على تحفيز وتشجيع الكفاءات<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : الهياكل الداخلية المكلفة بالسلامة المهنية

تلعب الهياكل الداخلية داخل المؤسسة دورًا أساسيًا في ضمان السلامة المهنية للعمال، وتتضمن أبرزها:

#### أولاً : طب العمل

لم يعرف المشرع طب العمل و لكن بين القواعد العامة لتنظيم طب العمل وسيره في كل هيئة مستخدمة في المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل ، و يُؤسس هذا المرسوم، الصادر تطبيقًا لمقتضيات المادة 45-1 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، وأحكام المادة 76 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المشار إليهما أعلاه، لإطار قانوني متكامل يهدف إلى تحديد وضبط القواعد العامة المنظمة لطب العمل، من حيث تنظيمه وآليات سيره داخل مختلف الهيئات المستخدمة، وذلك في توافق تام مع ما تقرره المادة 2 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>2</sup>

و لقد عرف الفقهاء و الباحثين طب العمل بعدة تعريفات و نذكر منها ما يلي :

#### أ : تعريف طب العمل :

يعرف طب العمل على أنه ذلك الطب الذي يهتم بالعامل الأجير أو الموظف في مكان عمله ، إذ يشمل الناحية العملية و الإنتاجية و الوقائية بصفة خاصة ،

فمن الناحية العملية يقصد بطب العمل أنه يقوم بتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال داخل أماكن العمل و كذا مراقبتها من أجل التقليل منها أو حتى القضاء عليها ضف إلى ذلك معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في كفاءتهم على العمل و تحديد العمل الملائم لهم .

أما من الناحية الإنتاجية فتتجلى مهمة طب العمل عندما ينجح طبيب العمل في التقليل من حالات العجز و يضمن إستمرار الحياة الحياة النشيطة للعامل.

<sup>1</sup> يحي بوخنوفة ، مرجع سابق ، ص 20

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 93 - 120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 33 ،

الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993

أما من الناحية الوقائية فيعمل طب العمل على الترقية و الحفاظ على أكبر قدر من الراحة البدنية و العقلية للعمال في كافة المهن من أجل رفع مستوى الإنتاجية و الإبداعية.<sup>1</sup>

ب - **صلاحيات طبيب العمل في التشريع الجزائري:**

1: **القيام بالفحوصات الطبية:**

يقصد بالفحص الطبي عموما بداية العمل الطبي الذي يقوم به الطبيب، ويتمثل في فحص الحالة الصحية للمريض، بفحصه فحصا ظاهريا، وذلك بملاحظة العلامات والدلائل الإكلينيكية كمظهر المريض وجسمه، أو الاستعانة ببعض الأجهزة البسيطة مثل السماعة الطبية، وجهاز ضغط الدم، أو حتى استخدام الطبيب ليداه أو أذنه وعينه، وهذا بهدف التحقق من وجود ظواهر معينة تساعده في تشخيص المرض، وفي حالة عدم القدرة على الوصول إلى تشخيص حالة المرض عن طريق الأدوات البسيطة يستطيع أن يلجأ إلى إجراء فحوصات أكثر دقة وعمق، كالتحاليل الطبية والأشعة ورسام القلب والمناظير الطبية.

أما الفحص الطبي للعامل فمثله مثل الفحص الطبي عموما يعد بداية العمل الطبي، غير أنه عمل طبي يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، يخضع له العامل قبل الالتحاق بالعمل، أو حتى بعد ذلك طوال مشواره المهني، يقوم به طبيب عمل مختص ومرخص له، للتعرف على الحالة الصحية للعامل باستخدام الوسائل والأجهزة الطبية الملائمة.<sup>2</sup>

وفي هذا الإطار العام للفحص الطبي، يتجلى تطبيقه العملي من خلال عدة صور قانونية نظمها المشرع الجزائري، في مقدمتها الفحص الطبي للتوظيف.

يُعد الفحص الطبي للتوظيف أحد الآليات الوقائية الأساسية التي اعتمدها المشرع الجزائري في إطار حماية صحة العامل داخل الوسط المهني، حيث نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120، وتطبيقاً لأحكام القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، على أن هذا الفحص يجب أن يشمل فحصاً سريرياً كاملاً تدعمه، عند الاقتضاء، فحوص شبه سريرية تتلاءم مع طبيعة النشاط المهني والمنصب المرشح لشغله العامل.

<sup>1</sup> عتو الموسوس ، أمينة شحنة ، طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري ، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، ، المجلد 2 ، العدد 1 ، ديسمبر 2021 ، ص 200

<sup>2</sup> لمليكشي حياة ، دور طبيب العمل في حماية صحة العامل في التشريع الجزائري ، مداخلة في إطار الملتقى الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطورات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، ص 4 ، 20 أكتوبر 2022 ابتداء من الساعة 09 صباحا

وتتمثل الغاية الأساسية من هذا الفحص في التأكد من خلو العامل من الأمراض الخطيرة التي قد تؤثر على الصحة الجماعية داخل المؤسسة، فضلاً عن التحقق من مدى قدرته الصحية على ممارسة المهام المرتبطة بالمنصب المهني المقترح. كما يسمح هذا الفحص لطبيب العمل باقتراح التعديلات الضرورية على منصب العمل إذا اقتضت الحالة الصحية للعامل ذلك، مع إمكانية إعادة الفحص أو الاستعانة بطبيب مختص عند الحاجة، إضافة إلى تحديد المناصب غير الملائمة طبيًا للعامل وتوجيهه نحو المناصب الأكثر توافقًا مع حالته الصحية.

ولم يقف المشرع عند الفحوص الدورية العامة، بل خصّ بعض الفئات برقابة طبية خاصة أكثر دقة. تكشف قراءة المادة 16 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل عن توجه المشرع الجزائري نحو توسيع نطاق الرقابة الطبية الخاصة، بحيث لم تعد مقتصرة على حالات محدودة، بل شملت فئات مهنية وصحية معينة تستدعي وضعيتها متابعة دورية دقيقة، بالنظر إلى خصوصية المخاطر التي قد تواجهها داخل الوسط المهني. وفي هذا السياق، أدرج المشرع ضمن هذه الفئات العمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية، والعمال في مناصب ذات حساسية في مجال الأمن، إلى جانب العمال القصر، والعمال الذين تجاوزوا سن الخامسة والخمسين، والمستخدمين المكلفين بالإطعام، فضلاً عن الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية أو المصابين بأمراض مزمنة، وكذا النساء الحوامل والأمهات اللواتي لديهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين<sup>1</sup>.

واستكمالاً لهذه المنظومة الوقائية، منح المشرع طبيب العمل وسائل تقنية لتدعيم دقة الفحص الطبي. يبرز من خلال مضمون المادة 19 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل أن المشرع منح طبيب العمل سلطة تقديرية في توسيع نطاق الفحص الطبي، إذ أجاز له، في إطار صلاحياته القانونية، اللجوء إلى فحوص تكميلية أو الاستعانة بأطباء مختصين كلما استدعت الحالة الصحية للعامل ذلك. ويُفهم من هذا التمكين أن الغاية الأساسية تتمثل في تمكين طبيب العمل من تحديد مدى أهلية العامل لشغل المنصب المهني المعني بدقة، والكشف عن مختلف الحالات المرضية أو الإصابات التي قد تتعارض مع طبيعة العمل، فضلاً عن رصد الأمراض المعدية والأمراض المهنية أو ذات المنشأ المهني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 16 مرسوم تنفيذي رقم 93 - 120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل

<sup>2</sup> المادة 19 من المرسوم نفسه

## 2 : المهمة الاستشارية لطبيب العمل

يُعتبر طبيب العمل مستشارًا فنيًا وصحياً للهيئة المستخدمة، حيث تشمل مهامه الاستشارية مختلف الجوانب المرتبطة بتحسين ظروف العمل والوقاية من المخاطر المهنية داخل المؤسسة. وفي امتداد طبيعى لدوره الوقائي من خلال الفحوص الطبية، يبرز الدور الاستشاري كآلية مكملة تعزز نفس الهدف الوقائي داخل المؤسسة.

أناط المشرع بطبيب العمل مجموعة من المهام الاستشارية في إطار ممارسة مهامه الوقائية بالإضافة لمهمته الأساسية المتمثلة في القيام بالفحوص الطبية، وهذا طبقا لنص المادة 12 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث يستشار في جميع المواضيع المتعلقة بصحة العمال وأمنهم عن طريق المشاركة في أشغال الهيئات المكونة قانونا في المؤسسة المستخدمة، وإبداء آراءه الطبية والتقنية بخصوص ظروف عمل العمال، وكيفية حمايتهم وقايتهم من مختلف أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>.

تعتبر الهيئة المستخدمة أول جهة مستشارة لطبيب العمل، نصت عليها المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، بالإضافة لهيئات الوقاية الصحية والأمن والتي تستشير طبيب العمل بكل ما يتعلق بصحة العمال وأمنهم، باعتباره شخص ذو خبرة في هذا المجال<sup>2</sup>. واستنادًا إلى ما تقدم، يتضح أن هذه المادة تُبرز المكانة الاستراتيجية التي يحتلها طبيب العمل داخل المؤسسة، إذ لم يعد دوره مقتصرًا على الجانب الطبي البحت، بل أضحي فاعلاً محوريًا في رسم وتنفيذ السياسة الوقائية. كما يعكس هذا التنظيم توجهًا تشريعيًا يرمي إلى إدماج البعد الصحي ضمن منظومة تحسين الأداء المهني، من خلال الارتقاء بشروط العمل ذاتها بما يحقق التوازن بين متطلبات الإنتاج وضمان السلامة والصحة المهنية.

## ثانيا : لجان الصحة والأمن

تُعدّ لجان الصحة والأمن من أهم الآليات التي أقرّها المشرع الجزائري لتعزيز الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، في إطار مقارنة تشاركية تجمع بين المستخدم والعمال. وقد نظمها المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي

<sup>1</sup>مليكشي حياة، طب العمل، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تاريخ المناقشة 04 أكتوبر 2020، ص 156

<sup>2</sup>مليكشي حياة، طب العمل، نفس المرجع، ص 157

الوقاية الصحية و الأمن مانحاً لها دوراً فعالاً في تحسين ظروف العمل وضمان حماية صحة العمال وسلامتهم. و تتمثل هذه اللجان في اللجان المتساوية الأعضاء و مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و المندوب الدائم المكلف بالوقاية الصحية و الأمن و لجان المشاركة

### أ- اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

طبقاً لمبدأ عتبة العمال المنصوص عليه في المادة 23 من القانون 88-07 ، تؤسس هذه اللجنة عندما تشغل الهيئة المستخدمة أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير المحددة، حيث سماها المشرع لجنة المؤسسة، أما إذا كانت هذه الأخيرة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى لجنة الوحدة، حيث تعتبر المديرية العامة بمثابة المقر .

