

جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## شروط بيئة العمل في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي مسار الحقوق تخصص

قانون خاص

إشراف الأستاذ الدكتور:

- عبد الكريم بوحميده

إعداد الطالبين :

- إلياس أبي اسماعيل

- محمد أبي اسماعيل

لقب واسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
بابا عمي الحاج أحمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
بوحميده عبد الكريم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا
حمودين داود	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

نوقشت بتاريخ : 2023/06/19

السنة الجامعية :

1444 هـ / 2022م - 2023م.



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## شروط بيئة العمل في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق  
تخصص قانون خاص

إشراف الأستاذ الدكتور:

- عبد الكريم بوحميذة

إعداد الطالبين :

- إلياس أبي اسماعيل

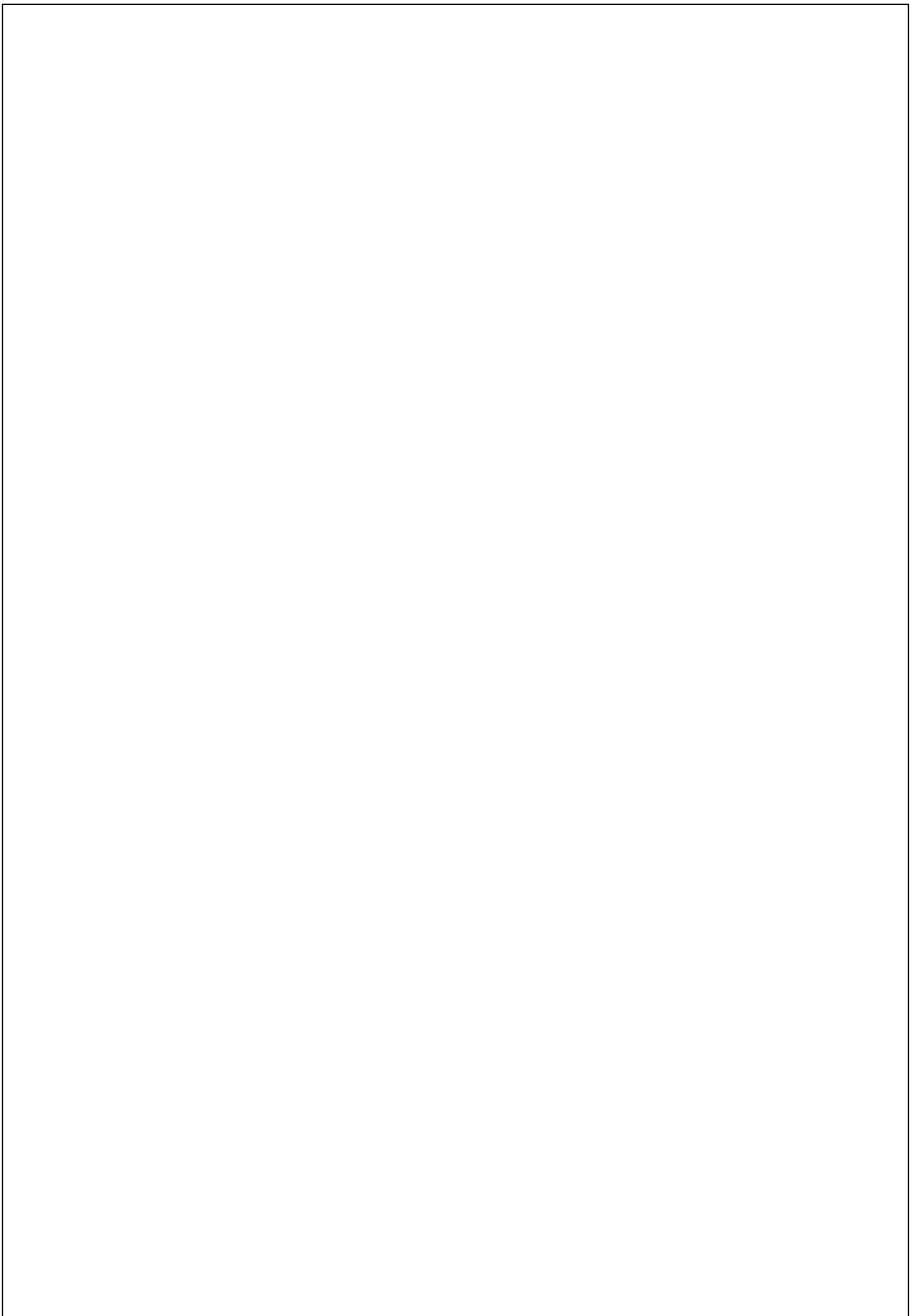
- محمد أبي اسماعيل

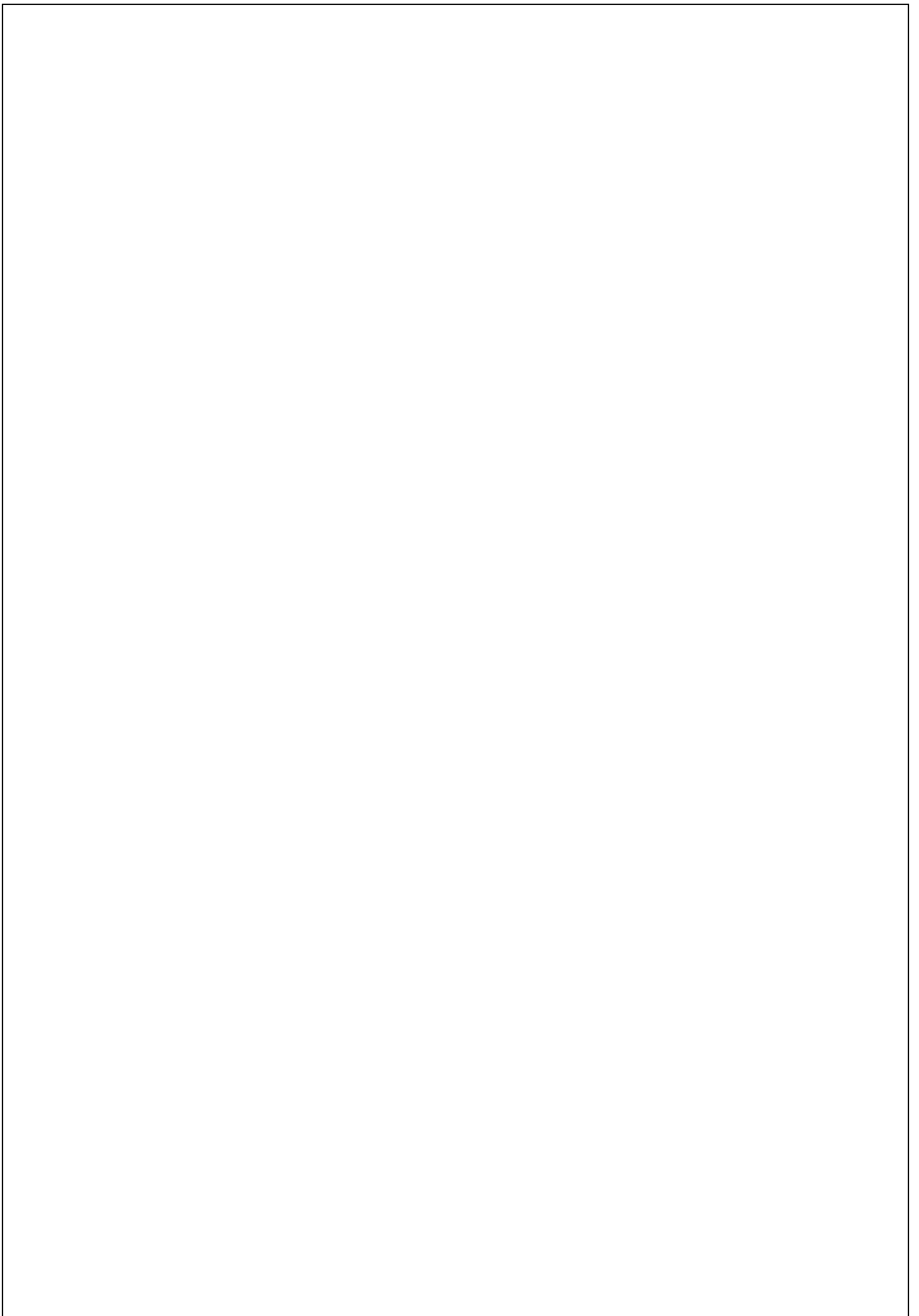
لقب واسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
بابا عمي الحاج أحمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
بوحميذة عبد الكريم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا
حمودين داود	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

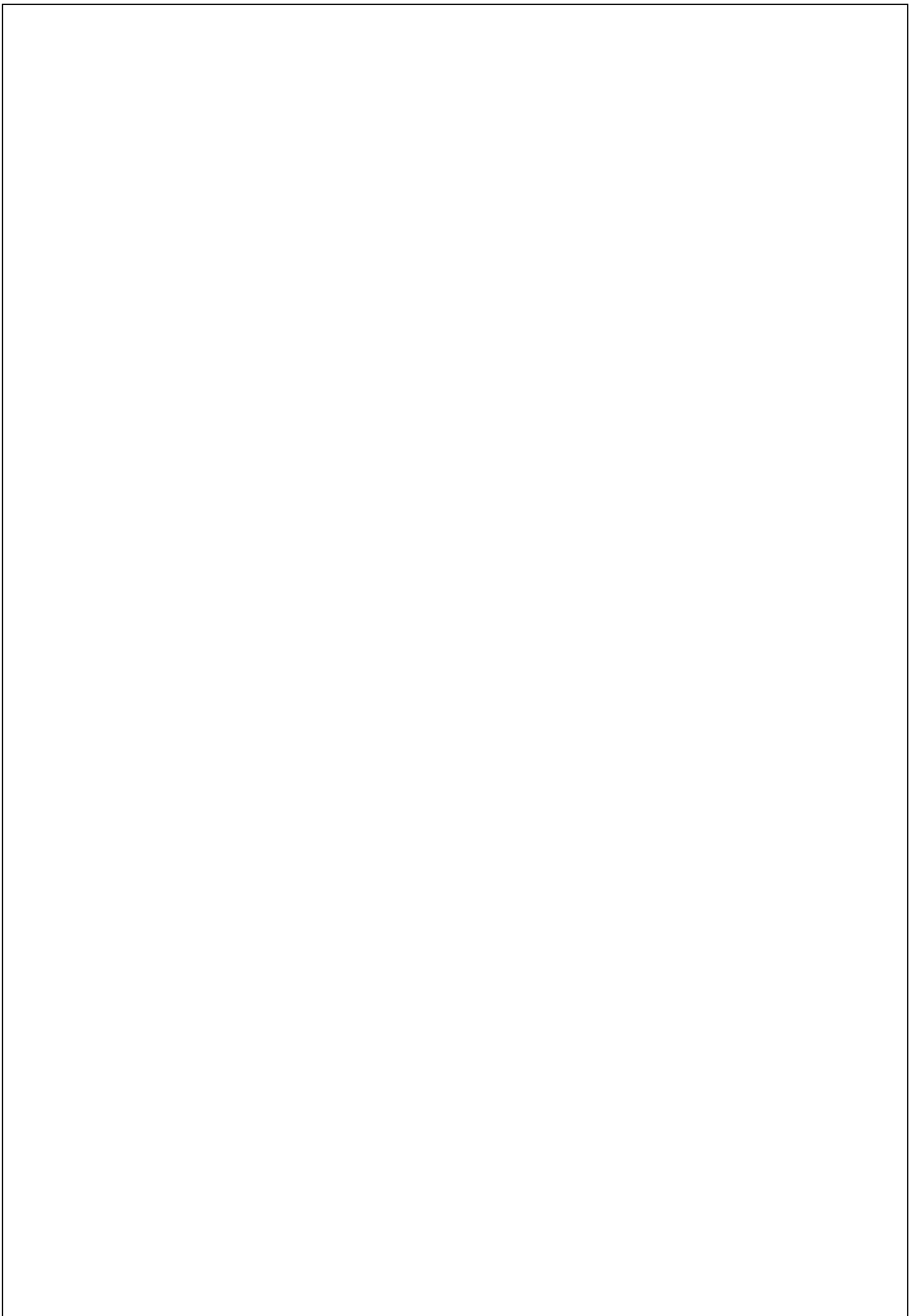
نوقشت بتاريخ : 2023/06/19

السنة الجامعية :

2023-2022م / 1444هـ







قال الله تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم : ( يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُلْهِكُمْ أَمْوَالُكُمْ وَلَا  
أَوْلَادُكُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ )

صدق الله العظيم

الآية (8-9) سورة التغابن .

عن سعد رضي الله عنه قال:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

( طَهَّرُوا أَنْفُسَكُمْ فَإِنَّ الْيَهُودَ لَا تُطَهِّرُ أَنْفُسَهُمْ )

رواه الطبراني.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

( مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَ إِنْ نَبِيُّ اللَّهِ دَاوُدَ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ

( عَمَلِ يَدِهِ )

عن عائشة رضي الله عنها ، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

( إِنْ اللَّهُ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ )

رواه الطبراني في الأوسط وصححه الألباني .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :

( النَّظَافَةُ مِنَ الْإِيمَانِ وَالْوَسْخُ مِنَ الشَّيْطَانِ )

رواه الترمذي .

شكر و تقدير :

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ،

قبل المضي قدما نتقدم بأسمى آيات الشكر و الإمتنان إلى كل من حمل  
أسمى رسالة في الوجود وأشعل شمعة في دروب عملنا .

إلى اللذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة من الطور الإبتدائي إلى يومنا  
هذا .

جزيل الشكر الخاص إلى الأستاذ الدكتور عبد الكريم بوحميدة الذي تفضل  
بالإشراف على هذا العمل المتواضع ، فجزاه الله عنا كل خير قائلين له  
قول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الحوت في البحر ، والطير في  
السماء ، ليصلون على معلم الناس الخير" .



الإهداء :

إلى أمّتي ... إلى وطني... إلى شعبي...

إلى من وصّى بهما الله إحساناً وخيراً

إلى معنى الحياة والحنان والتفاني ...إلى من كان دعاؤها سر نجاعي

وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة،حفظها الله ورعاها

إلى من كله الله بالهبة والوقار، وعلمني العطاء دون انتظار وأحمل اسمه

بكل افتخار،حفظه الله ورعاها

إلى من علموني علم الحياة ، إخوتي وأخواتي ، كل باسمه

إلى عائلتي

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

اللهم مد في أعمارهم كل باسمه و صفته و درجته

## قائمة المختصرات :

الش الإ : الشريعة الإسلامية .

الإ الع الع ح الإ : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

ب ع : بيئة العمل .

ص س م : بالصحة والسلامة المهنيين .

الس الص : السلامة والصحة .

م ع د : منظمة العمل الدولية .

أ م : أمراض مهنية .

ح ع : حوادث العمل .

ص س ع : صحة وسلامة العامل .

م ب : الموارد البشرية .

و ت : الولاء التنظيمي .

إ د : اتفاقيات دولية .

م ص ع : منظمة الصحة العالمية .

أ س : الأمن و السلامة .

ق ع : قانون العمل

ق ت إ . قانون التأمينات الإجتماعية .

أ و ص : الأمن و الوقاية الصحية .

ط ع : طب العمل .