تتشكل كل من لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة من مجموعة من الأعضاء ينقسمون إلى أعضاء ذوي أصوات تداولية، وأعضاء ذوي أصوات إستشارية<sup>1</sup>

### 1 - تشكيلة لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

يعين ممثلو العمال من طرف المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً، وتعين الهيئة المستخدمة ممثليها في اللجنة ، على أن يتراأس اللجنة المستخدم أو من يمثله، ويعين هذا الأخير عاملاً مؤهلاً أو ذو خبرة في مجال الوقاية الصحية والأمن ليقوم بأعمال أمانة اللجنة.<sup>2</sup>

تحدد عهدة أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن بثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويستخلف أعضاؤها بنفس أشكال تعيينها.<sup>3</sup>

### 2 - دور لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

تجتمع لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن مرة واحدة في الشهر على مستوى الوحدة، ومرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على مستوى المؤسسة، بأحد المحلات المهنية المتواجدة في

<sup>1</sup> بومدين محمد، الآليات القانونية لحفظ الصحة و الأمن داخل المؤسسة ، مداخلة في إطار الملتقى الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطورات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 ابتداء من الساعة 09 صباحاً، د.ر.ص

<sup>2</sup> بن سالم كمال ، بيئة العمل و الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، مجلة سداسية محكمة في الدراسات القانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، ، العدد 3 ، ص 20

<sup>3</sup> المادة 9 من المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الامن ، ج.ر.ج.ج ، العدد 04 المؤرخة 09 جانفي 2005 ،

أماكن العمل، بناء على استدعاء من رئيسها ، عقب حادث عمل جسيم، أو عطل تقني قاهر، أو بناء على طلب من أعضائها الممثلين للعمال، أو بناء على طلب طبيب العمل المختص.

تتوج اجتماعات لجنة المؤسسة أو لجنة الوحدة بتدوين محاضر وتقارير تقيّد وترفق بسجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا سجل حوادث العمل والأمراض المهنية الموضوعة تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً<sup>1</sup>.

### 3 - صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

نظم المشرع الجزائري صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن بموجب المواد من 03 إلى 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير 2005، حيث أقر لها اختصاصات متعددة ذات طبيعة متكاملة، تتوزع بين الوظائف الرقابية، والاقتراحية، والتحقيقية، والتكوينية، والتنسيقية.

### 4 - الصلاحيات الرقابية والتفتيشية:

تستند الوظيفة الرقابية لهذه اللجان إلى ما نصت عليه المادة 3 من المرسوم، التي خوّلت لها مهمة التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن. وقد عززت المادة 4 هذا الاختصاص من خلال منح لجان الوحدة سلطة القيام بتفتيش أماكن العمل، للتحقق من توفر شروط النظافة الصحية، واحترام قواعد المراقبة التقنية للآلات والتجهيزات، فضلاً عن التأكد من حسن صيانة واستعمال أجهزة الحماية، مع تقييم نتائج هذه العمليات. وهو ما يعكس طابعاً رقابياً ميدانياً منتظماً يهدف إلى ضمان الامتثال الفعلي لمقتضيات السلامة المهنية<sup>2</sup>.

### 5 - الصلاحيات الاقتراحية والتشاركية:

كرّست المادة 3 كذلك البعد الاقتراحي لدور هذه اللجان، من خلال تمكينها من اقتراح مختلف التدابير الرامية إلى تحسين ظروف العمل وتعزيز الوقاية من الأخطار المهنية. وفي هذا السياق، تشارك اللجان في المبادرات المتعلقة بتطوير أساليب العمل الآمنة، واختيار وتكييف المعدات والتجهيزات،

<sup>1</sup> المادة 17 من المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الامن ، ج.ر.

ج.ج ، ع 04 المؤرخة 09 جانفي 2005

<sup>2</sup> المواد 3 و 4 من المرسوم نفسه

وتهيئة مناصب العمل. ويبرز هذا الاختصاص الطبيعية الاستباقية والتشاركية لعمل اللجان، باعتبارها شريكاً فعلياً في صناعة القرار الوقائي داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

#### 6 - الصلاحيات التحقيقية:

منحت المادة 3 للجان الوحدة صلاحية إجراء التحقيقات إثر وقوع حوادث العمل أو الأمراض المهنية الخطيرة، وهو ما أكدته المادة 6 التي نصت على مشاركتها في كل تحقيق يُجرى في هذا الإطار. كما ألزمت هذه الأخيرة الهيئة المستخدمة بإبلاغ مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز 48 ساعة، وهو ما يعكس الأهمية القانونية والوقائية لهذا الاختصاص، الذي يهدف إلى تحديد أسباب الحوادث واتخاذ التدابير اللازمة لتفادي تكرارها<sup>2</sup>.

#### 7 - الصلاحيات التكوينية والتحسيسية:

يتجلى الدور التكويني والتحسيسية لهذه اللجان من خلال ما نصت عليه المادة 3، التي أسندت إليها مهمة المساهمة في إعلام العمال وتكوين المستخدمين، خاصة الجدد منهم أو الذين يشغلون مناصب جديدة، إلى جانب تنمية الوعي بالمخاطر المهنية وترسيخ ثقافة الوقاية. كما دعمت المادة 7 هذا التوجه، من خلال إشراك اللجان في إعداد برامج التكوين وتحسين مستوى الفرق المكلفة بخدمات الحريق والإنقاذ، مع السهر على احترام التعليمات المعتمدة. ويؤكد ذلك البعد التربوي لدورها في نشر ثقافة السلامة داخل المؤسسة<sup>3</sup>.

#### 8 - الصلاحيات الإحصائية والتقريبية:

أسندت المادة 3 إلى لجان الوحدة مهمة إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، فضلاً عن إعداد تقارير سنوية عن نشاطاتها تُرسل إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة ومفتش العمل المختص. كما كرّست المادة 8 نفس الاختصاص على مستوى لجنة المؤسسة، التي تتولى إعداد إحصائيات شاملة وتقارير سنوية على مستوى المؤسسة ككل، مما يعزز آليات المتابعة والتقييم المستمر للسياسة الوقائية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 3 من المرسوم التنفيذي 05-09

<sup>2</sup> المادة 3 و المادة 6 من المرسوم نفسه

<sup>3</sup> المادة 3 و المادة 7 من المرسوم نفسه

<sup>4</sup> المادة 3 و المادة 8 من المرسوم نفسه

## 9 - الصلاحيات التنظيمية والتنسيقية:

تتجلى الصلاحيات التنظيمية والتنسيقية أساسًا في اختصاصات لجنة المؤسسة المنصوص عليها في المادة 8، حيث تضطلع بدور محوري في تنسيق وتوجيه نشاطات لجان الوحدة، بما يضمن توحيد الجهود الوقائية داخل المؤسسة. كما تشارك في إعداد السياسة العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتسهم في إعداد البرامج السنوية ومتعددة السنوات ومتابعة تنفيذها. وإلى جانب ذلك، تتولى تنظيم الملتقيات واللقاءات التكوينية، وجمع المعلومات والوثائق ذات الصلة بتطوير منظومة الوقاية وطب العمل، وهو ما يعكس بعدها الاستراتيجي داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

## 10 - الوسائل المادية والدعم المؤسسي:

دعم المشرع هذه الصلاحيات بما نصت عليه المادة 5، التي ألزمت الهيئة المستخدمة بتزويد لجان الوحدة بالمعلومات والوسائل المادية الضرورية لممارسة مهامها، وهو ما يُعد ضمانة أساسية لفعالية هذه اللجان، إذ لا يمكن تصور أداء رقابي أو وقائي فعال دون توفير الإمكانيات اللازمة لذلك<sup>2</sup>. يتضح من خلال الربط بين المواد 03 إلى 08 أن المشرع الجزائري لم يكتفِ بمنح اللجان المتساوية الأعضاء اختصاصات شكلية، بل أقر لها منظومة متكاملة من الصلاحيات المؤطرة قانونًا، والتي تجمع بين الرقابة، والاقتراح، والتحقيق، والتكوين، والتنسيق، مدعمة بوسائل مادية. ويعكس ذلك تبني مقاربة تشاركية في إدارة السلامة المهنية، تقوم على إشراك العمال في تحقيق الوقاية من الأخطار المهنية، بما يعزز فعالية نظام الصحة والأمن داخل المؤسسة.

## ب- مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل

تُعدّ مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل من الهياكل الأساسية التي اعتمدها المشرع الجزائري لتجسيد سياسة الوقاية داخل المؤسسة، حيث نظمها المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 8 يناير 2005، محددًا شروط إنشائها وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها.

تكلف مصلحة الوقاية الصحية و الامن بتنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها و تتمتع بالصلاحيات التالية<sup>3</sup> :

<sup>1</sup> المادة 8 من المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الامن

<sup>2</sup> المادة 5 من المرسوم نفسه

<sup>3</sup> رميساء كحول ، هشام بوحوش ، مرجع سابق ، ص 211

✓ إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في مجال الوقاية و السهر على تنفيذها.

✓ التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

✓ تفتيش أماكن و مناصب العمل بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن.

✓ السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل.

✓ إعداد المخططات السنوية و المتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن.

✓ مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في كل تحقيق حول الحوادث و الأمور الطارئة التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة. -

✓ المساهمة في تربية عمال الهيئة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن وتعليمهم تكوينهم

✓ إعداد البرامج السنوية بالنسبة لجميع العمال لاسيما المشغلين الجدد منهم بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن

✓ القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

#### ت : المندوب الدائم المكلف بالوقاية الصحية و الأمن

في حالة عدم بلوغ النصاب القانوني المطلوب من العمال لتكوين اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، نص المشرع على تولي مهمة حفظ الصحة والأمن في المؤسسة من طرف المندوب الدائم بمساعدة العاملين الأكثر تأهيلا في هذا المجال لما تشغل المؤسسة أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة محددة المدة، أو مندوب الوقاية الصحية لما يكون عدد عمال الهيئة المستخدمة تسعة (09) عمال أو أقل ذوي علاقة محددة المدة يعينه مسؤول هذه الأخيرة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> يومدين محمد، مرجع سابق، د.ر.ص

## ث : أجهزة المشاركة

إضافة إلى الأجهزة المذكورة سابقا تتواجد على مستوى المؤسسة المستخدمة أو الوحدات التابعة لها أحد أجهزة المشاركة، تتمثل في مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، أو لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة منتخبين طبقا للمادة 93 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

من بين صلاحيات أجهزة المشاركة المخولة لها قانونا مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذا القيام بكل عمل لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، هذا الأخير يتضمن تدابير تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل<sup>1</sup>.

يتضح من خلال المواد 91 إلى 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم أن المشرع الجزائري اعتمد مقاربة تشاركية في تنظيم علاقات العمل، تقوم على إشراك العمال في مراقبة وتوجيه السياسات الداخلية للمؤسسة، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن. وقد منح لجنة المشاركة صلاحيات متعددة تجمع بين الإعلام والرقابة والتدخل والاستشارة، مما يجعلها أداة فعالة في تكريس الحماية القانونية للعمال وتعزيز ثقافة السلامة داخل بيئة العمل.

## المطلب الثاني: التدابير العامة للوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة

تُشكل التدابير العامة للوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة إطاراً منهجياً متكاملًا يهدف إلى استباق المخاطر والحدّ من آثارها، عبر اعتماد وسائل تنظيمية وتقنية وبشرية تضمن التحكم في بيئة العمل. وتكمن أهميتها في ترسيخ ثقافة وقائية فعالة داخل المؤسسة، بما يحقق حماية صحة العمال وسلامتهم، ويُعزّز الامتثال لمقتضيات التشريع، ويضمن استمرارية النشاط في ظروف آمنة.

إن الهدف من الوقاية تجنب وقوع الحوادث و بصفة أعم مكافحة أي شيء يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على صحة و سلامة العمال و لتحقيق هذا الهدف توجد العديد من التدابير أهمها :

<sup>1</sup>ين سالم كمال ، مرجع سابق ، ص 23

الفرع الأول : تحسن ظروف العمل و تعزيز التكوين و التدريب في مجال الوقاية من المخاطر المهنية: تعرف ظروف العمل على أنها جميع العناصر ذات الصلة المباشرة و غير المباشرة و التي تأخذ في الإعتبار ما إذا كان العمل مقبولاً أو غير مقبول من قبل المؤسسة ، و ما إذا كان مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه من طرف العمال . ، كما تعرف كذلك بأنها تعبر عن كل ما يحدد خصائص وضعية العمل و التي تعزز أو تكبح نشاط العمال<sup>1</sup> ، وهو ما يظهر الدور الكبير التي تلعبه ظروف العمل الجيدة في تسهيل مهمة العمال خلال أداء المهام المسندة إليهم ، وبالتالي يمكننا التمييز بين ثلاثة أشكال من ظروف العمل :

#### أولاً : الظروف المادية:

تحتل مكانة هامة في مجال تحسين ظروف العمل، وتشتمل على :

- ✓ ظروف البيئة الصوتية و التي تتمثل في التعرض للضجيج الذي يؤدي إلى الصمم
- ✓ ظروف البيئة الحرارية كالتعرض للبرودة و الحرارة أو الإشعاعات الحرارية
- ✓ ظروف العمل البصرية والتي تشمل الإضاءة سواء الطبيعية أو الاصطناعية
- ✓ الظروف المتعلقة بنظافة الجو من نوعية الهواء، الغبار و الأدخنة
- ✓ الظروف المتعلقة بحالة الأرضية من وجود مواد لزجة ومسامير أو حفر ومن اجل تحسين ظروف العمل المادية للعمل، هناك عدة إجراءات نذكر منها :
- ✓ صيانة الآلات والمعدات و التمديدات الكهربائية
- ✓ تحسين مستوى الإضاءة، سواء الطبيعية أو الاصطناعية
- ✓ استخدام أجهزة التهوية و التكييف و التدفئة
- ✓ المحافظة على نظافة أماكن العمل بتوفير شروط النظافة و السلامة فيها
- ✓ تركيب نقاط لتوزيع المياه الصالحة للشرب في أماكن العمل
- ✓ تقديم المنح للمؤسسات المبتكرة في مجال تحسين ظروف العمل
- ✓ حظر التدخين و المشروبات الكحولية في أماكن العمل
- ✓ الترتيب الداخلي للمؤسسة، الذي يعرف بأنه ترتيب المواقع من حيث الإدارات مراكز العمل و المعدات مع التركيز على حركة العمل من خلال النظام القائم، و كذا تصميم تجهيزات جديدة

<sup>1</sup> ريمياء كحول ، هشام بوحوش ، مرجع سابق ، ص 208

وذلك بغرض توفير الراحة و الأمان للعاملين ورفع روحهم المعنوية، وتطبيق إجراءات الأمان والسلامة، وهذا ما يزيد من مردوديتهم وكفاءتهم في العمل، ويشجعهم على بذل المزيد من الجهود<sup>1</sup>

### ثانيا - الظروف التنظيمية :

السلامة و تحسين ظروف العمل هما مجالين أين تظهر مرد ودية أو فائدة الإجراءات المتخذة، ولو بعد مدة طويلة، حيث من الصعب قياسهما، فهما يعتبران اليوم بمثابة استثمارات حقيقية، وانه من غير المكن تقديم قائمة شاملة لجميع الحلول الممكنة لتحسين ظروف العمل، وهو ما يفرض ضرورة الاستفادة من انجازات وخبرات و تجارب المؤسسات في مجال تحسين ظروف العمل، لا سيما في مجال تنظيم العمل ومدته الزمنية، وكذا مشاركة العمال، وتحسين وإجراءات ونظم استقبال العمال و إدماجهم. إدخال تعديلات في بعض النشاطات والأعمال، بما يساعد العمال على القيام بها، وكذا تخطيط وقت العمل و تبرئته<sup>2</sup>

### ثالثا : الظروف الاجتماعية:

حسب النظرية الاجتماعية، فإن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة، وبالتالي الوقوع في هاجس حوادث العمل.

انطلاقا من النظرية الاجتماعية فإن الظروف الاجتماعية السيئة والصعبة وتراكم المسؤوليات على عاتق العامل، هذا ما يسبب له الوقوع في حوادث العمل، كما تلعب الاضطرابات النفسية والسلوكية دورا في إصابات العمل ونجد من بين هذه الاضطرابات القلق والاكتئاب من جراء تراكم الأعباء على عاتق العامل<sup>3</sup>.

و إلى جانب تحسن ظروف العمل ، يكتسي التكوين و التدريب أهمية بالغة في مجال الوقاية من المخاطر المهنية ، فالمستخدم ملزم بتنظيم أعمال التكوين لفائدة العمال الأجراء لاسيما فيما يخص الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم و كذا التدابير و الوسائل اللازم إتخاذها من أجل حمايتهم و كذا الإجراءات التي يجب إتخاذها في حالة وقوع حادث أو كارثة.

<sup>1</sup>وقاف مختار، خمار زديرة ، مرجع سابق ، ص 160

<sup>2</sup>وقاف مختار، خمار زديرة ، نفس المرجع ، ص 162

<sup>3</sup>بوديسة وردية ، مرجع سابق ، ص 150

يهدف التكوين في مجال الأمن أساسا إلى تزويد العمال بالمعارف الضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و الترتيبات الواجب إتخاذها في حالة وقوع حادث عمل أو كارثة و يعمل المستخدم بمعية مؤسسات التكوين أو الدراسات المتخصصة في مجال الوقاية بالإضافة إلى الهيئات العمومية المختصة في تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلوكه عندما يتعرض شخص إلى حادث عمل أو تسمم في مكان العمل<sup>1</sup>

كما يهدف التدريب في مجال الوقاية أيضا إلى :

- ✓ تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب الحوادث و الإصابات و الإجراءات الأولية الواجب اتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة
- ✓ التحقيق من تماشي مهارات وقدرات الفرد العامل مع متطلبات التطور التكنولوجي
- ✓ كيفية استخدام و تشغيل الآلات والمعدات بشكل آمن و سليم
- ✓ تنمية المهارات وتوسيع المعرفة بطرق الوقاية من الحوادث<sup>2</sup>

**الفرع الثاني : قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل و إلتزام المستخدم بإعلام العمل**

من الناحية العملية، مضمون الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن جد متنوع ومفصل حتى في غياب الإحالة من النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

في الحقيقة لا بد أن يتضمن النظام الداخلي بالتوازي مع طبيعة المخاطر الموجودة في أماكن العمل، تعليمات تتعلق بتقل الأشخاص داخل أماكن العمل أو نقل البضائع، وتشغيل شبكة الطاقة الكهربائية، ومختلف الآلات واستعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وارتداء تجهيزات الحماية الفردية.

**أولا - معدات الحماية الشخصية :**

هي مجموعة الوسائل التي يغطي بها الإنسان جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من الجسم بهدف حماية من التعرض للمخاطر و التأثيرات السلبية الضارة لعناصر الفيزيائية والكيميائية و البيولوجية الموجودة في بيئة العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> جهل محمد ، مرجع سابق ، ص 119

<sup>2</sup> رميساء كحول ، هشام بوحوش ، مرجع سابق ، ص 208

أنواعها :

- ✓ أجهزة حماية اليد
- ✓ أجهزة حماية السمع
- ✓ أجهزة حماية الرأس
- ✓ أجهزة حماية العين
- ✓ أجهزة حماية التنفس
- ✓ أجهزة حماية القدم
- ✓ ملابس الحماية

### ثانيا - تدابير استعمال الأجهزة والآلات والدواليب :

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع أجهزة تشغيل شبكة الطاقة الكهربائية الخاصة بالآلات في متناول مشغليها، كما يجب أن تتركب أية آلة بكيفية تمكن مشغلها من فصلها عن مصدر الطاقة الذي يسمح بالاشتغال، كما ينبغي تزويد مستخدمي التآطير بوسائل تقنية تمكنهم من إيقاف المحركات بطريقة ملائمة وعند الحاجة.

تلتزم الهيئة المستخدمة بإعطاء التعليمات الضرورية والمناسبة حول كيفية استعمال الآلات المستعملة في عمليات الصنع وفي جميع أشغال الصناعة أو الصيانة لوقاية العمال من الإصابة بأجهزة أو بأية آلة متحركة، كما يلتزم العمال أو الممتحنون المطلوب منهم الاقتراب من الآلات المتحركة ارتداء ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة، كما يمنع عليهم الوصول إلى أجهزة الآلات الخطيرة والدواليب المتحركة والمناطق الخطيرة في حالة الاستعمال العادي لها، كما يمنع مراقبة أو إصلاح آلات إنتاج من أشخاص غير مؤهلين أو غير مرخص لهم<sup>2</sup>.

لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إقامة حواجز واقية مثل الحواجز والشبابيك وحاميات الأجساد ومبعدات الأيدي أو أي جهاز آخر فعال يلاءم هذا الغرض.

<sup>1</sup>دورة أحمد ،بورقية مصطفى ، عمارة الجبالي ، مدى تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد تيارت ، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، العدد 07 ، 2020

<sup>2</sup>بن سالم كمال ، مرجع سابق ، ص 13

مبدئياً يمنع على العمال استعمال وسائل عمل أجهزة حمايتها الفردية لا تستجيب لشروط ومقتضيات الأمن أو استعمال آلات نزعت منها أجهزة الحماية<sup>1</sup>.

### ثالثاً - قواعد الوقاية من مخاطر الشحن والتفريغ والمرور :

إذا كان نشاط الهيئة المستخدمة ينطوي على حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة وآليات للشحن والتفريغ، فيجب تخصيص دروب لمرورها منعاً للإصطدام ووضع مرشدين لإرشادها خصوصاً في الليل، كما يجب تزويد العمال بالأجهزة اللازمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء لآخر. كما يلتزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف العمال وسائل لرفع وشحن وتفريغ ونقل المعدات والأشياء الثقيلة، وإذا ما تطلب الأمر نقل هذه المعدات دون جهاز ميكانيكي، يجب ألا تتجاوز الحمولة المسموح بحملها لكل عامل ذكر 50 كلغ في المسافات القصيرة، و 25 كلغ بالنسبة للعاملات الإناث والعمال القصر<sup>2</sup>.