س م : السلامة المهنية .

م أ م : مؤتمر الأمم المتحدة .

ص م : الصحة المهنية .

و م أ : الولايات المتحدة الأمريكية .

ح ع أ : الحرب العالمية الأولى .

م ص ع : منظمة الصحة العالمية .

ح ص أ : حفظ الصحة و الأمن .

ض إ : الضمان الإجتماعي .

# مقدمة







قال الله تعالى: "وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ"<sup>1</sup>.

فقد جاء في القرآن الكريم أن الإنسان خلق للعبادة و باعتبار العمل كذلك فهو من أهم مقومات حياة الفرد ، على غرار الديانات السماوية السابقة فقد منح الإسلام للعمل مفهوما خاصا به ، وعرفه أنه كل جهد لا يتنافى وأحكام الشريعة الإسلامية لغاية الحصول على منفعة مشروعة والمساهمة في تشييد مجتمعه والمضي به قدما نحو التطور كمقصد من مقاصد الإسلام والعمل ؛ هذا وقد قسم هذا الأخير العمل إلى ثلاثة أنواع : بدني - فكري - معنوي ؛ هذا لما يحققه من أجر ونجاة في الآخرة . وقد أكد ذلك كل من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة والسلف الصالح.

إضافة لذلك ربط الإسلام بين العمل و الإيمان لقوله جل علاه : "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ"<sup>2</sup>.

وقوله صلى الله عليه وسلم "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا فَلْيَتَّقْنَهُ"<sup>3</sup>.

وعليه جاءت الش الإلتزام بتكفل ذلك بالحث على كل من الإلتزام بمبادئه ، مراعاة بنوده واحترام حقوق طرفيه ، وتربط بين الجانبين الروحي والمادي للعمل . ذلك لما له من دور فعال في حفاظ الإنسان على بقائه حيا ، وعليه فقد وجب عليه العمل إما بمجهوده الفكري أو البدني بما شاء من الطرق وفق ظروفه ورغباته وقدراته للحصول على متطلباته اليومية .

قد كان العمل في غابر الزمان ومع وجود الإنسان على سطح المعمورة أمرا فطريا بالنسبة له لملاحظته لما يحيط به من مخلوقات حين سعيها نحو قوتها وتشبيد ملاذها حتى أصبح الفرد يعين أخاه الفرد على كسب اللقمة بتبادل الأدوار أو بمقابل أو ببديل أو ما إلى ذلك... إلخ .

<sup>1</sup> سورة الذاريات ، الآية 56 .

<sup>2</sup> سورة النحل ، الآية 97 .

<sup>3</sup> رواه الإمام البيهقي عن أم المؤمنين عائشة بنت أبي بكر الصديق .



كنبذة تاريخية ، جدير بالذكر أن الوسائل الأولية للعمل كانت جد بدائية كالحجارة والعصي للصيد كأول مصدر لقوت الإنسان ، ليلي ذلك نشاط الزراعة إلى أن بدأ تشكل العشائر لمّا أراد الناس العيش فرادى . ثم ظهر بعد ذلك المجتمع المشاعي المتميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج و العمل المشترك و التوزيع المتساوي لمنتجات العمل .ثم تطورت الفكرة إلى ظهور الملكية الخاصة وكذا الطبقية والإستغلال بسبب زيادة الإنتاج وتحقيق فائض منه فطغى بذلك الرّق والعبودية<sup>1</sup>.

مع تطور أساليب العمل وزيادة الإنتاج ، ظهرت عدة حضارات كالرومانية التي عاشت تطورا ملحوظا في عدة ميادين كالمناجم والأسلحة وغيرها ، كذلك الحضارة الفرعونية ومخلفاتها من إتقان في العمل كالأهرامات ، ليستمر النظام الإقطاعي إلى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م التي من خلالها حدثت عدة تغيرات جذرية في ميدان العمل مكرّسة بذلك مبدأ سلطان الإرادة . فألغيت الطوائف والإحتكارات المهنية وظهرت المنافسة الصناعية والتجارية ليتبلور بذلك المفهوم الإقتصادي الحر وأرسيت دعائم الرأسمالية ؛ كل هذا كان خلال العصور القديمة<sup>2</sup>.

قانون العمل في الجزائر مر على عدة مراحل أولها كانت المرحلة الإستعمارية من عمر هذا البلد (1830م-1962م)؛ حيث جرى خلالها العمل بالقوانين الفرنسية عدا مايتعارض مع مبادئ سيادة الدولة الجزائرية باعتبارها آنذاك امتدادا لإقليمها بزعم المستعمر الفرنسي مع إضافة ما يناسب الثقافة الشعبية الجزائرية ويخدم المصالح الفرنسية كدرجة أولى .

<sup>1</sup> خليلي قدور، عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق ، الجامعة الإفريقية أحمد دراية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق تخصص تسيير المؤسسات ،أدرار الجزائر ص أ .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص أ .

بعد ذلك تأتي مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل الممتدة من سنة 1962م إلى سنة 1989م التي تم خلالها إصدار عدة قوانين كتلك المتعلقة بالعدالة في العمل، على غرار النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى لاسيما الخاصة منها بالقطاعين العام و الخاص .

آخر المراحل ؛ هي مرحلة تكريس القانون الإتفاقي لعلاقات العمل الأمر الذي يتطابق مع دستور 1989م وذلك بصدور قوانين عديدة كرست الطابع التعاقدى الإتفاقي لعلاقات العمل بغرار سابق القوانين ذات الطابع التنظيمي . نذكر منها :

-القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل .

-القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>1</sup>.

-القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>2</sup>.

-القانون 90-03 المنظم لأحكام هيئة مفتشية العمل<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> -المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989م ، في الجريدة الرسمية العدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989م . المتعلق بإصدار نص الدستور الجزائري .

-القانون رقم 90/11 المؤرخ في يوم الأحد 26 رمضان عام 1410هـ ، الموافق ل 21 أبريل سنة 1990م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة في يوم الأربعاء أول شوال عام 1410هـ ، الموافق ل 25 أبريل سنة 1990م ، المتعلق بعلاقات العمل .

<sup>2</sup>-القانون 90/02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ ، الموافق ل 06 فبراير 1990م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 ، المؤرخة في 11 رجب عام 1410هـ ، الموافق ل 07 فبراير 1990م ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

حيث نخص بالذكر في بحث تخرجنا هذا المواطن العامل الذي هو جزء لا يتجزأ من هذا البلد القارة ؛ فقد كرس له المشرع الجزائري ترسانة قانونية ضمانا له توفير أحسن الظروف اللازمة لممارسة عمله بأريحية تامة .

ومثال ذلك نصي المادتين الخامسة والسادسة من القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل<sup>2</sup>.

إن السلامة والصحة المهنيين يضمنان الحماية الفعلية للفرد ضد المخاطر التي تواجهه أثناء ممارسته لمهامه سواء داخل محيط عمله أو خارجه ، مما يستدعي وجوبا ووعي جميع الأفراد واقتناعهم بقيمة أسس كل منهما بهدف تجنب أي حادث أو إصابة داخل المؤسسات الصناعية وكذا الشركات إضافة للأماكن العامة.

يرجع سبب هذه المخاطر التي باتت في تزايد إلى تعقد الحياة المعاشية ، أما عن الأماكن التي تتكثف فيها هذه المخاطر هي المنشآت الصناعية حيث ليست كغيرها من الأماكن العادية من عدة نواحي كالرطوبة والحرارة والنقاء وما إلى ذلك من عناصر مشكلة لمحيط العمل ، إضافة لكل هذا الآلات والمستلزمات التي لا تخلوا من الخطورة وإلزامية اليقظة على مدار مدة العمل كالأضرار الحساسة والمواد المتفاعلة وما إلى ذلك... إلخ .

نظراً للتزايد المتواصل لما تم التطرق إليه سابقا من مخاطر باتت هاجسا يهدد أمن وسلامة العامل ، وجب تحديد مجال الحماية المقررة لصالحه ، الشيء الذي تسعى إليه الدول لتحقيقه لاسيما الدولة الجزائرية تكريسا للغاية من الحماية الاجتماعية في شتى الميادين ، منذ تفتن الدول لما يهاجم بيئة الإنسان من مخاطر عموماً وبيئة العمل على وجه الخصوص

<sup>1</sup> القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ ، الموافق ل 06 فبراير سنة 1990م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 ، المؤرخة في 11 رجب عام 1410هـ ، الموافق ل 07 فبراير سنة 1990م ، المتعلق بفتشية العمل .

<sup>2</sup> القانون 11/90 ، المصدر السابق .



الجرح وتسليط الضوء على الولايات التي يعيشها العامل بين الحين والآخر جراء ما تخلفه حوادث العمل ، و افتقاره إلى تقدير ذاته واكتسابه لتعقيدات صحية ونفسانية مزمنة .

وما دفعنا للحديث عن هذا الموضوع يغلب عليه الدوافع الموضوعية أكثر منها ماهي ذاتية و انتشاره على أوسع نطاق في جميع ميادين الحياة اليومية للفرد عموما وللشخص العامل على وجه أخص ، بحكم كون البيئة تشمل الجميع دون استثناء والفئة العمالية بشكل أولى، وتشمل الآلات المحيطة بنا وهو ما يستوجب الإلمام به خاصة وأن كل فرد أو طالب علم لابد وأن يلتحق بقطاع العمل عاجلا أم آجلا أيًا كان التخصص و المجال مما يستوجب عليه أيضا أن يلمّ بأحكامه وقاية لنفسه أولا ولغيره ثانيا قبل الوقوع في حوادث وعواقب وخيمة تضرّ به خاصة وأن نسبة الإقبال و الإلمام بالموضوع ضئيلة مقارنة بأهميته على جميع الأصعدة كما سبق ذكره .

هذا سعيانا بحول الله تعالى وتوفيق منه لتسليط الضوء على الموضوع عموما وللتمكن من توضيح مراحل نشأة الإهتمام بموضوع الصحة والسلامة المهنيين انطلاقا من بوادر ذلك على المستويات الدولية والعربية والوطنية ليتجلى للمهتم بالموضوع الدور الفعال لتكريسهما على تطوير العمل و الغوص في حقيقة تطبيقه على أرض الواقع و المستوى الفعلي لأداء العمال منذ بداية هذا الموضوع إلى يومنا هذا مما لذلك دورا فعالا في توفير محيط عمل خال من الأخطار المهنية ، وبمفهوم المعاكسة الخطورة الملموسة في واقعا والعواقب الناتجة عن إهمال وعدم أخذ الموضوع على محمل الجد .

موضوع الصحة والسلامة المهنيين سبق وأن تطرق له الباحثون و الدارسون في هذا المجال من شتى نواحيه نذكر البعض منها :

-إدارة السلامة والصحة المهنية و إنتاجية العاملين -العلاقة و الأثر- ، دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية ، أحمد علي حسين 2009 .

-العوامل المؤثرة على جودة الحياة المهنية ، mohamed baitul islam 2012 .

-الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين التشريع الجزائري والتتقيف-عتيقة حرايرية 2017 .

أما فيما يخص أهم العراقيل التي اعترتنا خلال مشوارنا في إنجاز بحث التخرج هذا ما يلي :

-عدم التمكن من القيام ببعض الدراسات الميدانية وإثراء الموضوع بصفة ملموسة أكثر لنقص الوعي الثقافي لدى أغلب المستخدمين وعدم إدلآتهم بما يلزم من التصريحات الحقيقية للإجابة عن الأسئلة المطروحة والكشف عن الوقائع .

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية :

هل تعتبر المعايير المعتمدة في بيئة العمل كفيلة بالحفاظ على الصحة والسلامة المهنيين للعامل ؟

استعنا في سبيل تناول هذا العمل بمزيج من الوصف والتحليل والسرد و المقارنة أيضا ؛ حيث مهدنا للموضوع بشيء من سرد سيرته التاريخية على مر الأزمنة كما حللنا بعض الأحكام والنصوص والمواد القانونية ، هذا وقد غلب الطابع الوصفي على التعريفات والشروحات لأغلب الحقل الدلالي ذات العلاقة بموضوعنا محل الدراسة وكذا جمع المادة العلمية حول استراتيجيات وممارسات تأمين بيئة العمل .

و للإجابة عن الإشكالية المطروحة و البحث أكثر في الموضوع ؛ فقد ارتأينا لأن نقوم بذلك وفق خطة ثنائية منهجية محكمة قسمناها إلى فصلين .. .

أما عن الشطر الأول للخطة المتمثل في فصلها الأول فقد تمثل في الإطار المفاهيمي لموضوع بحثنا ؛ أين مهدنا له بالتطرق لبعض المصطلحات المتعلقة بمجال الصحة والسلامة المهنيين ووضحنا دلالاتها ، لنتناول بعد ذلك الأبعاد القانونية لهذه الأحكام من مختلف نواحي علاقات العمل ، ثم خلاصنا في ختام هذا الفصل إلى منابع مصادر هذه الأحكام .

و بالنسبة للفصل الثاني فقد خصصناه لأهم الهياكل و المنشآت المسخرة من طرف المشرع الجزائري للسهر و الرقابة على مدى الحفاظ و العمل بهذه القواعد و الشروط و الأحكام . كما أشرنا أيضا للسبيل الردعي و الجزائري العقابي للمشرع تجاه من تهاون في سبيل الإمتثال لها ؛ و ذلك عبر إدراج الترسانة القانونية حول هذا الموضوع .

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للصحة والسلامة

المهنيين للعامل ومكان العمل



لا بأس بالإشارة إلى أنه يصادف الـ 28 أبريل من كل عام اليوم العالمي للسلامة المهنية في مكان العمل منذ عام 2003م ، إضافة إلى أنه في يونيو من عام 2022م قرر مؤتمر العمل الدولي إدراج (بيئة عمل آمنة وصحية) في إطار مبادئ الحقوق الأساسية في العمل . وفي 28 أبريل من العام الجاري احتفلت المنظمة بهذا القرار؛ حيث جمعت الخبراء والهيئات المكونة لمناقشة آثاره وكيفية تنفيذه على عالم الشغل.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى الأبعاد المختلفة للسلامة المهنية من خلال الخطة المبينة أعلاه في شطرها الأول الذي خصصناه لمهية الصحة والسلامة المهنيين لكل من العامل والمحيط الذي يزاول فيه نشاطه<sup>1</sup>.

### المبحث الأول:

#### السلامة المهنية للعامل ومكان العمل .

خلال قيام العامل بتنفيذ مهامه في العمل قد تواجهه مخاطر عديدة تنشأ بصفة خاصة في ميادين العمل الصناعية بسبب استعمال الآلات وما يلحق بها من مواد متعلقة بها. وعليه فإن مدى نجاح المؤسسة من عدمه يبقى حكرا على مدى تأطيرها لمواردها البشرية ؛ فللوصول لأداء مرضي راقى عليها بتوفير بيئة عمل محفزة على ذلك<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>- مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة satpap alif لتحويل الورق والبلاستيك ، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير ، جامعة فرحات عباس ، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد ، سطيف ، ص90 .

<sup>2</sup> -زحراح خالد ، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين ، جامعة البليدة 2 ، ص2 .