### رابعاً : قواعد الوقاية من المستوى العلوي:

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة لوقاية العمال من مخاطر المستوى العلوي المرتبطة بطبيعة النشاط الممارس والمبينة في التنظيم المعمول به، كتهيئتها لوسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير، وتزويد السلالم بجواجز جانبية ومقابض يدوية، كما يمنع على العمال أن ينقلوا أشياء عبر السلالم وزنها أكثر من خمسين (50) كلغ أو أشياء حجمها ضخم أو عائق<sup>3</sup>.

### خامساً : قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة

بفعل تطور الصناعات الحديثة أصبح استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة أكثر انتشاراً في اقتصاديات الدول الحديثة كالصناعات البتروكيميائية أو الصناعات الصيدلانية أو الصناعات الغذائية، التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية خاصة كالتسمم أو التعفن أو الحرائق أو الانفجار أو الغازات المحترقة أو الإشعاعات الضارة أو استنشاق الغبار السام.

من الملاحظ أن المشرع الجزائري صنف الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية واستخدامها ومعالجتها وعرضها، ضمن الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية.

<sup>1</sup> بن سالم كمال ، نفس المرجع ، ص 13

<sup>2</sup> بومدين محمد ، مرجع سابق ، د.ر.ص

<sup>3</sup> بن سالم كمال ، مرجع سابق ، ص 14

تبعاً للأشغال التي تتطلب استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وموازة مع المخاطر الناجمة عن استعمالها، يقتضي من الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للتخفيف من آثار استعمالها أو الحد منها، كالمراقبة الطبية الدورية للعمال أو المتمهين، وتعويض منصب العمل بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات، وإعلام العمال وتكوينهم حول الأخطار، وضع أنظمة الحماية الجماعية ووسائل الحماية الفردية، وضع جهاز للعلاج الاستعجالي للعمال المصابين،<sup>1</sup>.

و إذا كانت قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة ، فإن تحقيق هذه الغاية يقتضي أيضاً التزام المستخدم بإعلام العمال و تزويدهم بالمعلومات و التعليمات اللازمة المتعلقة بمخاطر العمل وسبل الوقاية منها. و في هذا السياق و لتحديد نطاق هذا الإلتزام و بيان آلياته العملية ، سنتناول واجب إعلام العمال ثم المقصود باللوائح و التعليمات والإعلانات و الملصقات و الوسائل المرئية و أخيراً الحملات و الندوات.

**أولاً : واجب إعلام العمال:** إن إعلام العمال بالأخطار المهنية واجب تضطلع به الهيئة المستخدمة بواسطة وثائق مكتوبة، أو مصورة أو تنظيم ندوات وحملات أمنية داخل بيئة العمل. يكون ذلك عبر استخدام ملصقات وإعلانات لتكوين تربية صحية لديهم. المستخدم ملزم بإعطاء تعليمات حول الوسائل والتدابير الواجب اتخاذها في مجال وقوع طارئ تقني أو حادث عمل. كما ينظم المستخدم بمشاركة لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية، وبمشاركة طبيب العمل أو مصالح النظافة والأمن. وذلك بتخصيص حصص الشرح تدابير الأمن وتنفيذ كل البرامج السنوية، مع استشارة لجنة المشاركة ومندوبين المستخدمين وجوباً حول عملية إعلام العمال. إن هذا الواجب التزم يقع على عاتق المستخدم أو من يقوم مقامه، فعليه القيام بذلك وفق التفويض المعطى له.<sup>2</sup>

### ثانياً : اللوائح والتعليمات

يقصد بها مجموعة من النظم التي يجب أن يسير عليها العمل في المؤسسة، بحيث تضمنت الوقاية التامة والكاملة لمقومات الإنتاج وللقوى البشرية من العطب والأخطار المهنية ويمكن استنباط لوائح وتعليمات الوقاية من تحليل خطوات العمل المختلفة ومعرفة مواقع الخطورة في أوساط العمل،

<sup>1</sup> بن سالم كمال ، مرجع سابق ، ص 15

<sup>2</sup> جهل محمد ، مرجع سابق ، ص 118

ووضع طريقة التي يمكن بواسطتها تجنب هذه الأخطار وتقديمها للعمال في شكل تعليمة بغية اتباعها في أداء عملهم، حيث تعالج هذه اللوائح ما يلي:

✓ تبين المواقع وكيفية تشغيل المعدات.

✓ توضيح الأدوات اليدوية المستعملة أو التالفة أو غير المناسبة لعدم استعمالها بشكل سيء وتبيين كيفية وضعها في أماكن آمنة<sup>1</sup>.

### ثالثا : الإعلانات والملصقات

توضح هذه الملصقات التي تكون في شكل صور ورسومات وعبارات الخطر الواجب الاحتراس منه، إلى جانب الملصقات يجب توفير بعض اللوحات الإعلانية التي تساعد على التوجيه والإعلام والوقاية على أوسع نطاق في أوساط العمل، ويمكن أن تضم اللوحات الإعلانية المواضيع التالية:

- تعليمات الأمن الصناعي ونشرات التوعية الوقائية، بعض الإحصائيات عن حوادث العمل.

- أسماء العمال ذوي الحوادث المتكررة والمخيلين بتدابير الوقاية.

### رابعا : الوسائل المرئية

يقدم الإعلان صورة واضحة لخطر محتمل الوقوع في حين الوسائل المرئية تعطي صورة مفصلة الحادثة بأكملها ومظهرا لمحيط العمل بدقة ونظرة على كيفية نشوء الخطر ويفضل استعمال هذه الطريقة خاصة في شرح وسائل الوقاية<sup>2</sup>.

### خامسا: الحملات الإعلانية والندوات

تعد الحملات الإعلانية من المبادرات التي تترك آثارا جيدة وترفع من الوعي الثقافي والوقائي لدى العمال، خاصة فيما يخص حوادث العمل وتتمثل هذه الحملات في تنظيم ندوات وإلقاء محاضرات والاستماع إلى مقترحات العمال للتقليل من الأخطار والحوادث ورفع مستوى الوقاية في المؤسسة<sup>3</sup>

### الفرع الثالث : إحتياطات الوقاية العامة

يتعين على الهيئات المستخدمة إتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة حالات الطوارئ، من خلال وضع الترتيبات اللازمة للوقاية والتأهب والإستجابة السريعة للحوادث التي تقع في مكان العمل، سواء

<sup>1</sup>مصطفى أسماء ، الوقاية الصحية و الأمن المهني في التشريع الجزائري ، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 2 ، العدد 10 ، 2021، ص7

<sup>2</sup>مصطفى أسماء ، نفس المرجع ، ص8

<sup>3</sup>مصطفى أسماء ، نفس المرجع ، ص8

تلك التي تصيب العمال في أبدانهم، أو الحوادث التي تتعرض لها المنشأة كالحرائق مثلاً، لذلك يلزم المستخدمون بالسهر على توفير الموارد المادية والبشرية التي تخص الإسعافات الأولية للعمال ضحايا حوادث العمل من جهة ومكافحة الحرائق من جهة أخرى.

### أولاً : وسائل الإسعافات الأولية

تعد الإسعافات الأولية الخدمة الطبية الأولى التي تقدم للمصاب في المنشأة، لتقليل المضاعفات إلى أن يتم نقله لأقرب مستشفى أو مركز صحي ، حيث تهدف إبقاء العلامات الحيوية لديه من تنفس وضغط ونبض ودرجة حرارة حول معدلاتها الطبيعية ، لذلك يجب توفير مستلزمات الإسعافات الأولية في مكان محدد معروف للجميع<sup>1</sup>.

### ثانياً : علب الإسعافات الأولية

تلتزم الهيئة المستخدمة بتوفير علب إسعاف أولية تتضمن إرشادات مبسطة وواضحة لكيفية تقديم التدخلات العلاجية العاجلة، على أن توضع هذه العلب تحت إشراف شخص مؤهل ومسؤول يمتلك الكفاءة اللازمة لتقديم الإسعافات الأولية. كما يتعين إخضاعها لرقابة دورية منتظمة، مع ضمان إعادة تجهيزها وتعويض محتوياتها فور كل استعمال، بما يكفل جاهزيتها الدائمة للتدخل السريع عند الضرورة<sup>2</sup>

### ثالثاً : مركز الإسعاف

يتوجب على الهيئة المستخدمة تهيئة قاعة أو مركز مخصص للإسعافات، مجهز بوسائل مناسبة تتلاءم مع طبيعة النشاط المهني، على أن يكون هذا المرفق تحت إشراف مسعف مؤهل على الأقل، وموقعاً في مكان يسهل الوصول إليه داخل المؤسسة. ويهدف هذا التنظيم إلى ضمان التكفل الفوري بالجروح والإصابات البسيطة، مع توفير فضاء ملائم لاستقبال المصابين أو المرضى في ظروف تضمن سرعة التدخل وفعاليتها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>بومدين محمد ، مرجع سابق ، د.ر.ص

<sup>2</sup>المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ، ج ج ج ، ع 04 صادر في 09 يناير 2005

<sup>3</sup>المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي

## رابعاً : سيارة الإسعاف

تنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري على وجوب توفير وسائل النقل الملائمة لضمان النقل السريع للعمال الجرحي أو المرضى عند الاقتضاء إلى أقرب هيكل صحي.

## المبحث الثاني: الرقابة الخارجية في مجال السلامة المهنية

بالإضافة إلى الرقابة الداخلية داخل المؤسسة، يلعب التدخل الخارجي لأجهزة الرقابة والمؤسسات المختصة دوراً أساسياً في ضمان تطبيق قواعد السلامة المهنية وحماية العمال من الأخطار المهنية. ويقوم هذا الدور على مجموعة من الصلاحيات والآليات القانونية التي تمنحها النصوص التشريعية والتنظيمية، بما يضمن الامتثال للقوانين المعمول بها ويعزز الوقاية من المخاطر المهنية والتعويض عن الحوادث المهنية.

## المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل

تُعدّ رقابة مفتشية العمل في التشريع الجزائري من أهم الآليات التي كرسها المشرع لضمان تطبيق أحكام قانون العمل وحماية حقوق العمال داخل علاقات العمل. وقد نظم المشرع هذه الرقابة بموجب القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل العدل و المتمم<sup>1</sup> الذي حدّد مهام مفتشي العمل وصلاحياتهم في مراقبة مدى احترام التشريع والتنظيم المعمول بهما، لاسيما في مجالات شروط العمل، الصحة والسلامة المهنية، والضمانات الاجتماعية.

وتتمثل هذه الرقابة في جملة من الإجراءات الميدانية التي يمارسها مفتش العمل، كزيارة أماكن العمل، ومعاينة المخالفات، وتوجيه الإغذارات، واقتراح العقوبات عند الاقتضاء، إضافة إلى دوره الوقائي من خلال تقديم النصح والإرشاد لأطراف علاقة العمل. وبهذا، تجمع رقابة مفتشية العمل بين الطابعين الردعي والوقائي، بما يساهم في تكريس احترام القانون وتحقيق التوازن داخل بيئة العمل. وعليه، تبرز أهمية دراسة رقابة مفتشية العمل من خلال تحليل إطارها القانوني، وبيان حدود صلاحياتها، وتقييم مدى فعاليتها في ضمان التطبيق السليم للتشريع الاجتماعي في الجزائر.

<sup>1</sup> القانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 6 ، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990 المعدل و المتم بالامر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 ، ج.ر.ج.ج ، العدد 36

## الفرع الأول: تعريف مفتشية العمل

يعرف تفتيش العمل بأنه تلك الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل المراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم<sup>1</sup>.

أما في القانون الجزائري فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والقرارات التحكيمية، ومساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد العقود الجماعية في العمل<sup>2</sup>.

كان إلزاما على الدولة حماية العمال بشكل أساسي ، حيث أصدر على إثرها القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ، حيث إستند تطبيق هذا الأخير على مبادئ و مضمون الإتفاقية الدولية 81 المتعلقة بتفتيش العمل، حيث اشتمل هذا القانون على تبيين مجالات تدخل مفتشية العمل، والتي تحددت في جميع ميادين العمل سواء تعلق الأمر بعلاقات العمل والعلاقات المهنية وكذا كل ما يتعلق بالنظافة والأمن في أماكن العمل<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني : صلاحيات مفتش العمل

حتى يتمكن مفتش العمل من أداء المهام الموكلة له فقد نصت اتفاقيات العمل الدولية والعربية وحتى الوطنية منها، على ضرورة منح مفتش العمل العديد من المزايا والسلطات، تساعد على أداء واجباته ومهامه بفعالية، حيث نجد في هذا المجال، أن المشرع الجزائري قد منح لجهاز تفتيش العمل صلاحيات التفتيش داخل أماكن العمل التي يشتغل فيها عمالا أجراء أو المتمهين وذلك سواء كانوا ذكور أو إناث . هذا مع استثناء بعض المؤسسات الاستراتيجية لضرورة الدفاع أو الأمن الوطني والتي تستدعي منع دخول الأجانب إليها . فيمارس بذلك مفتش العمل، وفي إطار إجراءات التفتيش والتحقق مجموعة من السلطات والصلاحيات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

<sup>1</sup> حديبي سمير، مرجع سابق، ص7

<sup>2</sup> حديبي سمير، مرجع سابق، ص8

<sup>3</sup> دحمانى منال ، دحمانى منال ، الحماية القانونية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون ، تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، تاريخ المناقشة 2019/06/17 ،

- ✓ يملك مفتش العمل سلطة زيارة ودخول أماكن العمل، والدخول إلى المؤسسة المستخدمة التي تدخل في مجال اختصاصهم ودون سابق إخطار بذلك، مع ضرورة مرافقة المستخدم أو ممثلي العمال للمفتشين أثناء الزيارات الميدانية.
- ✓ لمفتش العمل كذلك سلطة استجواب صاحب العمل أو العمال، مراقبة المواد المستعملة في المؤسسة، والعمل على الاستعانة بالفنيين والمتخصصين في حالة الحاجة لذلك.
- ✓ حق الاطلاع على الوثائق والدفاتر ومراقبتها، مع مراقبة الملصقات والإعلانات، كما له سلطة التحقيق في أسباب الحوادث والأمراض المهنية.
- ✓ لمفتش العمل صفة الضبطية القضائية ويدخل في إطارها سلطة تقديم الملاحظات والاعذارات، تحرير -محاضر المخالفات وتحريك الدعوة القضائية.
- ✓ يتمتع فوق كل هذا مفتش العمل بالحماية القانونية في عمله، مع ضرورة تقديم يد المساعدة له حسب الحاجة لذلك لتسهيل أعمالهم، ومنحهم استقلالية في العمل قصد ضمان فاعلية جهاز التفتيش<sup>1</sup>.

كما تتولى مفتشية العمل مهمة رئيسية في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة، تتمثل في رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية، وذلك من خلال المهام المسندة لها من خلال نص المادة 05 الفقرة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم المعدل و المتمم والتي جاء فيها: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الوقاية الصحية والأمن وطب العمل...". وكذلك الأمر من خلال نص المادة 31 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل والتي جاء فيها "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل، طبقاً للصلاحيات المخولة لها"<sup>2</sup>.

هذا بالإضافة إلى ما جاء في نص المادة 33 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر فضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس الرقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية التي يتعين لهذا الغرض أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش".

<sup>1</sup> حنبيي سمير ، مرجع سابق ، ص 10

<sup>2</sup> بن عمير أمينة ، دور مفتشية العمل في حصر المخاطر المهنية النفسية والاجتماعية بين المهام الرقابية و المهام الوقائية ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 34 العدد 1 ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1 ، جوان 2023 ، ص 208 ، 209

هذا كما نصت المادة 02 الفقرة 1 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: - مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمال".

هذا بالإضافة إلى جملة من المهام والصلاحيات تتمثل أساسا في:

تقديم المعلومات والارشادات للعمال ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل المراعاة الأحكام القانونية السارية التي تنطوي على حقوقهم وواجباتهم التعاقدية والقانونية والتنظيمية، وذلك ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05 المتضمن تنظيم مفتشية العمل<sup>1</sup>.

تقديم يد المساعدة في إعداد البنود الاتفاقية والعقود الجماعية في مجال العمل.

في حالة وقوع خلافات ونزاعات جماعية، يقوم مفتش العمل بإجراء المصالحة بين الأطراف المتنازعة وتلافي وصول النزاع إلى الجهات القضائية.

السهر على تنفيذ المقترحات القانونية المتعلقة بحماية صحة وسلامة الأجراء ووقايتهم من كل المخاطر التي من شأنها تهديد سلامتهم وصحتهم.

إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها، خاصة فيما يتعلق بالمخاطر المهنية.

### الفرع الثالث : الصلاحيات الرقابية لمفتش العمل :

من أجل أن يتمكن مفتش العمل من أداء الدور المنوط به فيما يتعلق بمراقبة تطبيق نصوص قانون العمل، منح مفتش العمل العديد من المزايا والسلطات التي تساعده على أداء واجباته بفعالية، وذلك نظرا لإرتباط إستفادة العمال بالحماية المقررة لهم، هذا ما يُترجم التناسب الطردي بينهما، حيث تزداد هذه الحماية كلما ارتفعت فعالية أداء جهاز التفتيش وتخفض كلما إنخفض مستواه نتيجة إرتفاع حالات عدم الإلتزام بالقواعد القانونية الخاصة بحماية العمال ، من أجل ذلك يتقرر لمفتشي العمل جملة من السلطات من أجل مراقبة ظروف بيئة العمل في الهيئات المستخدمة ، غير أن هذه السلطات لا

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 4 ، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005

تجدي نفعا إذا لم تربط بأداة قانونية تخول لمفتش العمل إتخاذ التدابير الفورية عند معاينة مختلف التجاوزات الخاصة بأحكام الوقاية الصحية والأمن<sup>1</sup>.

### أولا : صلاحية و زيارة و تفتيش أماكن العمل

إن السعي وراء حيلولة خرق الأحكام القانونية وعدم إرتكاب المخالفات والتقليل من المخاطر المهنية يعتبر أمرا مهما يُبرز الفائدة من المراقبة والتفتيش، إذ يُعتبر هذا الدور ذو طبيعة إيجابية يساهم بفاعلية في بلوغ الهدف من إصدار التشريعات، تبعا لذلك عهد القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها، وحتى يتمكن مفتش العمل من القيام بهذا الدور يخول له عدة صلاحيات كزيارة أماكن العمل التي تمكنه من تعزيز دوره في القيام بالتحقيقات المطلوبة في مجال الوقاية .

و لمفتش العمل عدة صلاحيات أثناء قيامه بالزيارة الميدانية لمكان العمل نذكر أهمها فيما يلي :

- يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل التابعة لمهامه ومجال اختصاصه، غير أنه ملزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له.

وبذلك يكون له أن يدخل أي مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون في أي وقت من أوقات العمل وقد تكون نهارًا أو ليلا حتى وإن كانت وسائل الإنتاج موجودة في أماكن مخصصة للسكن .

- كما يمكنه القيام بالزيارة الميدانية بمفرده أو اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال إذ لا يحق لهم رفض طلبه في المرافقة وذلك بالنظر إلى سلطته الرقابية التي تفرض عليه أيضا تسهيل مهامه وعدم عرقلة نشاطه.

ومن ثمة يمكن لمفتش العمل أن يقوم بفحص أو مراقبة أو تحقيق يراه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية قصد مراقبة تحقق شروط السلامة الصحية وتوفير الجو النفسي لدى العمال أو الموظفين، خاصة إذا ما سجل ضيق في أماكن العمل و الاختلاط المفرط بين الجنسين، مما يسبب الحرج و القلق لدى العمال و الموظفين، و نشوب شجارات يومية و التهرب من أماكن العمل التي تؤثر على مردودية العمال والموظفين.

<sup>1</sup>دحمانى منال ، مرجع سابق ، ص 111

- كما يمكن لمفتش العمل الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام في الحالة التي لا يمثل فيها صاحب العمل أمامه بعد استدعائه، وهنا يعد الأخير معرقلاً لنشاط مفتش العمل<sup>1</sup>.

### ثانياً - صلاحية إجراء التحقيق<sup>2</sup>:

إن تمكين مفتش العمل من الدخول إلى أماكن العمل لا يكفي وحده للقيام بواجباته الرقابية في مجال طب العمل، وإنما لابد من أن يتمتع بصلاحيات أخرى تمكنه من التقصي بوسائل وأساليب مختلفة للتحقق من هذا الالتزام، حيث خول قانون مفتشية العمل المستخدم صلاحية إجراء التحقيقات اللازمة بالمؤسسة المستخدمة للتحقق من احترام قواعد الصحة والأمن في العمل، ويستطيع مفتش العمل في إطار صلاحية التحقيق المعطاة له القيام بما يلي:

#### 1- سلطة الاستجواب أثناء زيارة أماكن العمل

مكن المشرع مفتش العمل بموجب المادة 06 من القانون رقم 90-03 أثناء زيارته لأماكن العمل من حق الاستماع لأي شخص يرى أنه من الممكن الحصول منه على ما هو ضروري من معلومات تساعده على أداء واجبه الرقابي، للكشف عن الوضع الحقيقي في المؤسسة المستخدمة خاصة فيما يتعلق بالوضع الصحي للعمال والوقاية من تحقق المخاطر المهنية المرتبطة بنوع العمل الذي يقوم به العمال.