## المطلب الأول:

### السلامة المهنية للعامل.

أصبحت السلامة المهنية حقيقة واقعية حتمية فرضتها الظروف والملابسات الخاصة بالعملية الصناعية المتطورة عبر الأزمنة تدريجيا . فقبل أن يتبنى التشريع القانوني أحكامها ، فقد عاشت طبقة العمال مئات السنين تزرح تحت وطأة مجال العمل معانية من أمراض ومخاطر مهنية ؛ كل هذا قد كان قبل تبني الإفرازات الخاصة بتقنيات العمل من طرف التشريع القانوني<sup>1</sup>.

بعد تتابع التطور السريع الذي انطلق من الإعتماد الكلي على الزراعة مرورا بالصناعة المعتمدة في ذاتها على الإقتصاد الزراعي ، ثم إلى الإقتصاد الصناعي . وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى أضفى على حوادث العمل الطابع الجماعي بعد غدوها ذات مظهر فردي إبان عهد الإنتاج اليدوي، ليؤدي هذا التحول إلى حدوث آثار ضارة في الجوانب الإنسانية و الأخلاقية تسببت في زيادة الهوة بين العامل ورب عمله، هذا ما أجبر الدولة على التدخل لحماية العامل من أخطار المهنة بإصدار تشريعات قانونية أخذت تنتشر بين العديد من الدول الصناعية<sup>2</sup>.

## الفرع الأول:

### الإطار المفاهيمي للصحة والسلامة المهنيين للعامل.

إن الإنسان باعتباره موردا بشريا لأي مؤسسة فهو المحرك الأساسي والرئيسي لأي نشاط يتم على مستواها لما له من تأثير مباشر وغير مباشر على الإنتاج وعلى مردوديتها ، هذا ما

---

<sup>1</sup> - مشعلي بلال، مرجع سابق .

<sup>2</sup> - مشعلي بلال ، نفس المرجع .

فرض على كل عامل الوعي التام والفهم الصحيح والقناعة الكاملة بجميع العناصر المؤثرة في هذا العنصر، فتزامنا مع ممارسة العنصر البشري للمهام المخولة له عليه أن يأخذ بعين الإعتبار أنه خلال قيامه بتلك المهام قد يتعرض لبعض الحوادث أو الأمراض المهنية خاصة إن كان يعمل في مؤسسة صناعية أو إنتاجية ، وهو ما يوجب على الجهات الوصية بتلك المؤسسة أن تأخذ على محمل الجد هذه المسألة بتوفير و تسخير العوامل المساعدة على تحقيق الأمن المهني ، وعليه فإن ظاهرة ح ع تعكس مستوى السلامة في المؤسسة ، والتي اختلف الباحثون في تفسير أسبابها . حيث قال فريق منهم أن الأمر وراثي ، ومنهم كذلك من أرجعها إلى المناخ البيئي وأوضاع العامل الإجتماعية والإقتصادية . غير أن الأغلبية أجمعت على أن العامل الرئيسي المتسبب في هذه الظاهرة هو العامل الإنساني<sup>1</sup>.

موضوع الضغوطات في بيئة العمل هو من الموضوعات جديرة الفحص أيضا والدراسة ، إذ يعد هذا العمل من أهم الأعمال الأساسية والحيوية في أي مجتمع كان في مختلف الأزمنة لما لهذه الوظيفة من أهمية وخطورة وانعكاسات على أمنه وسلامته ورخائه<sup>2</sup>.

فمن مبادئ الش الإ حول سلامة الإنسان ومحيطه قول رسول الله صلى الله عليه وسلم :  
"لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ" ومبدأ "دَرءُ الْمَفَاسِدِ أَوْلَى مِنْ جَلْبِ الْمَصَالِحِ" وقاعدة "مَا أَدَّى إِلَى حَرَامٍ فَهُوَ حَرَامٌ" . هذه المبادئ وغيرها من أمثالها من المبادئ المقصود بها أنه إن كان المستخدم

<sup>1</sup> - عجيلة حاج محمد-بن جروة حكيم ، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، المجلد 03 ، العدد 06 ، الجزائر سنة 2018م ، ص 91 .

<sup>2</sup> - ممدوح مجيد - إسحاق حنا، ضغوط العمل الشرطي وأثره على الصحة والسلامة المهنية ، مجلة الفكر الشرطي، المجلد 22 ، العدد 84 ، 2013م

أو المؤسسة سببا في إحداث ضرر لبيئة العمل فلا يجوز الردّ على الضرر بضرر أو فساد آخر فلا يمكن إصلاح الضرر بمثله وفق مبدأ "الضرر لا يزال بمثله أو بضرر أكبر منه"<sup>1</sup>.

في هذا السياق جدير بالذكر أيضا جهود م ع د لاسيما اتفاقية "155" حول الص الس الم وب ع للوقاية من الحوادث والأضرار الناتجة عن العمل ، وكذلك اتفاقية "161" المتعلقة بتوفير خدمات الصحة المهنية وكل مقتضيات البيئة الصحية المأمونة . واتفاقية "187" التي تمحورت حول الترويج للسلامة والصحة المهنيين بالتشديد على أهمية التعزيز المتواصل للثقافة الوقائية للصحة والسلامة المهنيين في بيئة العمل<sup>2</sup>.

تعرّف الأخطار المهنية أيضا بأنها ظروف قد تؤدي إلى وقوع الحوادث أو العطل أو العطل في الآلات والأدوات والمعدات أو التي تؤدي إلى دمار في البناء أو تعطيل في القيام بمهمة أو عمل معيّن ؛ غير أنّه ما يعاب على هذا التعريف تركيزه على الأضرار المادية دون الأضرار التي تمسّ صحة وأمن العامل . من جهة أخرى يعرف الأخصائيون الخطر المهني بأنه وضعية شادة عن العادة قد تؤدي إلى حادث عمل أو إلى مرض مهني لما لهذه الأخطار من أضرار فادحة على العامل والمؤسسة على حدّ سواء<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - جهل محمد ، فساد الصحة المهنية و بيئة العمل وفق منظور الشريعة الإسلامية ، مجلة قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 20 ، العدد 05 ، جانفي 2018م ، ص252.

<sup>2</sup> - الاتفاقية رقم 155 ، اتفاقية السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل ، مؤتمر العمل الدولي 22 يونيه سنة 1981م ، منظمة العمل الدولية ، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا ، [HTTPS//WWW.ILO.ORG](https://www.ilo.org) ، 1992م .

- الاتفاقية رقم 161 ، اتفاقية خدمات الصحة المهنية ، مؤتمر العمل الدولي ، 26 يونيه سنة 1985م ، منظمة العمل الدولية ، مكتبة حقوق الإنسان ، جامعة منيسوتا ، [HTTPS//WWW.ILO.ORG](https://www.ilo.org) ، 1992م .

- الاتفاقية رقم 187 ، اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيين ، مؤتمر العمل الدولي ، 05 يونيه 2006م ، منظمة العمل الدولية ، مكتبة حقوق الإنسان ، جامعة منيسوتا ، [HTTPS//WWW.ILO.ORG](https://www.ilo.org) ، 1992م .

<sup>3</sup> جهل محمد ، مرجع سابق .

يتمّ تقييم الأخطار المهنية وفق خمسة دوافع وهي :

-حماية صحة وسلامة العامل : فانعدام حوادث العمل والأمراض المهنية لا يعني انعدام الخطر وعليه وجب القيام بتشخيص مسبق في المؤسسة لفهم وتحليل كلّ الظواهر المحتمل كونها سببا في ظهور أخطار على الصحة و السلامة في العامل.

-الإستجابة لمتطلبات الوقاية : فكل رئيس مؤسسة مسؤول عن تقييم الأخطار ونشاطات الوقاية وملزم بتوفير كل المستلزمات في هذا المجال .

-تعزيز الحوار الإجتماعي : فالحوار القائم بين رئيس المؤسسة و العمّال وممثليهم يعدّ بمثابة ضمان لفهم و علاج الأخطار بأسلوب عقلاني فعّال .

-خلق وظيفة نوعية : يقوم هذا التحديّ على توفير محيط عمل صحي وآمن ضمانا لأفضل ظروف عمل عن طريق مسلك وقائي طموح يحسّن صورة المؤسسة والوظيفة في آن واحد.

-المساهمة في أداء المؤسسة : فالتقييم يحدد مواطن الخلل المحتمل إحداثها لأضرار بص س ع من جهة وبتنافسية المؤسسة من جهة أخرى ؛ فالظروف الصحية في العمل جديرة بأن تحسّن من الوضعية الإقتصادية للمؤسسات<sup>1</sup>.

وعليه فإن أي مؤسسة لا تخلوا من وجود مخاطر مهددة لها أو للموارد البشرية المتواجدة فيها ، وإدارة هذه المخاطر مهمة ركيزتها الأساسية هي تحديدها وتحليلها بالإضافة إلى وضع مختلف الإجراءات وما يلزم من ترتيبات ضرورية لتفاديها أو الإنقاص منها على الأقل للمضي نحو تحقيق سلامة مهنية جيدة على مستوى المنظمة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> كحول لامياء - بوحوش هشام ، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، مجلد 33 ، العدد 02 كلية الحقوق - جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة 1، بتاريخ 29 مارس 2022 ، الجزائر ، ص206.

<sup>2</sup> ثلاثية منال ، أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات ، المجلد 02 ، العدد

06 ، أبريل سنة 2019م ، ص129.

فمسؤولية إدارة المخاطر المتعلقة بحوادث العمل تقع على كل العاملين بالمنظمة ؛ كل حسب مركزه في المنظمة وموقعه كالتالي:

-الموارد البشرية: يقع على عاتقها الإلتزام بأداء مهماتهم والدراية التامة بنظم وقواعد السلامة ثم الإلتزام بتطبيقاتها عن طريق الإطلاع الدائم على اللوائح والتعليمات الخاصة بها.

-الإدارة العليا: هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ووضع التنظيمات الخاصة باستعمالها وتدعمها ببرامج وإدارة حوادث العمل.

-مدراء الإدارات : يتحملون مسؤولية تدريب وتكوين الموظفين على العمل بأسلوب آمن وتشجيعهم على الإلتزام بقواعد السلامة المهنية وأهم خطوة في هذا الصدد أن يبادروا نحو العمل بالتحديد بتلك القواعد ويكونوا قدوة لباقي العمال.

-ضباط السلامة والصحة : يقع على عاتقهم أعداد برامج السلامة ومراجعتها وتعديلها حسب ما يتطلبه واقع المؤسسة وظروف عمالها ومستجدات محيطها ومساعدة الأفراد على استيعاب والتأقلم مع تلك البرامج.

-إدارة م ب : واجبها التأكد من التكفل والحماية و التأمين للمتعرضين لحوادث بمناسبة ممارستهم لمهامهم داخل المنظمة إضافة للتعويضات المقررة لهم قانونا.

علما أن إدارة مخاطر حوادث العمل على مستوى أي مؤسسة أو منظمة لا تخلوا من العراقيل التي تقف دون التوفيق في المبتغى منها ومثالها :

-الإعتقاد الشائع السائد بين العاملين أن الحوادث لا تطالهم وتصيب الآخرين فقط .

-نفور م ب من القيود الواردة على الص الس الم زعما منهم أنها تحد من حرياتهم<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 131 .

-عدم امتثال الأفراد لإجراءات أمنهم وسلامتهم اعتقادا منهم أن ذلك يحد من كفاءتهم ومستوى مردوديتهم في العمل<sup>1</sup>.

اعتبر المشرع الجزائري المرض المهني أنه كل ما من شأنه أن يندرج ضمن أعراض التسمم والتعفن و العلة المفترقة إلى تأهيل مهني خاص ، كما اشترط قيام العلاقة السببية بين كل من العمل وطبيعة المرض وهو الأمر الصعب الإثبات خاصة وأنّ هذه الأمراض تقع في غالبيتها بعامل بيئيّ خارجيّ.

أما م ع د عرفت الم الم كالتالي : "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في بيئة ما ، مما يستوجب التعويض عنه باعتبارها مرضا مهنيا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة"<sup>2</sup> .

الأمراض المهنية من منظور الفقهاء بمفهومها الواسع هي إصابات عمل تنشأ نتيجة تعرض العامل لعوامل طبيعية أو عوامل كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل وربما نتيجة عن طبيعة عمله فيها<sup>3</sup> .

أسباب الأمراض المهنية متعددة نذكر منها على سبيل المثال :

-غياب التوعية الوقائية التي من شأنها حماية العاملين من الوقوع في المخاطر المؤدية إلى الإصابة بالأمراض التي قد تصدر عن عدم إدراك صاحب العامل لحجم أخطار هذه المهنة من جهة وتجاهل العامل لها من جهة أخرى .

<sup>1</sup> ثلاثية منال ، أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات ، المجلد 02 ، العدد 06 ، أبريل سنة 2019م ، ص132.

<sup>2</sup> - ماموني فاطمة الزهراء ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية - تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد 04 ، العدد 02 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، بتاريخ 25 ديسمبر 2019م ، ص51.

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص52.

-العوامل الطبيعية التي تساهم بشكل كبير في إصابات للعاملين تتفاوت شدتها حسب المهنة كارتفاع الحرارة و انخفاضها حيث يمكن معالجة ذلك بتناول أطعمة مألحة تعوّض العامل بما يفيد نتيجة عن تعرّقه و تسخير أدوات عازلة لدرجات الحرارة العالية وتلطيف درجة الحرارة بتلطيف الجوّ بالتهوية الصناعية أو الطبيعية .

-تعرّض العمال في بعض المهن إلى أصوات ضارة غير مرغوب فيها لكونها عالية أو مزعجة في المصانع أو الورشات أو المخابر أو المناجم كما هو الحال في مصانع النسيج والغزل و مصانع الحدادة والنجارة و مصانع الصناعات الحربية<sup>1</sup>.

عدالة سياسات إدارة الموارد البشرية ومناسبة البيئة المادية لأداء العمل يعدّ أهم معززات الإلتزام و الولاء التنظيمي من خلال بعث الطمأنينة والثقة ، فالمعاملة التي أساسها الثقة بين الإدارة وعمّالها يجلب في نفوسهم محفزا قويا نحو العمل تتجلى آثاره في تطوير الأداء وزيادة الإنتاجية والعمل بروح الفريق ثمّ الترابط و الإلتزام التنظيمي و الولاء الذي يعتبر مطلبا أساسيا لأيّ منظمة بحكم أنه الدّعمة القوية لها التي تميّزها عن غيرها من المنظمات شرط توفر بيئة عمل مناسب<sup>2</sup>.

قد اهتمّ الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بموضوع و ت لعلاقته الإرتباطية بالعديد من الظواهر السلوكية كالدوران الوظيفي و الأداء ؛ حيث كلّما كان مستواه مرتفعا كان الأداء

---

بوخنوفة يحي - سعد الله أبو القاسم ، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية و دورها من الوقاية من الأخطار المهنية ، مجلة دراسة في علم إجتماع المنظمات ، مجلد 02 ، العدد 14 ، جامعة الجزائر 2 ، 05 جويلية 2020م، ص28  
2 - زحزاح خالد ، بيئة العمل الداخلية و أثرها على الولاء التنظيمي للأفراد ، جامعة البليدة 2 ، ص02



كنتيجة حتمية مرتفعا أيضا والعكس بالعكس ، بينما انخفاض مستوى و ت يؤدي إلى ارتفاع نسبة الغياب و الرغبة في البحث عن عمل آخر و عدم الرضى بأهداف المنظمة<sup>1</sup>.