ويمكن أن يكون الشخص المستجوب من قبل مفتش العمل المستخدم نفسه، أو ممثله، أو أحد العمال، أو طبيب العمل، أو ممثل النقابة العمالية، أو أحد أعضاء لجنة الوقاية الصحية<sup>3</sup>

#### 2- معاينة المواد المستعملة والمتداولة في العمل:

يحق لمفتش العمل أن يأخذ عينات من أي مادة أو منتج موزع أو مستعمل داخل المؤسسة ويقوم بفحصها، قصد معرفة مطابقتها للمعايير المنصوص عليها، وعدم تأثيرها بصفة سلبية على صحة العمال وسلامتهم، مما يستلزم توفر أجهزة مخبرية وتحليلية خاصة بذلك، وتزويد مفتشي العمل بأدوات حديثة لقياس بيئة العمل خاصة مع تطور استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وتعدد الأنشطة الاقتصادية، والمشرع قد سكت عن وجوب إخطار مفتش العمل للمستخدم عند أخذه العينات من عدمه.

يتم أخذ العينة وفقاً لإجراءات تختلف باختلاف طبيعة الشيء المراد معاينته، وقد ينجزها المفتش

<sup>1</sup> بن عميور أمينة، مرجع سابق، ص 210

<sup>2</sup> مليكشي حياة، طب العمل، مرجع سابق، ص 246

<sup>3</sup> بن عميور أمينة، مرجع سابق، ص 212

بالاستعانة بهيئات مخبرية متخصصة في هذا المجال لأجل تحليلها ومعرفة مكوناتها وتركيبها ومدى تأثيرها على الجسم البشري<sup>1</sup>.

### 3 - سلطة الإطلاع على السجلات والوثائق

لا تقتصر سلطة مفتش العمل فقط على القيام بالرقابة التقنية على المواد والأجهزة المستعملة داخل المؤسسة بل يلزمه القانون أيضا بالقيام بالرقابة الإدارية التي تسمح له بمراقبة السجلات التي يلزم على المستخدم مسكها في مجال الوقاية الصحية والأمن ، حيث تعتبر هذه الوثائق المستندات القانونية الرسمية التي يعتمد عليها مفتش العمل في مراقبة مجال الوقاية ، وقد نص على هذا الإجراء المادة 6 الفقرة ج من القانون 90-03 بنصها على أنه يحق لمفتش العمل ... طلب الإطلاع على أي دفتر ، أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، وإستتساخها أو إستخراج خلاصات منها .. » ، واستنادا على هذا يجب على المؤسسة المستخدمة بطلب من المفتش العمل تقديم السجلات والوثائق الخاصة بمراقبة الأنشطة في مجال المراقبة الصحية والأمن بغرض أخذ بعض المعلومات منها وفحص مدى مطابقتها للقوانين<sup>2</sup>.

### 4- الاستعانة بفنيين في جهاز تفتيش العمل

أدت التطورات التكنولوجية إلى تعقيد أدوات العمل والآلات الصناعية والمواد المستعملة في العمل، ما أدى إلى تزايد تهديد صحة وأمن العمال، وتزايد حوادث العمل والأمراض المهنية رغم كل التدابير المتخذة، بالإضافة لصعوبة قيام مفتش العمل لوحده من التحقق من سلامة بيئة العمل وتنفيذ المستخدم لالتزاماته لعدم إلمامه بكل التفاصيل خاصة التقنية منها، لذا خوله المشرع امكانية الاستعانة بمن يملك المؤهلات الكافية من أطباء ومهندسين وفنيين لإجراء الفحوص والتحليلات اللازمة ومساعدة مفتش العمل للوصول إلى الحقيقة التي عليها بيئة العمل، بشرط التزامهم بالسر المهني<sup>3</sup>.

### ثالثا - صلاحية التدخل في حالة خطر وشيك أو حادث مهني

أوجب القانون رقم 83-13 المعدل و المتمم بالأمر 96-19 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية إبلاغ مفتش العمل عن أي حادث يقع في المؤسسة حتى ولو لم يُرتب الحادث أية إصابة ، حيث تتحدد الغاية من ذلك من تمكين مفتش العمل من البحث في الجوانب الفنية البحتة التي ترمي إلى

<sup>1</sup>مليكشي حياة، طب العمل، مرجع سابق ، ص 247

<sup>2</sup>دحماني منال ، مرجع سابق ، ص 115 ، 116

<sup>3</sup>مليكشي حياة، طب العمل، مرجع سابق ، ص 250

التعرف على السبب التقني أو البشري الذي سبب الحادثة فيمكن أن يتوصل إلى أن الخطأ الغير مكتشف كان في آلة معينة، أو أن هنالك مخاطر غير مشخصة أو معروفة وجدت بسبب اعتماد إجراءات أو أساليب جديدة في العمل أفضت إلى وقوعه.

هذا ما يعبر عن نية المشرع في دعم الدور الرقابي الوقائي الذي يجب أن يقوم به مفتش العمل في البحث عن مسببات وقوع هكذا حوادث حتى وإن لم تُسبب ضرر للعمال، فالبحث والتحري في ذلك يُظهر الأسباب والتقصير الذي أدى إلى وقوعها، ويغني عن وقوع حوادث أخرى مستقبلاً، غير أن تفعيل هذا الإجراء ميدانياً لا يدعم فكرة تدخل مفتش العمل بالتحقيق في كل حادث أُعلم به أو تم إخطاره بوقوعه نتيجة نقص التفتيش الميداني والتقصي في حالات وقوع حوادث العمل<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : الإجراءات و التدابير المتخذة من قبل مفتش العمل في حالة معاينته للمخالفات

يُعدّ تدخل مفتش العمل عند معاينته للمخالفات أحد أهم تجليات الدور الرقابي الذي يضطلع به في إطار ضمان احترام أحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل. ولا يقتصر هذا التدخل على مجرد إثبات المخالفة، بل يمتد ليشمل اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير القانونية التي تتدرج بحسب طبيعة المخالفة وخطورتها، بدءاً من الملاحظات التوجيهية، مروراً بالإعذارات، وصولاً إلى تحرير محاضر المخالفات وإخطار الجهات القضائية المختصة. ويعكس هذا التدرج إرادة المشرع في تحقيق التوازن بين الطابع الوقائي والردعي للرقابة، بما يضمن حماية حقوق العمال من جهة، ودفع المستخدم إلى الامتثال لأحكام قانون العمل من جهة أخرى.

### الفرع الأول : تحرير الملاحظات الكتابية و الأعذار

أخص المشرع مفتش العمل من خلال القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بمجموعة من الوسائل أو الأدوات القانونية التي تسمح له بالتدخل بشكل يمكن إعتباره نوع من العقاب الوقائي عند ملاحظته للخرق أو التقصير في القواعد القانونية الخاصة بأحكام تشريع العمل ، "حيث يستفاد من أحكام المادة 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم أن المشرع قد حوّل مفتش العمل، بصفته عوناً مطلقاً، مجموعة من الوسائل القانونية التي تمكّنه من التدخل لضمان احترام تشريع العمل، سواء من خلال تحرير الملاحظات الكتابية، أو توجيه الإعذارات، أو إثبات المخالفات بمحاضر رسمية، إضافة إلى اضطراره بدور توفيقى عبر تحرير محاضر المصالحة وعدم

<sup>1</sup>دحمانى منال ، مرجع سابق ، ص 116 ، 117



التقصير، غير أنه يمكن القول أن له أن يوجه ملاحظات كتابية في حالة ارتكاب المستخدم للمخالفة لأول مرة بشرط أن تكون بسيطة، بحيث لا تهدد صحة العمال وأمنهم.<sup>1</sup>

### ثانيا - الإعذارات :

إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يعذر المستخدم للامتثال للتعليمات في شكل مكتوب يدون في سجل الإعذارات، ويمنح لمرتكب المخالفة أجلا لتصحيحها ورفع أي تقصير ، ويمكن القول أن مفتش العمل يحزر الإعذارات في حالة تكرار المستخدم لنفس المخالفات وعدم تداركها وإزالتها رغم توجيهه له ملاحظات كتابية، أو اكتشاف مفتش العمل تقصيرا أو خرقا في مواقع العمل، كغياب معدات الحماية الفردية أو الجماعية، وعدم احترام شروط النظافة والتهوية والإضاءة، أو تدابير الشحن والتفريغ والمرور، بالإضافة لعدم توفير الرقابة الطبية وفق الشروط المحددة قانونا، ولمفتش العمل منح آجال زمنية محددة قانونا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق.

ولا تخضع الإعذارات إلى أية وسيلة طعن من قبل المستخدم، سواء كانت إدارية أو قضائية، بل تصبح نافذة من اليوم الذي حررت فيه، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي أعطى إمكانية الطعن في تلك الإعذارات إداريا وقضائيا، وهذا كله من أجل الدفاع عن مصلحة الهيئة المستخدمة من تعسف مفتش العمل<sup>2</sup>

### ثالثا - الطبيعة القانونية للملاحظات و الإنذارات:

تعتبر الملاحظات و الإعذارات التي يوجهها مفتشي العمل إحدى التدابير التي يتخذها ضد المستخدم المخالف، والذي تثبت خرقه لإحدى الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وهي تشكل أولى العقوبات التي يوقعها المفتش لتحذير المستخدم، ومنحه أجلا لوضع حد لهذا التقصير أو الخرق. ونظرا لأهمية هذه التدابير فقد قررتها المستويات الدولية والتشريعات الأجنبية والعربية وألزمت مفتشي العمل بإعذار المستخدم، وتوجيهه له الملاحظات الكتابية في حالة ارتكابه لأي انحراف، في التطبيق السليم لأحكام المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>مليكشي حياة ،طب العمل ،مرجع سابق ، ص 254

<sup>2</sup>مليكشي حياة ،طب العمل ، نفس المرجع ،ص 254

<sup>3</sup>بنيرة جمال ،رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم الساسية جامعة وهران ، سنة



قانونية ردعية ووقائية في آن واحد، تُسهم في فرض احترام قواعد السلامة المهنية وتكريس الحماية الفعلية للعمال داخل المؤسسة.

ثانيا : الطبيعة القانونية لمحاضر المخالفات:

محاضر المخالفات هي تقارير مكتوبة يحررها مفتش العمل المختص عند اكتشافه ارتكاب المستخدم إحدى المخالفات للقواعد والأحكام المنظمة لعلاقات العمل، وذلك بعد إنذاره ومنحه الفرصة لإزالة هذه المخالفات بتوجيه له الملاحظات المكتوبة والإنذارات إلا أنه رغم ذلك رفض الامتثال لهذه الإجراءات، وعليه كمبدأ عام لا يتم تحرير محاضر المخالفات إلا في حالة عدم امتثال المستخدم لتعليمات وأوامر مفتش العمل، المتعلقة بخرق أو تقصير في تطبيق الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، ومن بينها تلك الخاصة بطب العمل<sup>1</sup>.

و تبقى صلاحيات مفتش العمل محدودة جداً، إذ تقتصر على:

توجيه إعدار للمستخدم،

تحرير محضر مخالفة،

أو إخطار الوالي أو رئيس البلدية<sup>2</sup>.

وفي حالة الخطر العاجل، لا يملك المفتش وسائل فورية للتدخل، مما يجعل دوره أقرب إلى الردع منه إلى الوقاية. في المقابل، اعتمدت دول أخرى نظاماً يقوم على ركيزتين:

ركيزة فردية: تمنح العامل حق الانسحاب من العمل في حالة وجود خطر، دون التعرض لعقوبة، وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155.