فلتحسين أداء العامل و ولائه لمستخدمه و جب تقييمه أولا . لكن قبل ذلك يجب تحديد مفهوم الأداء سابقا فرغم شيوع استخدامه بين الكتاب و الباحثين في مختلف مجالات الإدارة غير أنهم لم يتوصلوا بعد إلى مفهوم موحد لهذا المصطلح ؛ فمنهم من عرفه بأنه القدرة على إنجاز المهام ، كما عرفه البعض الآخر بقيام الفرد بالأنشطة المختلفة المكوّنة لعمله ، الأداء أيضا هو سلوك يؤدي إلى نتيجة . يعرف أيضا أداء الأفراد بالمستوى الذي يحققه العامل أثناء قيامه بعمله وكذلك كمية و جودة ما قام به من عمل<sup>2</sup>.

نظام تقييم العاملين أهم أداة مستعملة في إدارة الموارد البشرية حيث عليه كامل اعتماد المؤسسة في سبيل مواجهة تحديات تطوير الأداء ، فمن بين أبرز نتائج هذا النظام مايلي :

-تحسين النتائج الفردية والجماعية للعمال.

-تطوير الكفاءات والقدرات بتخطيط وتحديد الأهداف والسعي نحو تحقيقها.

-النتبؤ بالتطورات والمساعدة على إدخالها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بلحجال ديهيا - طالم وردية ، الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في المديرية الولائية للحماية المدنية بولاية تزي وزو، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس - تخصص العمل والتنظيم ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية ، قسم علم النفس ، الجزائر ، 2014م/2015م ، ص11.

<sup>2</sup> - عجيلة حاج محمد - بن جروة حكيم ، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة أعوان الحالة المدنية ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ، المجلد 04 ، العدد 06 ، جامعة قاصدي مباح ، ورقلة ، الجزائر ، ص 94.

<sup>3</sup> المرجع نفسه .

أما عن معايير هذا التقييم فلم يوفق أهل التخصص للوصول إلى مجموعة موحدة لها ؛ حيث اتجه بعضهم نحو تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري والبعض الآخر قدم مجموعة معايير خاضعة للتطبيق على جميع الوظائف . لكن على وجه العموم تقسم المعايير على الوجهين الموضوعي و السلوكي . الوجه الأول يترجم المقومات الأساسية لطبيعة العمل من معرفة له و لمطالبه ؛ إذ يعنى بذلك درجة إلمام العامل بتفاصيل العمل وكيفية وجميع إجراءاته ، إضافة لكمية الإنتاج و مدى تغطية العامل للالتزامات ومسؤولياته مع مراعاة ظروف العمل ، جودة الإنتاج ..، حيث يقيم العامل في مدى إتقانه لعمله وسلامة إنتاجه مع الأخذ بطبيعة الحال بعين الاعتبار قواعد س م وظروف العمل والإمكانيات المتوفرة . بينما الوجه الثاني يكشف عن مواصفات الفرد الخاصة به المتمثلة في درجة تعاونه بينه وبين المتصلين به من زملائه في المؤسسة ومسؤوليه وحتى الجمهور الخارجي ، ودرجة الاعتماد عليه في مدى تقديره لمسؤولياته ومدى حاجته للمتابعة ، إضافة لمدى حرصه على مستلزمات العمل ومواعيد الحضور و الإنصراف ، ومدى حفاظه على وقت العمل وتسخيره للأداء الفعال ، السلوك الشخصي والصفات الأخلاقية داخل العمل فقط باستثناء ما كان لسلوكه خارج المنظمة تأثيرا على سمعة المنظمة<sup>1</sup>.

هناك عوامل تعمل على تنمية الولاء التنظيمي ، حيث يرى ستيزر أنّ الأفراد يلجون المنظمات بمهارات محددة ورغبات وأهداف معينة متوقعين في المقابل أن تستغلّ مهاراتهم لكن لما يدركون أنّ تلك المنظمات اهتمت بتسيير ذلك فإنّ ولائهم سيزداد وتتطابق أهدافهم وقيمهم مع قيمّ مع قيم وأهداف تلك المنظمات . من هذا المنطلق تنوعت آراء الباحثين حول مراحل الولاء التنظيمي ؛ فهناك منهم من يرى أنّ للولاء مرحلتين و هما كالتالي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 95 .

<sup>2</sup> زحراح خالد ، بيئة العمل وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين ، جامعة البليدة 2 ، ص 11 .

-المرحلة الأولى : هي مرحلة انضمام الفرد للمنظمة الراغب في العمل بها اعتقاد منه أن رغباته وتطلعاته تحقق فيها .

-المرحلة الثانية : خلالها يصبح الفرد حريصا على تقديم أقصى جهد بغية تحقيق أهداف المنظمة للرقى<sup>1</sup>.

كما هناك أيضا من يرى أنه يمكن التمييز بين ثلاث مراحل للولاء وهي كالتالي :

1- مرحلة الإذعان والالتزام : حيث يبني فيها التزام الفرد على الفوائد المتحصل عليها من المؤسسة فيتبع بذلك أوامر الآخرين ويلتزم بمطالبهم .

2-مرحلة انسجام الفرد مع منظمته: فالفرد يقبل تأثير غيره عليه لرغبته في الإستمرار بالعمل في تلك المنظمة لكونها تشبع حاجاته في الإنتماء و الفخر بها.

3-مرحلة التبنى: فيها يقر الفرد بتطابق التطلعات المستقبلية للمنظمة مع أهدافه وقيمه<sup>2</sup>.

حوادث العمل ظاهرة تستدعي التحقيق والتحليل والتسجيل والقياس في المؤسسة. أما ظاهرة الأمراض المهنية فهي تعبر عن مستوى الصحة المهنية وتختلف عن الظاهرة سالفة الذكر لأنها لاتقع فجأة بل تظهر بعد فترة زمنية من ممارسة العمل بسبب طبيعته وظروفه ، لاسيما وأنها تصيب بشكل أكبر الأشخاص الأكثر قابلية لوراثة المرض<sup>3</sup>.

فهي تكون غير متوقعة وغير مخططة لها ، وتقع أثناء العمل أو أثناء الذهاب إليه ، كما توصف أيضا بأنها أمر عارض يترتب عليه تغير في الأوضاع الموجودة قبل تغييرها و

<sup>1</sup> المرجع السابق .

<sup>2</sup> المرجع نفسه .

<sup>3</sup> عجيلة حاج محمد-بن جروة حكيم ، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، المجلد 03 ، العدد 06 ، الجزائر ، 2018م ، ص91.

مثال ذلك أن يقع العامل فتكسر رجله ، بينما الأمراض المهنية عبرت عنها م ع د أنها كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو بعض المهن الفرعية دون سواها ، من منظور آخر المرض المهني هو مرض ينتج عن مزاوله مهنة معينة لفترة زمنية محددة<sup>1</sup>.

إن إصابات العمل كوارث اجتماعية غير تلك الناتجة عن عوامل طبيعية ، فمن بين أبرز آثار حوادث العمل ما تخلفه على نفسية المصاب بها . وعلى هذا الأساس إزالة الخوف عنه هو ممكن تأمينه ووقايته من الإضطرابات باعتبار ذلك عاملا فعالا في كفاءته الإنتاجية ؛ لأن العامل الذي يشعر بالأمان حيال عمله يكون أكثر مردودية من زميله القلق حيال مؤسسته في حال ما أصيب وأدرج ضمن أصحاب العاهات الدائمة وغير مرحب به ولا مرغوب فيه في سوق العمل لافتقاره إلى أبسط مهارات العمل ، هذا بغض النظر عن ما تخلفه هذه الحوادث و الإصابات من أزمات في أنفس أفراد أسرة المصاب الذي أضحي عائلة عليهم ولربما تنمروا عليه حتى وتتفكك الأسرة إلى أن يصل به الأمر إلى انطواء نفسي وحتى إلى تفكيره في الإنتحار<sup>2</sup>.

المادة 06 من القانون 13/83 نصت على أنه "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية نتجت عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"<sup>3</sup>.

هذا وأضافت المادتين 07 و 12 من نفس القانون على التوالي أنه "يعتبر أيضا حادث عمل كل حادث وقع أثناء مهمة خاصة أو دائمة في إطار نشاطات المؤسسة" . "يعتبر حادث عمل

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 93 .

<sup>2</sup> منجل جمال ، الأمن الصناعي و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مجلة التواصل ، العدد 26 ، كلية العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2010م ، ص 203 .

<sup>3</sup> سماتي الطبيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات و اجتهادات المحكمة العليا و المراسيم التطبيقية للقانون 83/13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـ ، الموافق لـ 02 جويلية 1983 م ، دار هدى للنشر والطباعة والتوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2013م، ص14.

كل حادث وقع أثناء مسافة التنقل إلى العمل أو الرجوع منه ؛ وهذا مهما كان نوع  
المواصلات المستخدمة".

كما عرفته المادة 5/4 من القانون الفرنسي المتعلق بالضمان الإجتماعي بأنه "تعتبر  
كإصابة عمل أيًا كان سبب حدوثها ، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير و  
كل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو  
المشروعات"<sup>1</sup>.

أسباب وعوامل هذه الحوادث عديدة وقسمها البعض فيزيائية وشخصية وديموغرافية ، أما  
عن النوع الأول فنذكر منها مثالا مايلي :

-إهمال قواعد الوقاية : فالعمل يستوجب ضرورة الإلتزام الفعلي والتطبيق الميداني  
لقواعد الوقاية لكونها استتبطت من تحليل دقيق لمواقع الخطر من المواقع الإنتاجية .وعليه  
فعدم أخذ العمال لهذه القواعد بعين الإعتبار يجعلهم عرضة لأي خطر محقق؛ فمن بين  
صور هذا الإهمال عدم استعمال لوازم الوقاية الشخصية ،عدم احترام طريقة تشغيل  
واستعمال الآلات.

-الحرارة : فجسم الإنسان يتأثر بها بغض النظر عن مصدرها الذي يختلف باختلاف  
أنواع العمل؛ ففي حين أن الحرارة الزائدة تتسبب في تقلصات مؤلمة في العضلة وربما حتى  
القيء وانعدام الطاقة لنقص الأملاح التي مخرجها الجلد. بينما التعرض لدرجات حرارة  
منخفضة لمدة زمنية معتبرة يتسبب في تقلص الأوعية والشعيرات الدموية في الجزء البارد  
من الجسم ويليه تجمد ذلك الجزء ثم موت الأنسجة ،بينما إن كان كامل الجسم في هذه الحالة  
فإن مآله تدريجيا هو عجز القلب عن القيام بوظائفه ثم الموت تدريجيا<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع نفسه .

<sup>2</sup> المرجع السابق ، ص 201-202 .

-الإضاءة : تعتبر عاملا مهما في الرؤية الجيدة أو الضئيلة التي تجهد العين وتقلل من مستوى تركيز العامل في حركات الآلات واحتمالية تعرضه للحوادث أو أخطاء في مضرة بيئة عمله .

-التهوية : بواسطة تغيير الهواء أثناء العمل وتجديده ما من شأنه إزالة الروائح المضرة و غير المرغوب فيها لمنع الخمول والإرهاق الذي قد يتسبب في استجابة ناقصة من طرف العامل والقيام بتصرفات غير آمنة و لربما حتى مؤدية إلى وقوع حوادث .

-الضوضاء: فالأصوات المرتفعة فوق اللازم تتسبب في تشتيت ذهن العامل وإجهاده عصبيا خاصة في نوع الأعمال التي تتطلب على المجهود الذهني وفي بعض الأحيان منع العامل من سماع الأصوات التحذيرية أو التنبهية عن حالة طوارئ أو ما إلى ذلك ليقع العامل في شبح الأحداث مرة أخرى<sup>1</sup>.

أما فيما يتعلق بالظروف الشخصية التي لها فاعلية في وقوع الحوادث أثناء تأدية العامل لمهامه فهي على سبيل المثال أيضا:

-الذكاء : الباحثون في علم النفس الصناعي اختلفوا حول صلة الذكاء بحوادث العمل؛ فيؤكد بعضهم علو وجود علاقة عكسية بينهما؛ حيث كلما كان العامل ذكيا كانت نسبة الحوادث ضئيلة إلى منعدمة والعكس بالعكس. غير أنه يؤكد جمع آخر من هؤلاء الباحثين على انعدام ارتباط نسبة الذكاء للعمال بنسبة الحوادث في العمل مستدلين بعدم اتفاق العلماء على تحديد جامع مانع للذكاء.

-الحالة الإنفعالية : فالأفراد اللذين يسهل استثارتهم ولهم أعراض انفعالية شديدة معرضون للتورط في الحوادث ، لأن الحزن والغضب المفرط فيهما وفي ما شابهما من

---

<sup>1</sup> ثلاثية منال ، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها ، المجلة الجزائرية للدراسات والأبحاث، جامعة باجي مختار ، المجلد 02 ، العدد06 ، شهر أفريل سنة 2019م ، ص 126 .

حالات انفعالية من شأنه أن يباعد بين هذه الحالات وبين المعالجات العقلانية الناجعة للمواقف الضاغطة بشكل كبير ، إضافة لتأثير الإبتهاج الزائد أيضا سلبا في الحوادث؛ وهذا ما أكدته بحوث هيرسي .

-الخبرة : البحوث في مجال دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل ووقوع الحوادث أثناءه أوضحت اتجاهها عاما نحو نقصان الحوادث بارتفاع مدة الخبرة ، وهذا ما أشار إليه كل من تيفين و ماكروميك<sup>1</sup>.

-ضعف الرقابة و التفنيش: فجميع تعليمات المؤسسة المتعلقة بالأمن والسلامة لن يكون لها أي أثر ما لم يكن لها جهاز رقابي وقائي مكون من مهندسين أكفاء يسهرون على تنفيذها ، وأي تقصير في هذا الشأن سيؤدي حتما إلى وقوع حوادث.

-العوامل اللاشعورية: مدرسة التحليل النفسي أشارت بحوثها أن من بين مايدفع العامل نحو ارتكاب الحوادث جملة من دوافع لاشعورية مثل كراهية العمل والتهرب من تحمل المسؤوليات و الرغبة في الإنتقام من أصحاب السلطة ولوم الذات وعقاب النفس ، إذ يرى أصحاب هذه المدرسة أن العامل غير المستقر نفسيا غالبا مايلجأ البحث عن المشكلات وعادة ما يميل نحو اختلاق المتاعب الصحية المهنية و حتى المالية فيؤذون أنفسهم وغيرهم على حد سواء<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص127.

<sup>2</sup> تلاجية منال ، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها ، المجلة الجزائرية للدراسات والأبحاث، جامعة باجي مختار، المجلد 02 ، العدد06 ، شهر أفريل سنة 2019م ، ص127-128 .

النوع الثالث من أنواع أسباب حوادث العمل هو المتغيرات الديموغرافية ك:

-السن : فالعامل ذو السن الذي يكتمل فيه نضجه يكون أقل عرضة لارتكاب الحوادث ، كما دلت بعض الدراسات أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العامل في سنه وتراجعته في مستوى الحيلة والحذر و مستواه ألفته مع مخاطر أعماله طوال مدة العمل.

-الجنس : من المسلمات أن نسبة الحوادث بين معشر الرجال أقل بصفة ملحوظة مقارنة بنسبتها بين النساء العاملات على أساس الإتزان النفسي الفيزيولوجي بين الجنسين ، وهو الشيء الذي أكدته آن أستاذا في تطبيقها لاختبار برنرويتز وتصف قائلة " إن الذكور أقل عرضة للحوادث من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية والداخلية" ؛ بمعنى أن العامل الذكر مقارنة بالعاملة الأنثى أكثر ثباتا في نسبية درجة الحرارة و أكثر اتزاناً في عملي الهدم والبناء بين المواد الحامضة والمواد في الدم ومستوى السكر فيه ، علاوة على ذلك كثرة الخجل و الإغماء عند النساء وكثرة المسؤوليات المهنية فوق المنزلية الملقاة على عاتقهن مما يساهم سلبا في الإنقاص من الجهد النفسي والجسمي وسهولة التعرض للإصابات و المخاطر كنتيجة حتمية.

-طبيعة العمل : فإحصائيات حوادث العمل أكدت أن معدل حوادث العمل يكون أكثر في الأعمال اليدوية خاصة مع تطور تقنيات العمل ؛ إذ كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل و تفاقمت مسؤولياته وزادت معدلات التطور في الحوادث.

إن الخسائر الناجمة عن حوادث العمل لا ترتبط بالنفقات المباشرة المرتبطة بعلاج الموارد البشرية المصابة فقط ، بل تتعلق أحيانا بتلك الخاصة بالمنظمة في حد ذاتها وأبرزها ما يلي:



-تقديم تعويضات للمصاب رغم أنها لا تقارن بفقدانه لجزء أو لكامل قدرته على العودة إلى ميدان الشغل ونقص طاقته النفسية . كما يمكن أن تكون تلك التعويضات أقل من أجره المصاب المعتادة ، و أن الإصابة قد تقعد صاحبها بعجز كلي عن الإستمرار في العمل مما يجعله عالية على المجتمع ويتسبب ذلك العجز في زيادة تكاليف الإنتاج ليدفع ثمن كل هذا المستهلك الأخير .

-فيما يخص عواقب الحوادث على المنظمة فتكمن في تراجع مستوى إنتاج المصاب بعد عودته لعمله بنشاط أقل وتركيز أقل وحركة واستجابة أبطأ، وكذا انخفاض مردودية العامل الذي يعوض غياب زميله المصاب وتكلفة تدريبه على زيادة كفاءته حول ذلك الشأن ، هذا وتساء سمعة المنظمة بسوء نوعية إنتاج آلاتها لتعرضها المتكرر إلى حوادث وصيانات وتعديلات وفقدان للأجزاء الأصلية المكونة لها ويؤدي ذلك إلى نفور الخبرات عنها .

لنكون أمام حادث عمل وجب توفر بعض الشروط العامة كالتالي:

-**الفجائية:** ويعنى بهذا الشرط مباغته الحادث للعامل بأن تكون بدايته ونهايته في مدة قياسية قصيرة ، أما إن كان الأمر غير ذلك فتتعدم صفة الفجائية بغض النظر عن ظهور أعراض الحادث مباشرة بعد الحادث أو في فترة لاحقة أين تقع على عاتق العامل مسؤولية إثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل<sup>1</sup>.

فانعدام خاصية الفجائية عن الحادث يؤدي إلى التطور البطيء للأضرار التي تصيب جسم العامل وتعذر أسنادها لتاريخ محدد وعليه لا تشمل الحماية ذلك الحادث، تنص المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية أنه:"لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الإعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه في تفاقمه".

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 129-130 .

لكن النقد الذي يمكن توجيهه لهذا الشرط هو أنه في بعض الأحيان تتخلف الإصابات في الظهور كالجروح الداخلية والإضطرابات العصبية ؛ فهنا يفقد فيه عنصر الفجائية مما ينفي عن الحادث صفة حادث عمل ويحرم العامل المصاب من حقوقه المقررة له قانونا في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>

-أجنبية السبب : بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب ، فإن كان الحادث سببه خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر حادث عمل . وبذلك فإن هذا السبب يكمن في أيّ فعل أو عمل ماديا أو معنوي خارجي غير عالق بالتكوين البيولوجي للعامل المصاب ؛ فالتشريع الجزائري يعتبر وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعتها ، لكن سقوطه لضعف طبيعي فيه دون سبب خارجي لايعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نصّ عليها المشرع في القانون رقم 13/83 سابق الذكر .

انتقد هذا الشرط بسبب تداخل عدّة أسباب لإحداث الضرر منها، الخارجي عن جسم العامل ومنها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي له فيصعب تحديد صفة الحادث كما وقد يبقى العامل دون تعويض لانعدام هذا الشرط لا سيما وأن الأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر .

بناء على ما سبق يلاحظ أنه من الضروري على القاضي الجزائري تفسير نص المادة 06 من القانون 83/13 تفسيرا يتماشى مع الغاية من استحداث نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل ، وعلى فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في وقوع الحادث

<sup>1</sup> سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية - على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات واجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية للقانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983م المتعلق بأمراض العمل والأمراض المهنية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة - الجزائر ص16-17.

أثناء العمل . فمن شأن هذا التصور التقليل من حدة هذا الشرط وتحقيق البعد الإجتماعي  
لنظام حوادث العمل<sup>1</sup>.

-جسمانية الضرر: تطرقت المادة 06 من القانون 83/13 إلى الإصابة البدنية دون جسمانية  
الضرر اللاحق بالضحية ، فقد يصاب العامل بحدوث عمل والضرر لا يكون جسمانيا ، حسب  
الأستاذة آمال جلال . لأن مجرد المساس بجسم العامل يعتبر احتكاكا ماديا لجسمه ومنه  
يصنف حادث عمل ولو لم يخلف إصابة عضوية أو جروح . وعليه فإن كان الضرر ماليا  
أو معنويا فينتفي الطابع المهني لحدوث العمل<sup>2</sup>.

في المادة 30 من القانون 83/13 نجد أنه للمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء  
الإصطناعية وفي إصلاحها وتجديدها بحكم عاهته ، ومنه نستخلص أنّ المشرع لم يضع أيّ  
شروط في استحقاق العامل الذي يكسر أو يتلف جهازه التعويض نتيجة حادث عمل من  
إصلاحه وتجديده على نفقة الضمان الإجتماعي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية - على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات واجتهادات المحكمة  
العليا والمراسيم التطبيقية للقانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983م المتعلق بأمراض العمل والأمراض المهنية ،  
دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة - الجزائر، ص 18-19.

-القانون رقم 83/13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـ ، الموافق ل 02 يوليو سنة 1983م ، الصادر في الجريدة  
الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المؤرخة في يوم الثلاثاء 24 رمضان عام 1403هـ ، الموافق ل 05 يوليو سنة 1983م ،  
المتعلق بحدوث العمل و الأمراض المهنية .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 19-20.

<sup>3</sup> آيت سعدي آمال ، حوادث العمل و الأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل  
شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم القانون العام ، تخصص  
قانون طبي ، جامعة مستغانم ، السنة الجامعية 2017-2018 ، ص 09.

ماهو مستشف من نص المادة 09 أيضا من القانون 83/13 أنّ المشرع اعتدّ بالمعيار المادي للواقعة وهو الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل . كالإختناق الذي تسربّ الغاز من خلاله إلى المصنع أو إصابة العامل بصعقة كهربائية ...إلخ<sup>1</sup>.

-علاقة العمل: عبارة "وطراً في إطار علاقة العمل" في نص المادة 06 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83/13 مفادها وجود علاقة عمل قانونية بين الضحية ورب العمل بموجب عقد عمل ولو لم يكن شكليا باعتباره قائما على الرضائية يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل لشخص آخر تحت إشراف هذا الأخير مقابل أجر منه للشخص العامل وفق نص المادة 08 من القانون سالف الذكر التي جاء فيها "تنشأ علاقة عمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما..." ونص المادة 09 من نفس القانون التي نصت هي الأخرى على أنه "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

تثار في هذا الشأن مسألة وقوع الحادث خلال فترة تعليق علاقة العمل ؛ فقد نفى الفقه صفة المهنية عن هذا الحادث . و كذلك الذي يقع في فترة الإضراب حتى وإن كان في مقر العمل ووقته . هذا ما أكده قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 18 ديسمبر سنة 1998م والذي جاء في فحواه أن الخروج المرخص للعامل من مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما ادعى الطاعن ، لأن حالات توقيف علاقة العمل وردت على سبيل الحصر في نص المادة 64 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية - على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات واجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية للقانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983م المتعلق بأمراض العمل والأمراض المهنية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة - الجزائر، ص20.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص20-21 .

## الفرع الثاني:

### شروط بيئة العمل بالنسبة للعامل

تقرر الحق في الوقاية و الأمن و طب العمل بعد نضال طويل ليصبح حقا نصت عليه مختلف الدساتير و المواثيق و الإتفاقيات الدولية ؛ حيث لقي اهتماما وتنظيما قانونيا على الصعيد الدولي . فقد كانت التوصية رقم 97 لسنة 1953م بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل السابقة في إقرار عدة تدابير تقنية الغاية منها مكافحة المخاطر المهدة لصحة العمال ، ثم تلتها بعد ذلك مجموعة اتفاقيات أهمها اتفاقية رقم 155 لسنة 1981م التي تمحورت حول شأن ص م وما إلى ذلك من ذات نفس الإختصاص والتي أكدت وشددت على توفير بيئة عمل آمنة وصحية تحمي وتقي العمال من كل ما قد يطرأ عليهم سلبا خلال تأدية مهامهم خاصة مع ما يشهده من تطورات تكنولوجية<sup>1</sup>.

وعليه فالحماية محل دراستنا في هذه الجزئية هي المقررة للعامل الذي عرفته المادة القانونية بأنه : "يعتبر عمالا أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى " المستخدم"<sup>2</sup>.

فهو يقضي في محيط عمله حوالي 40 ساعة عمل أسبوعيا ، وبذلك فهو أشد المتأثرين بأضرار البيئة التي خلفتها الصناعة ؛ بمحاداة معاناته من تلوث البيئة الخارجية يعاني أيضا من تلوث بيئة العمل ، خاصة في ظل العولمة و التطور التكنولوجي مما جعل بيئة العمل

<sup>1</sup> لمليكشي حياة ، التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل ، مجلة الوقاية الصحية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ملود معمري ، تيزي وزو ، ص360 .

<sup>2</sup> المادة 2 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 ماي 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل و المتمم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، المؤرخة يوم الأربعاء أول شوال عام 1410 هـ ، الموافق ل 25 أبريل سنة 1990 م .

معرضة حتما للمواد الكيماوية و المواد السامة و أفسد مكوناتها وأخل توازنها بخسارة اقتصادية تعادل حسب تقديرات مكتب العمل الدولي نسبة 4 بالمئة من الناتج المحلي الإجمالي و نسبة 2,3 مليون وفاة سنويا عبر أنحاء العالم و مئات الملايين من الأمراض التي يتعرض لها العمال سنويا<sup>1</sup>.

تعتبر الرعاية الصحية حقا من حقوق العامل عل أن تشمل أنواع الصحة الثلاثة ؛ النفسية والجسدية ، والعقلية لأنّ الحفاظ على صحة العامل يعدّ أحد أكبر تحديات المنظمات لاسيما إن كان ذو خبرة و إمكانيات ضرورية للقيام بالمهام أو الإشراف عليها . وعليه فإنّ الحفاظ على العامل يغني الهيئة المستخدمة عن البحث عن عمال آخرين بنفس الكفاءات و المهارات، كما يغنيها أيضا عن تكاليف العلاج و التدريب و التأهيل<sup>2</sup>.

وقاية العامل في العمل الصناعي هي مجهودات تهدف إلى حمايته من إصابات العمل وأمراض المهنة عبر توفير شروط المواصفات الفنية و الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مؤمنة صحيا . أما عن م ص ع فقد عرفت الوقاية الأمنية في العمل الصناعي أنها : "المحافظة بأعلى درجة ممكنة على صحة الفرد من كل خطر أو مرض بقصد التوازن البدني والنفسي ؛ أي أنها جملة من الأعمال التي ترمي إلى حماية الفرد من الأخطار التي تؤثر على ثباته"<sup>3</sup>.

---

1 ماموني فاطمة الزهراء ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية – تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد 04 ، العدد 02 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، بتاريخ 25 ديسمبر 2019 م ، ص 42 .

<sup>2</sup> سناني لبنى – بوعطيط جلال الدين ، دور جودة حياة العمل في تحقيق الرفاهية النفسية و الإجتماعية في بيئة العمل ، مجلة سوسيولوجيا ، جامعة 20 اوت 1955م ، المجلد 05 ، العدد 03 ، بتاريخ 24 ديسمبر 2021 م ، الجزائر ، ص 90 .

<sup>3</sup> منجل جمال، الأمن الصناعي و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مجلة التواصل ، العدد 26 ، كلية العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2010م ، ص 202.

كذلك للمسؤولية المدنية الخاصة بالقانون المدني موقع الصدارة من الدراسات الفقهية والنصوص التشريعية ؛ لأنها الوضعية الموجبة لمؤاخذة شخص ارتكب أمرا ما والتي قد يكون مصدرها المجتمع بأكمله أو من طرف فرد واحد طبيعيا كان أو حتى اعتباريا أيا كان السند القانوني للمؤاخذة اتفاقا أو قانونا نص عليها . فيما يخص المستخدم فمسؤوليته تنشأ عن عقد عمل أو قانون إن تم الإخلال بأحد الإلتزامات الواردة في بنود العقد خاصة إن خلف ذلك ضرر يستوجب التعويض . ومرت أيضا بعدة مراحل تطورت عبرها تدريجيا ضمن :

-المسؤولية القائمة على أساس الخطأ واجب الإثبات.

-المسؤولية القائمة على أساس الخطأ المفترض.

-المسؤولية القائمة على أساس تحمل التبعة.

-المسؤولية القائمة على أساس الضرر .

-المسؤولية القائمة على أساس المخاطر"<sup>1</sup>.

فبما أنّ حقوق المضرور بمن فيهم العمّال تتمتع بالحماية القانونية فقد نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أنّه "الفعل أيّا كان يرتكبه الشخص بخطئه ، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"<sup>2</sup>. حيث يكون الأمر في غاية الأهمية إن كان الإخلال منبثقا عن عقد عمل و متعلقا بضمان الأمن والسلامة للعامل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> شويحة زينب ، أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - سعيد حمدين ، قسم الحقوق ، تخصص قانون عام ، الجزائر ، سنة 2018/2019 ، ص 49.

<sup>2</sup> الأمر رقم 58/75 ، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395هـ ، الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975م ، المعدل والمتمم ، يتضمن القانون المدني الجزائري ، المادة 124 .

<sup>3</sup> المرجع نفسه .

على أن يكون قدر التعويض خاضعا لسلطة القاضي التقديرية وفق نصوص المواد 131 و 182 و 182 مكرر من القانون المدني الجزائري<sup>1</sup>.