ركيزة إدارية: تمنح مفتش العمل صلاحيات واسعة، مثل:

إيقاف الأشغال،

غلق الورشات،

أو اللجوء إلى القضاء الاستعجالي.

<sup>1</sup>مليكيحي حياة ، طب العمل ، مرجع سابق ، ص 257

<sup>2</sup>Mahammed Nasr-Eddine Koriche , Prévention des risques professionnels: les limites à la responsabilité de l'employeur et à l'efficacité de la répression pénale , Communication dans le cadre du colloque national à distance intitulé : « La santé et la sécurité au travail : réalité et perspectives », Université d'Alger 1 Benyoucef Benkhedda, , le 20 octobre 2022, à partir de 09h00.P 7

وفي بعض الدول، كألمانيا، يمكن لمفتش العمل إصدار أوامر فورية بوقف العمل، مع فرض غرامات يومية لضمان التنفيذ.

و خلاصة لما سبق ذكره يتضح أن الطبيعة القانونية للتدابير التي يتخذها مفتشو العمل تمثل عقوبات متدرجة في الشدة حسب خطورة وجسامة المخالفة المرتكبة و هي مرتبة كما يلي:

1 - الملاحظات الكتابية كعقوبات بسيطة من الدرجة الثالثة.

2 - الإنذارات كعقوبات من الدرجة الثانية.

3 - محاضر المخالفات كعقوبة من الدرجة الأولى، وهي أشد التدابير المتخذة ضد المستخدم المخالف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 120

## خلاصة الفصل

في ختام هذا الفصل، يتضح أن ضمان السلامة المهنية في التشريع الجزائري لا يقتصر على إقرار القواعد القانونية، بل يقوم أساسًا على تفعيل آليات رقابية متكاملة تجمع بين الرقابة الداخلية والخارجية، بما يضمن التطبيق الفعلي لتدابير الوقاية داخل المؤسسة.

فقد أبرزت الدراسة الدور المحوري للرقابة الداخلية من خلال الهياكل المكلفة بالسلامة المهنية، والتي تضطلع بمهام المتابعة والتقييم والكشف المبكر عن المخاطر، إلى جانب اعتماد التدابير الوقائية العامة التي تهدف إلى التحكم في بيئة العمل والحد من مسببات الحوادث والأمراض المهنية. وفي المقابل، تكتسي الرقابة الخارجية أهمية بالغة من خلال تدخل مفتشية العمل، باعتبارها جهازًا رقبائيًا يضمن احترام التشريع والتنظيم، من خلال صلاحياتها في التفتيش والمعاينة واتخاذ الإجراءات اللازمة عند تسجيل المخالفات.

وعليه، فإن فعالية هذه الآليات تظل رهينة بمدى التنسيق والتكامل بينها، وكذا بصرامة تطبيق التدابير القانونية المعتمدة، بما يحقق الحماية الفعلية للعمال ويعزز ثقافة الوقاية داخل المؤسسة، في إطار يوازن بين متطلبات الإنتاج وضمان بيئة عمل آمنة.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع ضمانات السلامة المهنية في التشريع الجزائري، يتضح أن حماية العامل داخل بيئة العمل لم تعد مسألة ثانوية، بل أصبحت محوراً أساسياً في السياسات القانونية والتنظيمية الحديثة، نظراً لما يترتب عنها من آثار مباشرة على صحة العامل واستمرارية المؤسسة والإنتاجية الاقتصادية.

وقد بينت هذه الدراسة أن المشرع الجزائري قد أرسى منظومة قانونية متكاملة تهدف إلى تعزيز الوقاية من المخاطر المهنية، وذلك عبر تحديد الالتزامات الواقعة على عاتق صاحب العمل، وتكريس دور أجهزة الرقابة، وعلى رأسها مفتشية العمل، في متابعة مدى احترام قواعد السلامة والصحة المهنية، إلى جانب وضع آليات ردعية في حالة الإخلال بهذه الالتزامات.

كما خلصت الدراسة إلى أن فعالية هذه الضمانات تبقى مرتبطة بدرجة التطبيق الميداني للنصوص القانونية، وبمدى وعي مختلف الفاعلين بأهمية الوقاية من الأخطار المهنية، حيث أن وجود النصوص وحده لا يكفي دون تفعيل حقيقي للرقابة والتوعية والتكوين المستمر داخل بيئة العمل.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن تطوير منظومة السلامة المهنية في الجزائر يتطلب تعزيز التنسيق بين مختلف الأجهزة الرقابية، وتدعيم ثقافة الوقاية داخل المؤسسات، بما يضمن تحقيق توازن فعلي بين متطلبات الإنتاج وحماية العنصر البشري باعتباره محور العملية الإنتاجية وغايتها الأساسية. وبذلك، فإن موضوع السلامة المهنية يظل مجالاً مفتوحاً لمزيد من البحث والتطوير، سواء على المستوى التشريعي أو التطبيقي، بما يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية ويستجيب لمتطلبات بيئة العمل الحديثة.

و في ضوء ما توصلت إليه الدراسة يمكن حصر أبرز النتائج و الإقتراحات فيما يلي:

### أولاً: النتائج

1- نجح التشريع الجزائري في وضع إطار قانوني منظم لمجال السلامة والصحة المهنية، من خلال نصوص تشريعية وتنظيمية متعددة، إلا أن هذا الإطار يتسم أحياناً بالتشتت ونقص الدقة في بعض المفاهيم.

2- يقرّ المشرع التزامات واضحة على عاتق المستخدم في مجال الوقاية وحماية العمال، غير أن تطبيقها على أرض الواقع يواجه صعوبات مرتبطة بضعف الوعي ونقص وسائل التنفيذ.

3- تعاني أجهزة الرقابة، خاصة مفتشية العمل، من محدودية الفعالية بسبب قلة الإمكانيات البشرية والمادية، مما يؤثر على مدى فرض احترام قواعد السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسات.

### ثانياً: الاقتراحات

1- ضرورة توحيد وتحيين النصوص القانونية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، بما يضمن وضوح المفاهيم وسهولة تطبيقها.

2- تعزيز آليات الرقابة من خلال دعم مفتشية العمل بالموارد البشرية والتقنية، وتكثيف الزيارات التفتيشية.

3- نشر ثقافة الوقاية داخل المؤسسات عبر التكوين المستمر والتحسيس، مع تشديد العقوبات على المخالفين لضمان فعالية الردع.

قائمة المصادر

والمراجع

أ - الكتب

1- حسان أحمد قمحية ، السلامة و الصحة المهنية ، الطبعة العربية الأولى ، المركز العربي لتأليف وترجمة العلوم الصحية ، الكويت ، 2022

2 - دليل المبادئ الأساسية للسلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل ، منظمة الدول العربية ، 2016

3 - نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية ، منظمة العمل الدولية ، الطبعة الأولى باللغة العربية ، 2016

ب - الأطروحات و المذكرات

1- جهل محمد ، بيئة العمل و إلتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران 2 ، السنة الجامعية 2017-2018

2 - دحماني منال ، الحماية القانونية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في القانون الجزائري ، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون ، تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، تاريخ المناقشة 2019/06/17 .

3 - محمد الطيب خمقاني ، دراسة أثر نظام الصحة و السلامة المهنية في تحسين الأداء الاقتصادي دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج سونطراك حاسي مسعود للفترة الممتدة 2011 إلى 2022 ، أطروحة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث تخصص إقتصاد التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجاري و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الموسم الجامعي 2023-2024

4 - مليكشي حياة ، طب العمل ، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون ، تخصص القانون الاجتماعي ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تاريخ المناقشة 04 أكتوبر 2020

5 - بنيزة جمال ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الساسية جامعة وهران ، سنة 2011-2012

6 - سعد الله بشرى ، تواق كريمة ، بيئة العمل و الأخطار المهنية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص أقاليم مدن وصحة ، معهد تسيير التقنيات الحضرية ، جامعة صالح بويندير جامعة قسنطينة 3 ، السنة الجامعية 2019-2020

ج - المقالات العلمية

- 1- أوبراهم ويزة ، بوظيفة حمو ، تقييم المخاطر المهنية ، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة ابن خلدون تيارت ، العدد 09 ، جوان 2016،
- 2 - بن سالم كمال ،بيئة العمل و الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، مجلة سداسية محكمة في الدراسات القانونية ، العدد 3
- 3 - بوزيد خالد ، الحق في ظروف عمل تكفل الصحة و السلامة المهنية ، مجلة قانون العمل و التشغيل ،كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة بن باديس مستغانم ، المجلد 04 ، العدد 02 ، 2019
- 4 - بن عميور أمينة ،دور مفتشية العمل في حصر المخاطر المهنية النفسية و الاجتماعية بين المهام الرقابية و المهام الوقائية ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 34 العدد 1 ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1 ، جوان 2023
- 5 - بوديسة وردية ،إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل دراسة تحليلية ، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الأطفونية ، الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، المجلد 04 ، العدد 01 ، 2024
- 6 - تغريب رزيقة ، الخطر المهني في القانون الجزائري ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، مخبر البحث حول فعالية القاعدة القانونية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية ،المجلد 05 ، العدد ، 02 ، 2021،
- 7 - دواره أحمد ،بورقبة مصطفى ، عمارة الجيلالي ، مدى تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد تيارت ، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، العدد 07 ، 2020
- 8- رقية سكيل ، مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، المجلد 34 ، العدد 1 ، 2023
- 9 - رميساء كحول ، هشام بوحوش ، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، المجلد 33 ، العدد 2 ، 2022

10 - عتيقة حرارية ، الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التثقيف إلى التشريع ، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة العربي تبسي ، تبسة ، المجلد 1 ، العدد 4 ، 2017

11 - عبد الحق حادي، زروفة بولقواس ،السلامة المهنية في الجزائر الأبعاد و المسؤوليات ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة أم البواقي ،المجلد 8 ، العدد 3 ، 2021

12 - عتو الموسوس ، أمينة شعنة ، طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال ، المجلد 2 ، العدد 1 ، ديسمبر 2021

13 - ماموني فاطمة الزهراء ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، المجلد 04 ، العدد 2 ، 2019

14 - مصطفى أسماء ، الوقاية الصحية و الأمن المهني في التشريع الجزائري ، جامعة وهران 2 ، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 10 ، 2021

15 - وقاف مختار، خمار زديرة، المخاطر المهنية و أنواعها ، المجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الأطفونية ، الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري ، المجلد 04 ، العدد 02 ، 2024

16 - يحي بوخنوفة ، الرقابة على إجراءات الصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من الأخطار المهنية ، مجلة دراسات في علم اتماع منظمات ، جامعة الجزائر 2 ، المجلد 2 ، العدد 14 ، 2020

#### د - المداخلات العلمية :

1 - العمري حكيم ، السلامة و الصحة المهنية في إطار التشريعات الوطنية ،مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا

2 - بومدين محمد ،الآليات القانونية لحفظ الصحة و الأمن داخل المؤسسة ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا

- 3 - حديبي سمير، أهمية قانون العمل و دور مفتشية العمل في تحقيق السلامة و الصحة المهنية في العمل ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا
  - 4 - خطاب كريمة ، التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة و السلامة المهنية ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا
  - 5 - زينب مقدم ، إجراءات السلامة المهنية كآلية للتقليل و الوقاية من الأخطار المهنية ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا
  - 6 - لمليكشي حياة ، دور طبيب العمل في حماية صحة العامل في التشريع الجزائري ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا
  - 7 - مكي فلة ، السلامة و الصحة المهنية في إطار التشريعات الوطنية ، مداخلة في إطار الملتقي الوطني عن بعد بعنوان السلامة و الصحة في العمل واقع و تطلعات ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، 20 أكتوبر 2022 إبتداء من الساعة 09 صباحا
- هـ : النصوص القانونية
- النصوص التشريعية
- 1 - الأمر 76-97 المتضمن دستور 1976 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976 ، الجريدة الرسمية العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976
  - 2 - القانون رقم 83-83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالحوادث و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية العدد 28 الصادرة بتاريخ 03-07-1983
  - 3 - القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-11-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988
  - 4 - القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة بتاريخ 15 أفريل 1990 ،

- 5 - القانون رقم 90 - 03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية العدد 6 ، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990
- 6 - الأمر رقم 96 - 11 مؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، يعدل ويتم القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 10-06-1996
- 7 - الأمر 96-19 المؤرخ في 06-07-1996 يعدل و يتم القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 07-07-1996
- 8 - قانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 14 الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016،
- 9- القانون 22-16 المؤرخ بتاريخ 16 جويلية 2022 يتم القانون 90-11 ، الجريدة الرسمية العدد 49 الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022
- النصوص التنظيمية
- 1- المرسوم الرئاسي 89-18 الصادر بتاريخ 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية العدد 09 الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989
- 2 - المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996
- 3 - مرسوم رئاسي رقم 20-442 المؤرخ بتاريخ 30 ديسمبر 2020 ، يتعلق بإصدارالتعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020 ، الجريدة الرسمية العدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020
- 4 - المرسوم الرئاسي رقم 06-59 ، المؤرخ في 11/02/2006،المتعلق بالمصادقة على اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 الصادرة سنة 1981 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية المعتمدة في جنيف في 22 جوان 1981 ، الجريدة الرسمة العدد 07 المؤرخة بتاريخ 12-12-2006

- 5 - المرسوم الرئاسي رقم 06-60 المؤرخ في 11-02-2006 ، المتعلق بالمصادقة على اتفاقية الصحة والسلامة المهنية في البناء رقم 167 الصادرة بتاريخ 1988 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المعتمدة في جنيف في 20 جوان 1988 ، الجريدة الرسمية العدد 07 المؤرخة بتاريخ 12-12-2006
- 6 - المرسوم الرئاسي رقم 05-280 ، المؤرخ في 14 أوت 2005 ، المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية الصادرة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977 ، الجريدة الرسمية العدد 56 المؤرخة بتاريخ 17 أوت 2005
- 7 - المرسوم الرئاسي رقم 05-281 المؤرخ في 14-08-2005 ، المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة في بنغازي مارس سنة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بينغازي في مارس سنة 1981 ، الجريدة الرسمية العدد 56 ، الصادرة بتاريخ 17 أوت 2005
- 8 - المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19-01-1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة و السلامة في محيط العمل ، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991
- 9 - مرسوم تنفيذي رقم 93 - 120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993 ، يتعلق بتنظيم طب العمل ، الجريدة الرسمية العدد 33 ، الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993
- 10 - المرسوم التنفيذي 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 الذي يحدد تشكيل و تنظيم و تسيير المجلس الوطني للوقاية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره ، الجريدة الرسمية العدد 35 ، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1996
- 11 - المرسوم التنفيذي رقم 2000-53 المؤرخ في 05-08-2000 يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه و عمله ، الجريدة الرسمية العدد 53 ، الصادرة بتاريخ 27-08-2000
- 12 - المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24-09-2001 يحدد الأماكن العمومية التي يحظر فيها تعاطي التبغ و كيميائيات تطبيق هذا المنع ، الجريدة الرسمية العدد 55 ، الصادرة بتاريخ 26-09-2001 ،
- 13 - المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28-10-2001 يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة ، الجريدة الرسمية رقم 65 ، الصادرة بتاريخ 4 نوفمبر 2001

14 - المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28-10-2001 يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات و الأجهزة وآلات الحماية و صلاحياتها و سيرها، الجريدة الرسمية رقم 64 ، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 2001

15 - المرسوم التنفيذي 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية العدد 82 الصادرة بتاريخ 2002-12-11

16 - المرسوم التنفيذي رقم 05 - 05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 06-01-2005

17 - المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة وسط العمل ، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005

18 - المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الامن ، الجريدة الرسمية العدد 04 المؤرخة 09 جانفي 2005

19 - المرسوم التنفيذي 05-12 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 04 الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005

### ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

1- **Bennouna Aida**, Instauration de la culture de la prévention dans la pratique de la sécurité et santé au

Travail, Communication dans le cadre du colloque national à distance intitulé : « La santé et la sécurité au travail : réalité et perspectives », Université d'Alger 1 Benyoucef Benkhedda, le 20 octobre 2022, à partir de 09h00

2- **Mahammed Nasr-Eddine Koriche** , Prévention des risques professionnels: les limites à la responsabilité de l'employeur et à l'efficacité de la répression pénale , Communication dans le cadre du colloque national à distance intitulé :

« La santé et la sécurité au travail : réalité et perspectives », Université d'Alger  
1 Benyoucef Benkhedda, , le 20 octobre 2022, à partir de 09h00

فهرس

المحتويات

-	الإهداء
-	شكر و عرفان
-	قائمة الإختصارات
أ-ج	مقدمة
7	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي و القانوني للسلامة المهنية في التشريع الجزائري
8	المبحث الأول : الإطار النظري للسلامة المهنية
8	المطلب الأول : مفهوم السلامة المهنية و أهدافها
8	الفرع الأول : تعريف السلامة المهنية
10	الفرع الثاني : وسائل تحقيق أهداف السلامة المهنية
13	المطلب الثاني : المخاطر المهنية و طرق الوقاية منها
13	الفرع الأول : تعريف الخطر المهني
14	الفرع الثاني : أنواع المخاطر المهنية
20	الفرع الثالث : تقييم الأخطار المهنية
22	المبحث الثاني : التنظيم القانوني للسلامة المهنية في التشريع الجزائري
22	المطلب الأول : الأسس القانونية العامة للسلامة المهنية في التشريع الجزائري
22	الفرع الأول : الأساس التشريعي للسلامة المهنية:
28	الفرع الثاني : الإتفاقيات الدولية و العربية في مجال الصحة و السلامة المهنية التي صادقت عليها الجزائر
31	المطلب الثاني : دور قانون العمل في حماية السلامة المهنية في التشريع الجزائري
31	الفرع الأول : القانون 90-11 و القوانين المكملة له
32	الفرع الثاني : إلتزامات صاحب العمل
36	خلاصة الفصل

38	الفصل الثاني : الآليات القانونية لضمان السلامة المهنية
39	المبحث الأول : الرقابة الداخلية في مجال السلامة المهنية و التدابير الوقائية المعتمدة داخل المؤسسة
39	المطلب الأول : رقابة الهياكل الداخلية المكلفة بالسلامة المهنية
39	الفرع الأول : الرقابة على الصحة و السلامة المهنية
40	الفرع الثاني : الهياكل الداخلية المكلفة بالسلامة المهنية
49	المطلب الثاني : التدابير العامة للوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة
50	الفرع الأول : تحسن ظروف العمل و تعزيز التكوين و التدريب في مجال الوقاية من الأخطار المهنية
52	الفرع الثاني : قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل و إلتزام المستخدم بإعلام العمال
56	الفرع الثالث : إحتياجات الوقاية العامة
58	المبحث الثاني : الرقابة الخارجية في مجال السلامة المهنية
58	المطلب الأول : رقابة مفتشية العمل
59	الفرع الأول : تعريف مفتشية العمل
59	الفرع الثاني : صلاحيات مفتش العمل
61	الفرع الثالث : الصلاحيات الرقابية لمفتش العمل
65	المطلب الثاني : الإجراءات و التدابير المتخذة من قبل مفتش العمل في حالة معاينته للمخالفات
65	الفرع الأول : تحرير الملاحظات الكتابية و الأعذار
68	الفرع الثاني : تحرير محاضر المخالفات
71	خلاصة الفصل
73	خاتمة

76	قائمة المراجع
85	قائمة المحتويات
88	ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة

تتناول هذه الدراسة الإطار المفاهيمي والقانوني للسلامة المهنية في التشريع الجزائري، مع التركيز على مختلف الآليات القانونية الكفيلة بضمان تطبيقها داخل المؤسسة. فقد تم التطرق إلى مفهوم السلامة المهنية وأهدافها الوقائية، وإلى أهم المخاطر المهنية وسبل الحد منها، باعتبارها أساسًا لبناء بيئة عمل آمنة. كما تم تحليل الإطار القانوني المنظم لها من خلال أحكام قانون العمل والتشريعات ذات الصلة التي تكرس التزامات المستخدم وتحمي حقوق العمال.

كما تناولت الدراسة الآليات القانونية لضمان السلامة المهنية، من خلال الرقابة الداخلية التي تمارسها الهياكل المختصة داخل المؤسسة، والتدابير الوقائية المعتمدة للحد من الأخطار، إضافة إلى الرقابة الخارجية التي تمارسها مفتشية العمل بصلاحياتها في التفتيش ومعاينة المخالفات. وقد خلصت الدراسة إلى أن فعالية منظومة السلامة المهنية ترتبط بمدى تكامل هذه الآليات وصرامة تطبيقها لتحقيق الوقاية الفعلية في بيئة العمل.

### الكلمات المفتاحية:

السلامة المهنية، المخاطر المهنية، قانون العمل، الوقاية، الرقابة الداخلية، مفتشية العمل، التشريع الجزائري.

### Abstract

This study examines the conceptual and legal framework of occupational safety in Algerian legislation, with a focus on the legal mechanisms ensuring its implementation within enterprises. It addresses the concept and preventive objectives of occupational safety, as well as the main occupational risks and mitigation methods, as a foundation for a safe working environment. The study also analyzes its legal framework through labor law provisions and related regulations that establish employer obligations and protect workers' rights.

Furthermore, the study explores the legal mechanisms ensuring occupational safety, including internal control exercised by specialized structures within enterprises and preventive measures aimed at reducing risks, as well as external control carried out by the Labor Inspectorate through its inspection and violation enforcement powers. The study concludes that the effectiveness of occupational safety depends on the integration and strict enforcement of these mechanisms to achieve real prevention in the workplace.

### Keywords:

Occupational safety, occupational risks, labor law, prevention, internal control, labor inspection, Algerian legislation.