عقد التأمين عرفته المادة 619 من القانون المدني الجزائري، وما يهمننا من هذا التعريف في سياقنا استخلاص مايربط بين التأمين و الإلتزام بضمان سلامة الآخرين من بينهم العمال كأكثر فئة متعرضة للمخاطر يوميا لكثير اتصالاتهم بالآلات و المعدات الموجبة للحرص الشديد على أنفسهم من أضرارها ، فالمسؤولية هنا تكون عن العمل غير المشروع و عليه فاعتماد نظرية افتراض الخطأ من شأنه تحقيق بعض الحماية للعامل دون تحقيق التوازن بين وجوب تحمل التبعة ووجوب التعويض. هذا لأن التأمين حلقة وصل بين مسؤولية المستخدم و مسؤولية الدولة التي تتحملها بمقتضى مبدأ التضامن الإجتماعي مما أرغم أصحاب العمل إلى اعتماد التأمين بدل تحمل المسؤولية على أساس الخطأ المفترض إعمالا لنظرية الغنم بالغرم وكون ذلك أهون خاصة أن تحمل التبعة مسؤولية جماعية أغلبها يكون على عاتق الدولة<sup>2</sup>.

في المادة 76 من القانون 85-05 المتعلق بحماية وترقية الصحة أقر المشرع الجزائري مبدأ حماية وسلامة وأمن العمال في الفصل السادس من الباب الثاني منه متمما بذلك تنظيم المنظومة القانونية الجزائرية لهذا المبدأ و حرصا منه على ترسيخ وضمان حد أقصى من حمايتهم وإحاطتهم بمجال عمل مؤمن؛ فاعتماد المشرع في تقرير هذا المبدأ لم يكن منصبا على قانون الصحة بقدر ماكان منصبا على قانون العمل لكونه مستقلا بذاته وواسعا غير محتاج له<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 57-58.

<sup>3</sup> شويحة زينب ، أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - سعيد حمدين ، قسم الحقوق ، تخصص قانون عام ، الجزائر، سنة 2018/2019، ص64.



عند البحث في مضمون الإلتزام بتوفير أس في عقد العمل الملزم للجانبين فإننا نتساءل عن محل هذا الإلتزام لمعرفة وتحديد مضمونه و طبيعته لأنّ مناطه يكمن في حماية العمّال الذين يشملهم ق ع و ق ت إ من المخاطر التي يكون فيها العمل سببا مباشرا . فهذه الإلتزامات تشمل قيام المستخدم باتباع الإجراءات المقررة قانونا التي من شأنها وقاية العامل من المرض أو الحادث ، كما تشمل أيضا امتناع المستخدم عن القيام بكلّ ما من شأنه أن يعرّض لإصابة ومنه فيكون محل الإلتزام بضمان الأمن والسلامة للعامل مبنيا على القيام أو الإمتناع عن عمل . كما يحتوي هذا الإلتزام أيضا على واجب قانوني مفاده الإعلام والتكوين في مجال الأعمال الخطيرة<sup>1</sup>.

أمّا الإلتزام بالرعاية الصحية الوقائية وما تشمله من فحص دوري إجباري للعمال وتوفير للرعاية الصحية الفورية في مكان العمل فهو جزء لا يتجزأ عن المضمون العام لهذا النوع من الإلتزامات . فانطلاقا من القانون 07/88 المتعلق أ و ق ص و ط ع يتجلى لنا أنّ هذا الإلتزام لا يخرج عن أربعة محاور كالتالي :

- اتخاذ كل احتياطات ضروري لوقاية العامل من المخاطر.
- تنبيه العامل حول وجود أخطار في محيط عمله متى وجدت أو تمّ توقّع حصولها.
- توقيع الفحص الطبي و الإمتثال له .
- تكوين العمّال في مجال الأعمال الخطيرة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 65 .

<sup>2</sup> شويحة زينب ، أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - سعيد حمدين ، قسم الحقوق ، تخصص قانون عام ، الجزائر ، سنة 2018/2019 ، ص 66 .

لا بأس أن ندرج بعض الأهداف الرئيسية لأصحاب التخصص المتفرغين لمجال النظام  
الفعال في حفظ سلامة وصحة و أمن العامل و القضاء بأكبر قدر ممكن على ظروف العمل  
الخطيرة المسببة لحوادث العمل التي تم التطرق لها في الفرع السابق :

-زيادة فعالية وإنتاجية العامل وتقليل عدد أيام انقطاعه عن العمل.

-تخفيض المصاريف الصحية وتكاليف التعويضات عن حوادث العمل.

-استقطاب الكفاءات بسبب السمعة الرائدة للمؤسسة في هذا المجال.

وهذا ما أضفى أهمية كبيرة و قيمة فعلية لنظام حفظ الصحة والأمن<sup>1</sup>.

تنصّ المادة 03 من القانون 07/88 أنه "يتعيّن على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية  
الصحية والأمن للعمال". كما تنص المادة 04 من نفس القانون في فقرتها الثالثة على أنه  
"يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الإستراحة ووضع وسائل النظافة الفردية تحت  
تصرفهم ،...وكذا النظافة في المطاعم " كما تنصّ المواد 05-06-07 أيضا في نفس السياق  
على الظروف الواجبة توفرها لدى العامل لضمان الأريحية التامة له عند ممارسته لعمله<sup>2</sup> .

موضوع ثقافة س م له امتداد عميق يمسّ جميع المؤسسات الإجتماعية باختلاف نشاطاتها  
، فالمشرع لم يغفل الدور الذي يلعبه العامل كرأس مال بشري يساهم في تحقيق التنمية  
المستدامة وتحقيق الرقي للمجتمع ؛ وقد عمل على سنّ ترسانة قانونية ملزمة دوريا وفق  
تغيّرات العصر و تطوراته ومستجدات المشكلات والآفات و الأمراض الجديدة المهددة  
لنوعية الحياة و رفاهية العامل .

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص9-10.

<sup>2</sup> القانون رقم 07/88، المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408هـ ، الموافق ل26 يناير سنة 1988م ، المتضمن قانون  
الوقاية الصحية وطب العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 04 ، المؤرخ في يوم الأربعاء 08 جمادى الثانية عام  
1408هـ ، الموافق ل27 يناير سنة 1988م .

فالمادة 23 من الإلح الإ نصت على :

- (1) لكل شخص حقّ العمل ، وفي شروط عمل عادلة ومرضية ، وفي الحماية من البطالة .
- (2) لجميع الأفراد ، دون أيّ تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي .
- (3) لكل فرد يعمل حق في مكفأة مرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية ، وتستكمل عند الإقتضاء بوسائل أخرى للحماية الإجتماعية .
- (4) لكل شخص حق في إنشاء النقابات مع آخرين و الإنضمام إليها من أجل حماية مصالحه<sup>1</sup> .

أما عن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المواد 27-30-31-33-37-39 فقد نص على كل ما للعامل من حقوق وحماية مكفولة قانونيا، كما وتعتبر حماية العامل أيضا أثناء تنقله من وإلى مكان العمل أو داخل محيطه لأي غرض كان من اختصاصات الهيئة المستخدمة بغضّ النظر عن الوسيلة التي يتنقل بها . ففي أثناء التنقل يكون على ربّ العمل في اعتبار حادث الطريق إصابة عمل تلزمه كفالة التنقل الآمن وتشتت في ذلك ماخولته له القوانين المعمول بها في هذا المجال من عدم انقطاع أو انحراف للمسار المضمون الجامع بين مكان العمل ومكان إقامة العامل علما أن كل من القانون والقضاء قد استقر على ذلك لاسيما إن كانت المسافة بين المكانين معتبرة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23، المصادق عليه بموجب المادة 11 من الدستور الجزائري لسنة 1936م للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

<sup>2</sup> شويحة زينب ، أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - سعيد حمدين ، قسم الحقوق ، تخصص قانون عام ، الجزائر ، سنة 2018/2019 ، ص 74 .

تنصّ المادة 19 من القانون 07/88 أنه : "يعدّ التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهزينة المستخدمة ..."<sup>1</sup>.

بناء على ما سبق ذكره فإنّ صاحب العمل خاضع لمجموعة التزامات مختلفة ومتنوّعة في أساسها تمثّل أهمّ الحقوق التي أقرّها القانون للعامل والتي تتفاوت أهمّيّتها أيا كان مصدرها . فهي صادرة أساسا عن عقد العمل وانطلاقا من تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد ، وعليه فإنّ أهمّ التزام يقع على عاتق صاحب العمل مناطه ضرورة التنفيذ السليم للعقد وفق ما اتفق عليه ومن ثمّ تمكينه للعامل من تنفيذ ماوكّله من عمل بتوفير متطلبات ذلك مع عدم إلزامه بتنفيذ ما لم يتفق عليه إلّا لضرورة قصوى نص عليها في بنود العقد، إضافة لاحترامه و السماح له بغيابات مدفوعة الأجر إن كان يمارس مثلا نشاطا رياضيا أو يشارك في اجتماعات المجالس النقابية أو مدعوّا لممارسة أو متابعة تطوين نقابي أو سياسي أو ما إلى ذلك من الإلتزامات المفروضة على عاتق بعض العمال وفق نصوص قانونية أو تنظيمية في إطار التنظيم الإجتماعي الحديث لعلاقة العمل. من جانب آخر على المستخدم تسديد أجره العامل و المساهمة في الضمان الإجتماعي بمقتضى القانون<sup>2</sup>.

أما بالنسبة للأمن والسلامة داخل المؤسسة فالسبل لذلك عديدة ومتنوعة ومختلفة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- استعمال الألبسة الواقية الخاصة بأماكن العمل وعدم نقلها إلى خارج موقع العمل.

<sup>1</sup> القانون 07/88 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ ، الموافق لـ 26 يناير سنة 1988م ، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية ، العدد 04 ، المؤرخ في يوم الاربعاء 08 جمادى الثانية عام 1408 هـ ، الموافق لـ 27 يناير سنة 1988م .

<sup>2</sup> هدفى بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية ، دار جسور للطباعة و النشر، سنة 2019م ، ص 98 .

-استعمال الخوذ والقفازات لمنع احتكاك العامل مباشرة بمواد خطيرة ومتفاعلة وذات إشعاعات مهلكة.

-الغسل الجيد والصحيح بعد العمل.

-التخلص من المخلفات باستخدام أكياس خاصة بها لحفظها ومنع انتشارها في المحيط الخارجي وقد يتم حرقها في الأماكن المخصصة لذلك.

- وضع معلقات تحتوي على تعليمات خاصة بالسلامة للأشخاص ؛ وبهذا الصدد استحدثت منحة خطر العدوى لفائدة مستخدمي المؤسسة العمومية بموجب المرسوم 194-13<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني:

### السلامة المهنية والصحية لمكان العمل

بالرغم من تشديد م أ م على البيئة و التنمية المستدامة في ريو دي جانيرو سنة 1992م بإيجاد توازن بين الأبعاد الإقتصادية و الإجتماعية و البيئية لهذه التنمية ، إلا أنه كان ضعيفا في معالجته للأبعاد الإجتماعية وتناول مسائل العمل بقدر ضئيل وتحفظ حيال علاقة هذه المسائل بالتنمية المستدامة نتيجة للنقص في التحليل والمعطيات المتاحة بشأن العلاقة القائمة

---

<sup>1</sup> جودي حمزة ، الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بـرقان-مجلة آفاق علمية، المجلد 12 ، العدد 03 ، كلية العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة أدرار ، بتاريخ 26جانفي 2020م ، ص202.

المرسوم التنفيذي 194-13 ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، المؤرخ في يوم الأربعاء 12 رجب عام 1434 هـ، الموافق ل 22 مايو سنة 2013م .

بين البيئة عموماً وبيئة العمل على وجه أخص وتجاهل البعد الاجتماعي للتقلبات و  
التدهورات المناخية والبيئية<sup>1</sup>.

فلم يعطى للدور الفعال للعمل في التنمية المستدامة أهمية إلا عقب انعقاد مؤتمر القمة  
العالمية للتنمية الاجتماعية سنة 2005 المتعلق بالعمالة الكاملة و العمل اللائق كهدف عالمي  
، لتزداد نسبة الإعراف تدريجياً بالروابط الوثيقة القائمة بين بيئة العمل و عالم العمل و  
يتعزز الإدراك بأن محيط العمل هو المكان الجامع لمختلف الأبعاد على نهج لا انفصام فيه ؛  
وذلك بسبب ارتباط التحديات البيئية بالتحديات الاجتماعية و كذا الإضطراب الإقتصادي<sup>2</sup>.

## الفرع الأول:

### مفهومها

منذ القديم كان المجال الصناعي أكثر المجالات خطراً من غيره من المجالات الأخرى ،  
كما قد كان الأمن الصناعي سالفاً يعنى به وقاية المنتج من أي خطر صناعي محقق به  
و حمايته من الأمراض المهنية<sup>3</sup>.

تم إطلاق اسم الأمن الصناعي لكثرة الحوادث في المجال الصناعي . هذا ما أدى إلى إدراج  
كافة المجالات والأعمال الأخرى ضمنه ، كما كان في مفهومه أنه عبارة عن ارتداء  
المنتجين لباس و أدوات الوقاية الشخصية من : الأحذية والخوذ والقفازات وما إلى ذلك...<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهراء ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية – تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون  
العمل والتشغيل ، المجلد 04 ، العدد 02 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ،  
بتاريخ 25 ديسمبر 2019 م، ص41.

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهراء ، المرجع نفسه .

<sup>3</sup> أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الإمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع  
غزة ، رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ،  
قسم إدارة الأعمال ، غزة ، السنة الدراسية 2006م ، ص 15 .

ومع التطور المستمر في صناعة الآلات و المعدات ووسائل الإنتاج المختلفة لا سيما في نهاية القرن 20 ومطلع القرن 21 أصبح كل من الأمن الصناعي و ص م أكثر شمولية حيث تعدى مفهومه السابق وتوسع ليشمل جميع الإحتياجات و الإجراءات الوقائية الفنية والطبية ، كما وتغيرت تسميته لمعناه الصحيح وهو (السلامة والصحة المهنيين) لتشمل أيضا حماية عناصر الإنتاج إن أمكن ذلك . وكذلك إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر و الأمراض المهدة لحياة وصحة المنتجين في كافة الأعمال<sup>2</sup>.

أما عن و م أ ففي عام 1898م تم وضع نواة للجمعية الوطنية للحماية ؛ فأصدرت متطلبات السلامة المهنية بعام 1934م . وكنتيجة حتمية لكل من النشاط الإجتماعي وكذا الظروف الإقتصادية والإجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بس م الأخرى نذكر على سبيل المثال العلاج وتوفير متطلبات الوقاية والعناية بالتوعية والتدريب في ميدانها .

فعلى إثر الإنقلاب الصناعي الذي عقب ح ع أ بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل و إجراءات س م ؛ بغض النظر عن أن هذا المصطلح لم يظهر إلى حيز الوجود إلى منتصف الخمسينات من القرن الفارط حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت له معالم ثابتة<sup>3</sup>.

يقول الله تعالى : "وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 16 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 16 .

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص 91.

<sup>4</sup> سورة الذاريات ، الآية 30 .

فالعبادة لا تتأتى سوى بالحفاظ على النفس البشرية وذلك يستوجب وقايتها من كل الأخطار المهددة لها ، سواء الناشئة منها بفعله أو بفعل استعماله لذلك المحيط، فمن غير الممكن للإنسان المستخلف أن يلوث البيئة على وجه العموم ومحيط عمله بالأخص<sup>1</sup>.

وذلك مصداقا لقول الله: "وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَةَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ"<sup>2</sup>.

وأما عن رؤية السنة النبوية الشريفة لحماية كل من بيئة العمل وصحتها قولية كانت أو فعلية أو حتى تقريرية فهي لا تخلوا من الدلائل التي تحث الإنسان وخاصة المسلمين للحفاظ على أرواحهم و أجسادهم ، لاسيما محيطهم الذي يعيشون فيه باعتبارها الجزء المكمل للقرآن الكريم<sup>3</sup>.

لتعريف بيئة العمل وجب التطرق أولا لطبيعة المصطلح حيث هو مركب من كلمتين رئيسيتين وهما : البيئة والعمل .

أما عن مفهوم العمل في اللغة العربية فهو مفرد أعمال و يعبر عن أي نشاط يتم ببذل جهد لتحقيق نتيجة أو غاية ما ؛ وهو غالبا ما يعني المهنة التي يمارسها الواحد منا . والعمل اصطلاحا هو الواجب الذي يقوم به الفرد فكريا كان أو حتى بدنيا بصفة منتظمة لتنفيذ مهمة تستوجب جهدا متواصلا مقابل أجر أو مكافأة ، وقد يكون ذلك اختياريا أو اضطراريا<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 11 .

<sup>2</sup> سورة الأعراف ، الآية 56 .

<sup>3</sup> جهل محمد ، فساد الصحة المهنية و بيئة العمل وفق منظور الشريعة الإسلامية ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 02 - محمد بن أحمد ، العدد 05 ، جانفي 2018 ، ص 249.

<sup>4</sup> تسنيم الفقيه، تعريف العمل ، موقع موضوع ، تاريخ الإطلاع يوم السبت 06 ماي 2023م ، على الساعة 06:45 .



القرآن الكريم يحث المؤمنين على العمل الصالح غير الطالح وطلب الرزق كما يقول تعالى : "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَ اذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ"<sup>1</sup>.

ويقول الله تعالى أيضا : "وَقُلْ اِعْمَلُوا فَسِيرَی اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَ الْمُؤْمِنُونَ"<sup>2</sup>.

فالإسلام يدعو الناس إلى العمل ويعتبره واجبا وشرفا ويجعل أطيّب الكسب ماكان من عمل الإنسان وجهده ويده بإحالاته لكل المجتمع إلى خلية نشطة يبذل كل فرد فيها جهده وعرقه، وتلك هي التضحية الحقّة والعبادة في أسمى صورها.

و قانون العمل في القانون الجزائري هو مجموعة القواعد القانونية الإتفاقية التي تحكم وتنظم العلاقات الناتجة عن العمل التبعية بين العمال وأصحاب العمل<sup>3</sup>.

لفظ البيئة في معجم اللغة العربية يدل على معاني عديدة أهمها : مكان؛ فيقال تبوأ منزلا وبوأه منزلة هياه ومكن له فيه . ولهذا اللفظ أيضا معنى الإلتزام و الموضع والمنزلة والإقامة . أما عن اصطلاح البيئة فهي العالم ؛ غير أنه ليس العالم بشخصه ولا شكله بينما هي العالم بمعناه الموضوعي<sup>4</sup>.

عرفت المادة الثانية/خامسا من القانون العراقي لحماية وتحسين البيئة رقم 27 لسنة 2009م مصطلح البيئة كالتالي "البيئة هي المحيط بجميع عناصره الذي تعيش فيه الكائنات الحية والتأثيرات الناجمة عن نشاطات الإنسان الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> سورة الجمعة ، الآية 10

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

<sup>3</sup> إيثار موسى، بحث قانوني مفصل في قانون العمل الجزائري، موقع استشارات قانونية مجانية- محاماة نت- ، تاريخ الإطلاع يوم السبت 06 ماي 2023م ، على الساعة 07:40 .

<sup>4</sup> فراس عبد الرزاق، حماية بيئة العمل، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ص04 .

<sup>5</sup> قرار مجلس الرئاسة، الجلسة المنعقدة بتاريخ 13 ديسمبر 2009م ، قانون حماية وتحسين البيئة رقم 27 ، ص01.

كما يعد موضوع بيئة العمل ضمن المجالات التي أنهكت و أشغلت اهتمام علماء السلوك الإداري ، نظراً لأن محيط العمل أحد أهم المتغيرات المساهمة بإنعكاساتها على ولاء العامل لمستخدمه<sup>1</sup>.

فبيئة العمل تعرف بأنها جزء من البيئة العامة ذو الفعالية المباشرة على غايات المنظمة ، مكونة من عملاء وموردين و عاملين بالمنظمات ومنافسين وجماعات تأثير، كما وتشتمل أيضاً على مجموعة متغيرات وظروف وقيود قد تكون خارج سيطرة ورقابة المؤسسة<sup>2</sup>.

وتعرف بيئة العمل أيضاً أنها تلك المختصة بجميع الحوافز والزيادات والمكافآت وكل ما من شأنه ماديا كان أو معنوياً أن يساهم في الزيادة من إنتاجية العامل داخل نطاق العمل ومكان اشتراك القرارات و التعليمات و الأوامر المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية<sup>3</sup>.

الص الس الم تکرّس بتوفير ظروف عمل آمنة ولزامة حفاظا على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة وسياج من الأمن ضمن جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل وكذا تحقيق تقدير ذات إيجابي للعامل للنجاح في العمل<sup>4</sup>.

فالمؤسسات و المنظمات الناجحة تجد أن أهم ما يؤهلها للصدارة ويبقيها قوية هو عدم اعتمادها كلياً على خبرة وكفاءة موظفيها الإداريين وإتمامهم لمسؤولياتهم على أكمل و أتم وجه وبالشكل الصحيح والأمثل . بل هو البحث عن طرق أخرى لبقائها في المقدمة وزيادة

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 1-2 .

<sup>2</sup> خالد زحراح ، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للعامل ، كلية الحقوق والعلوم السياسية سعيد حمدين ، الجزء 27 ، ص 3 .

<sup>3</sup> عكر منى خالد ، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي ، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة الجنان ، لبنان ، المجلد الأول، العدد 11 ، ص4.

<sup>4</sup> أميمة صقر المغني ، واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال ، غزة ، السنة الدراسية 2006م، ص15 .

الحماس والنشاط داخل مجال العمل ، لطموحها نحو التقدم و التطور بالشكل الأعظم.  
لتمضي بأهدافها نحو الأمام وتبدع في شتى المجالات<sup>1</sup>.

نظام الص الس الم اشتمل على عدة تعريفات ؛ فقد عرف أنه مجموعة من إجراءات  
وتدابير وقائية لازمة موفرة لنوع من الحماية المهنية للعاملين والتي تحد من خطر المعدات  
ووسائل الشغل على أمن العمال والمنشأة وكذا السعي نحو منع وقوع الحوادث أو التقليل  
منها على الأقل<sup>2</sup>.

كما يعرف أيضا أنه ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان في مجال  
الشغل و ذلك بواسطة إجراءات وقواعد ونظم في إطار تشريعي يوفر بيئة عمل آمنة خالية  
من مسببات الحوادث أو الإصابات أو حتى الأمراض المهنية<sup>3</sup>.

لكن قبل الخلاص لتعريف جامع مانع لمصطلح السلامة والصحة المهنيين وجب التطرق  
قبل ذلك لتعريفه أولا ؛ بحيث هو في ذاته أصلا مصطلح مركب من مصطلحين وهما :  
السلامة المهنية والصحة المهنية<sup>4</sup>.

الس الم مجموعة إجراءات الهدف منها منع وقوع حوادث وإصابات في العمل، وهي  
على وجه العموم علم يسعى لحماية الفرد وتجنبيه المخاطر في أي مجال، وتفادي الخسائر  
في الممتلكات وإزهاق الأرواح بأكبر قدر ممكن<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أميمة صقر المغني ، المرجع السابق .

<sup>2</sup> بن صالح عادل ، تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية السياسية ، المجلد 06  
، العدد 01 ، سنة 2021م ، ص 03 .

<sup>3</sup> شركة البحيرة لتوزيع الكهرباء ، مفهوم السلامة والصحة المهنية ، عبر الرابط [bedc.gov.eg](http://bedc.gov.eg) ، تاريخ الإطلاع يوم 03  
ماي 2023م ، على الساعة 11:40 .

<sup>4</sup> عرعور هناء ، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل ، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية ، جامعة زيان عاشور -  
الجلفة ، الجزائر ، المجلد 05 ، العدد 03 ، سبتمبر 2020م ، ص 401 .

<sup>5</sup> المرجع نفسه .

ص م عرفتها لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية م ص ع في أول اجتماع لها سنة 1950م بأنها وقاية العامل من كافة المخاطر الصحية في مجالات العمل، ووضعه في بيئة عمل مناسبة لإمكانياته الفيزيولوجية والنفسية، إذ يتلخص ذلك في تكيف كل عامل مع نشاطه؛ لما تهدف له الصحة المهنية من ارتقاء بصحة العمال في جميع المهن ومنع الانحرافات الصحية الممكن تسببها لهم بسبب الظروف في العمل. كما وتعرف أيضا الصحة المهنية بالعلم المتعلق بالتحكم في ظروف العمل المختلفة التي قد تصيب العامل أو تعرض حياته للخطر بأي وجه من الأوجه<sup>1</sup>.

وعليه فإن مدى نجاح المؤسسة من عدمه يبقى حكرا على مدى تأطيرها لمواردها البشرية ، فالوصول إلى أداء مرضي راقى لا يتأتى سوى في بيئة عمل محفزة على ذلك.

المشروع الجزائري لم يصرح ببيئة العمل مباشرة واكتفى بالتطرق إلى حقوق العمال في السلامة من الأخطار وتوفير متطلبات الأمن في مكان العمل وحق طب العمل كما نصت المادة 5/5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على بعض ذلك قائلة : "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : الوقاية الصحية والأمن وطب العمل". وفي نفس السياق أيضا نذكر الحقوق الإضافية الممنوحة من طرف المشروع للعامل في إطار ممارسته لمهنة عمله وذلك في نص المادة 2/6 من نفس القانون ، هذا لسبب التسمية بمفهومها الواسع. وتجلت حمايتها في مظاهر من خلال نصوص وقواعد قانونية مقررة ضمن القانون 11/90 سالف و القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل كأهم تشريعات حماية صحة العمال وضمن أمنهم وسلامتهم على غرار النصوص التشريعية الأخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق .

<sup>2</sup> -بحة مهدي ، مدى ملاءمة النصوص الوطنية للنصوص الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل ، مجلة الفكر القانوني والأساسي ، المجلد السادس ، العدد الاول ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد زبانه ، بتاريخ 12 مايو 2022 ، غليزان ، ص 288.

فيما يخص مهم الشحن والتفريغ فقد حدد المشرع الجزائري المعايير والأوزان و اللوازم لذلك من آلات حسب جنس العامل أو عمره وذلك في نص المادة رقم 26 من المرسوم التنفيذي المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل<sup>1</sup>.

هذا وقد أنصف المشرع الجزائري المستخدمين وأرباب العمل حين صرح على التزامات العامل في مجال حفظ مجال عملهم بمجموعة واجبات أوردها في نص المادة 07 من القانون 11/90 ؛ علما أنه أي عدم امتثال من طرف أي عامل لتعليمات تهم مجال الوقاية الصحية يرتب خطأ تأديبيا يكلف صاحبه عقوبة ينص عليها في النظام الداخلي للمنظمة وفق المادة 43 من القانون 07/88 التي نصت على أنه : "يتعين على العمال الإمتثال التام للقواعد و التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في مجال العمل ، وفي حالة تهاون أو عم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة له"<sup>2</sup>.

---

- القانون 11/90 ، مرجع سابق .

- القانون 07/88 ، مرجع سابق .

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 03 رجب عام 1411هـ ، الموافق ل 19 يناير سنة 1991م ، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 العدد 04 المؤرخ في 07 رجب عام 1411هـ ، الموافق ل 23 يناير سنة 1991م .

<sup>2</sup> بخدة مهدي ، مدى ملاءمة النصوص الوطنية للنصوص الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل ، مجلة الفكر القانوني والأساسي ، المجلد السادس ، العدد الاول ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد زبانه ، بتاريخ 12 مايو 2022 ، غليزان ، ص 289.

وعلى سبيل الإقتداء فقد تم إجراء دراسة ميدانية على جامعة محمد خيضر الكائنة بولاية بسكرة حول مدى توفيرها للتدابير الوقائية اللازمة لكوفيد 19 في بيئة العمل و الإجراءات الواجبة للظروف المستجدة للجائحة على ضوء معايير جودة الصحة التي نصت عليها منظمة الصحة العالمية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني:

#### شروط الصحة والسلامة المهنية بالنسبة لبيئة العمل

ألزم المشرع الجزائري احترام صاحب العمل بالقواعد القانونية المتعلقة بالصحة والأمن الهادفة لحماية بع التي يزاول فيها العامل نشاطه المهني ، وتتمحور هذه القواعد حول نظافة أماكن العمل من خلال تزويد العمال بالماء الصالح للشرب وتخصيص محل خاص بهم في حال ما إذا كان هناك 25 عامل يتناولون وجبة الغذاء في مكان العمل ، إضافة لتخصيص مرحاض واحد لكل 15 عامل وإقامة مرشات ذات ماء ساخن. كما تتعلق هذه القواعد أيضا بتهوية الأماكن المخصصة للعمل سواء أكانت التهوية ميكانيكية أو طبيعية مع مراعاة الحد الأدنى للهواء لكل عامل ، هذا وعلى المستخدم أيضا تركيب جهاز التهوية أيا كان نوع التهوية لتجديد الهواء في أماكن العمل الموجودة في باطن الأرض أو بعيدا عن ضوء النهار<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> عباسي يزيد-حفيظي سليمة ، جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19-دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر -بسكرة ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 22 ، العدد 02 ، 2022م ، ص 288 .

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق جامعة مستغانم ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد 02 ، جوان 2016م ، ص03 .

إضافة إلى ما تم التطرق اليه فالمشرع الجزائري في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل نصّ في مواد قانونية على إلزامية المؤسسات المستخدمة على ذلك بغض النظر عن قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ، نذكر منها على سبيل المثال المادة 03 من نفس القانون التي تقول: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمنية للعمال"، ويأتي التفصيل في هذه المادة عبر المادتين 04 و 05 من نفس القانون<sup>1</sup>.

أما فيما يتعلق بالسقوط والوقاية منه فعلى صاحب العمل تزويد الأماكن العلوية للعمل بحواجز أو جدران مخصصة لذلك ، أما بالنسبة للوقاية من أخطار الحريق فعليه عزل أماكن العمل و مراكزها عن كل أسباب اندلاع الحريق خاصة عن المنتوجات سريعة الإلتهاب ؛ كما يجب عليه أيضا توزيع المنافذ بشكل يمكن من الإجلاء في حالة اندلاع حريق<sup>2</sup>.

فالأخطار التي قد تعترى العامل أثناء مزاوته لمهامه في مقر العمل أحيانا لا يتسبب فيها هو بنفسه أو لعب في الآلات أو ما إلى ذلك... إلخ ، بل يكون بالإختيار السيء للموقع أو خطأ من المعماري في تصميمه أو حتى لتقصير من المقاول المشرف على الأشغال أو أي من من كان له اتصال مباشر أو غير مباشر بموقع أو موضوع العمل ، وهو الشيء الذي جعل كلا من م ع د والتشريعات المقارنة تولي أهمية بالغة لاختيار المواقع ؛ إذ على أصحاب التخصص تزويد الجسيرات و السقيفات و الصببات العلوية و القوالب ووسائل إليها بحواجز واقية متينة ذات سقالات ووطائد أصلية . بالنسبة للأرضيات يجب أن تكون لصيقة بالأجزاء و أن يتم تزويد البرم و الأحواض و الخزانات بحواجز جانبية أو بجدران حماية من أخطار السقوط<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> القانون رقم 88—07 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص04.

<sup>3</sup> بصيفي مزبود ، حماية بيئة العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، ص 3 .

كما تسيج الفوهات الأرضية و الآبار وفتحات النزول والإشارة إلى السياجات بلوحات وإن كانت مدة العمل ليلا أو حت نهارا مع إضاءة ناقصة ورؤية غير كافية على المسؤول أن يرشد العمال إلى الفتحات ولو بأجهزة مضيئة قوية<sup>1</sup>.

قد ألزم المشرع أيضا المؤسسة المستخدمة و فروعها باتخاذ الإحتياطات اللازمة لتجنب مخاطر الحريق و ذلك بتطوير المعدات المخصصة لذلك وتكريس أجهزة الإنذار المبكر و العزل الوقائي والإطفاء الألي التلقائي حسب ما تقتضيه الضرورة تبعا لطبيعة نشاط الهيئة المستخدمة ، إضافة إلى تسخير العناية المشددة لأشغال الصيانة على مستواها التي قد تسبب في خطر حريق أو انفجا<sup>2</sup>.

هذا وتتص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 91-05 ، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل على ما يلي : "يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام ، دون إثارة غبار وبواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك.

كما يجب تنظيف الجدران والسقوف ، وإعادة الدهن و التغليف ، دوريا وكلما اقتضى الأمر ذلك " . وتطرقت المادة 04 من نفس المرسوم على الظروف واجبة التوفر في أماكن العمل التي تحتوي على مواد قابلة للتلف أو تحتوي على مواد تنطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل أو الإلتهاب ؛على أن يتم إيداع بقايا هذه المواد في أوعية يتم غلقها بإحكام ثم تؤخذ يوميا إلى أماكن مخصصة لذلك لتعالج وترسكل أو تتلف وفق مانصّ عليه القانون دون إضرار بالبيئة الخارجية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بصيفي مزبود ، المرجع السابق .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص3-4 .

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 05/91 ، مرجع سابق .



عامل الحرارة في بيئة العمل عنصر في غاية الأهمية لما له من تأثير على مردودية العامل سواء سلبا أو إيجابا كما أثبتت دراسة حول العلاقة بين درجة الحرارة و معدّل الأخطاء المرتكبة من طرفه سنة 1950م أنّ تزايد نسبة الأخطاء متعلّق بتزايد نسبة درجة الحرارة المؤدي إلى ارتفاع درجة حرارة الجسم بسبب عملية الإحتراق التي تحدث فيه . غير أنّ درجة الحرارة المثلى غير ثابتة ومتفاوتة من فرد إلى آخر حسب التركيبة الفيزيولوجية<sup>1</sup>.

و بالنسبة للإضاءة فهي كمية الضوء الساقط على مساحة معيّنة والناجم عن مصدر طبيعي أو إصطناعي ، فهي شرط أساسي مؤثر على الأعمال الذهنية و الجسمية ذات الإعتقاد على الإدراك البصري . فقد نصّت المادة 13 من القانون 05/91 على الشروط والظروف الواجب توفرها في نوعية الإضاءة على شتى أماكن العمل كما و أرفقها المشرّع بجدول كدليل للمستخدمين حول القيم الدنيا للإضاءة حسب نوعية بيئة العمل .

يجب أيضا أخذ بعض الأمور المتعلقة بالإضاءة بعين الإعتبار كشدتها و توزيعها و لونها و سطوعها و وهجها<sup>2</sup>.

بسبب ارتباط التهوية مباشرة بوظيفة التنفس اكتست أهمية بالغة وجعلت المشرع الجزائري يخصص القسم الثاني من الباب الأول للقانون المتعلّق بح ص أ في أماكن العمل لموضوع تهوية وتطهير الأماكن . فقد نصّ على وجوب تزويد هذه الأماكن بتهوية نقيّة خالية من أيّ تلوث لاسيما إن كانت بعيدة عن ضوء النهار في المادة السابعة منه ، كما نصّ في المادة الموالية على الشروط اللازمة في الأماكن المغلقة ، بغض النظر عن باقي العوامل

<sup>1</sup> بن صالح عادل ، تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري ، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم ، بتاريخ 15 جويلية 2021م ، ص 04 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 03-07 .

الأخرى المتعلقة ببيئة العمل و التي تطرّق إليها المشرع الجزائري بنصوص قانونية وأخرى تنظيمية<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني:

ازدواجية مصادر الإلتزام بالصحة والسلامة المهنيين

نشوء أي علاقة عمل بعقد شفهي أو مكتوب يولد التزاما على عاتق كلي الطرفين وفق ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة رقم 08 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، فإن كان العامل مجبرا على تنفيذ الإلتزامات التي فرضها عليه نص العقد ؛ فإنه للمستخدم أيضا وفق إطار التنظيم بتوفير البيئة المثالية للعمل . فقد أعطيت لموضوع هذا الأخير أهمية بالغة باعتبارها قيمة بشرية لا بد من احترامها اعتقادا وقولا وفعلا ليتسنى أداء الإلتزامات والإمتثال لها لكلي الطرفين على أكمل وجه . والجدير بالبحث فيه هو تحديد ماهية هذا الإلتزام بحد ذاته وفهمه ودراسته و ما إذا كان يتمحور حول الوقاية أو حول الحماية و التطرق لمصادر نشأته<sup>2</sup>.

فمصدر الإلتزام هو الغاية القانونية التي أنشئ من أجلها ، وقد تطرق المشرع الجزائري لهذا الموضوع في الباب الأول من الكتاب الثاني من التقنين المدني الجزائري ، وهو ما سنتطرق له بإذن الله بشيء من التفصيل في هذا المبحث<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> القانون 07/88 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، 2018/2017، ص16-17.

<sup>3</sup>المرجع نفسه ، ص 18.

## المطلب الأول:

### المصادر الإرادية

وهي تلك التي منبعها إرادة صاحبها في نشأة الإلتزام والذي غالبا مايكون المدين ؛ سواء بتوافق إرادتين أو بوجود إرادة واحدة في مجال العقود الرضائية ، أو لإنشاء أو تعديل التزام أو نقل له أو حتى إنهائه ، فهل يعقل نشوء الإلتزام بالصحة والسلامة المهنيين من طرف المدين دون قيام علاقة تربط بينه وبين دائته ، وهل يجد هذا النوع من مصادر الإلتزام تطبيقا ميدانيا في مجال الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

## الفرع الأول

### العقد والإتفاق

في غالب التنظيمات والتشريعات القانونية المقارنة نجد أن مصدر علاقة العمل يتمثل في تعاقد بين طرفين أو أكثر باتفاق إرادتين أو أكثر على وجه الإجمال مما يفرض تطابق إيجاب وقبول يخلفان آثارا قانونية متمثلة في حقوق و واجبات كالتزام جميع الأطراف بالمحافظة على صحتهم . فالعقد مفاده اتفاق بين طرفين يلتزم كل منهما بمقتضاه تنفيذ ما اتفق عليه ؛ كمن يتعاقد مع آخر على أن يعمل لخدمته مقابل أجر يتقاضاه وجوبا وبقوة القانون<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص21.

هذا ويعرف المشرع الجزائري عقد العمل في القانون المدني الجزائري في نص المادة 54 منه كالتالي "العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"<sup>1</sup>.

سبق وأن أشرنا إلى أن عقد العمل عقد رضائي لا يستوجب شكلية معينة ، فلم يعرفه المشرع الجزائري بذاته بل واكتفى بتعريف العامل في المادة الثانية من القانون المنظم لعلاقات العمل سالفة الذكر في المبحث الأول . أما عن المحكمة العليا فقد استقر اجتهادها على أن العناصر الرئيسية الأساسية لعقد العمل هي كل من العمل و الأجر والتبعية<sup>2</sup>.

فالعامل صاحب حق أساسي بموجب القانون للإستفادة من حقه في الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل و حقه في الضمان الإجتماعي ، إضافة لحقوقه في احترام السلامة والصحة المهنية له البدنية والمعنوية وكذا كرامته خلال مدة العمل بموجب عقد العمل ، وباستقراء النصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال فإن هذا الإلتزام بضمان الوقاية الصحية و ضمان أمن العمال يقع على عاتق المستخدم لاسيما الإعلام والتعليم والتكوين حول الصحة والسلامة المهنية . هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن العامل ليس بريئا عن تحمل أعباء واجباته التعاقدية التي نص عليها المشرع الجزائري بنص صريح في الفقرة الأخيرة من المادة 07 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي نص عليها إعلان سيئول بشأن السلامة والصحة في بيئة العمل ، كما أنه أيضا لن يعاقب على مخالفة ارتكبها حتى وإن كان

---

<sup>1</sup> الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1935هـ ، الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975م ، المعدل و المتمم و المتعلق بالقانون المدني الجزائري .

<sup>2</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، 2017/2018 ، ص23 .

ذلك عمدا دون نص تأديبي صريح يعكس رب العمل الذي يؤاخذ على مخالفته لالتزاماته بنصوص قانونية ذات طبيعة جزائية قد تتحملها إدارة ض نيابة عنه<sup>1</sup>.

فالمستخدم هو كل من يستعين بغيره على تنفيذ عمله أو يشغل غيره وفق مقابل كما عرفته المادتين الثانية من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و المادة السابعة من قانون التمهين ، والعلاقة التي تجمع بينه وبين العامل تقر بقوة القانون حقوقا لصالح الطرف الضعيف ألا وهو العامل ؛ وعليه فإن تم النظر إلى هذه الحقوق من جهة المستخدم أصبحت التزامات على عاتقه ومدينا بتحقيق الوقاية الصحية والأمنية و الطبية في العمل<sup>2</sup>.

وهذا هو الشيء الذي نصت عليه المادة 03 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل على أنه: " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال"<sup>3</sup>.

من هذا المنطلق يصبح رب العمل مجبرا بأداء التزاماته تجاه عامله في توفير شروط الحماية والوقاية من جميع الأخطار المهنية بتعددتها وتنوعها و اختلاف مكانها سواء داخل مكان العمل ومصادرهما من طرف جميع مكونات محيط عمله أو أثناء التنقل إليه شرط الإتجاه المباشر للعامل نحوه والوفاء بدينه الناشئ بموجب العقد الذي يربط بينهما<sup>4</sup>.

يعرف المشرع الجزائري الإتفاقية الجماعية بأنها اتفاق مدون بين طرفين متعاقدين على مختلف المستويات للتفاوض ، أحدهما يمثل العمال بواسطة المنظمات النقابية وثانيهما يمثل المستخدم أو مجموعة من المستخدمين ؛ كما وتمثل أيضا وسيلة تنافسية مشروعة بين المؤسسات بغية تحسين شروط و ظروف وأجور العمل . وتتم بناء على طلب أحد الأطراف

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 25-26.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 27.

<sup>3</sup> القانون رقم 07/88 ، مرجع سابق .

<sup>4</sup> المرجع نفسه ، ص 30 .

المكونة لها عبر لجان مختلطة مع إمكانية إنابة الأطراف باتحاد الصناعات أو الغرف التجارية على سبيل المثال أو الإستعانة بخبير أو ما إلى ذلك ليدلو بدلوه في مسألة فنية أو اقتصادية ... إلخ؛ وذلك وفق بعض التشريعات لاسيما التشريع المصري<sup>1</sup>.

هذا وقد ميز المشرع الجزائري بين الإتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة والإتفاقيات الجماعية الإقطاعية كما ميز أيضا بين تلك الخاصة بمعالجة شروط العمل وظروف التشغيل و بين الخاصة بمعالجة عنصر واحد فقط من هذه الشروط . كل ذلك وفق نص المادة 114 من القانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل كما خصص لها أيضا بابا كاملا ضمن قانون علاقات العمل وهو الذي يحمل الرقم السادس والعنوان "التفاوض الجماعي والمحتوي على 20 مادة قانونية<sup>2</sup>.

الإتفاق الجماعي مادام يصب في الصالح المحظ للعامل ويمنحه امتيازات تعلوا تلك الخاصة بالنصوص القانونية و التشريعية فهو يرقى لمرتبة العقود الجماعية للعمل ، غير أنه وبمفهوم المعاكسة إن كانت النصوص أو حتى العقود الفردية أكثر نفعا للعامل فتصبح العقود الجماعية عديمة الأثر في مواجهتها . رغم ذلك فقد أعطاه المشرع كل الإهتمام لما لها من دور في استدراك بعض الثغرات القانونية أو المستحدثات من المواضيع بعد صدور القوانين كما فرض كتابتها لقوتها كدليل في حين نشوب نزاع أو عدم تفاهم ناهيك عن الخصائص الأخرى التي تتمتع بها ونظمها المشرع الجزائري وكذا الأمور الإجرائية المتعلقة بها .

---

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 36 .

<sup>2</sup> القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق .

بناء على هذا فالإتفاقية الجماعية تعتبر من أهم المصادر الإرادية النابعة من صميم إرادة العامل و المساعدة على القضاء على كل خطر مهني قد ينشأ خلال تنفيذ علاقات العمل ، ويا للأسف ما أقل من يعمل بمثل هذه الآليات المرنة من العمال في سبيل الحفاظ على أمنهم وسلامتهم وديمومة رقي إنتاجهم ومردوديتهم لنقص وعيهم بوجود حصانة رأس مالهم وافتقارهم للتشبع بمختلف مجالاتها وعدم الثقافة لدى المستخدمين أيضا الراغبين بإنقاص تكاليف خسائر العمال والزيادة من هوامش الأرباح بدل الإستثمار في حماية الثروة البشرية كأساس للتنمية الإقتصادية<sup>1</sup>.

فللتمكن من تجسيد هذه الآليات في أرض الواقع و التخلص من هذه الأخطار التي باتت هاجسا أمام احتياج المؤسسات لليد العاملة وكابوسا أمام العمال طوال مدة العمل ؛ لابد من تقرير سياسة وطنية تشمل العمال والمستخدمين والنقابات وتكونهم أيما تكوين في مجال الصحة والسلامة المهنيين وتوعيتهم على ضرورة تعزيز دور طب العمل لإشراكه في الكشف عن المخاطر المهنية ضمن بيئة عمل مساهمة في رفع الإنتاجية في جميع الميادين . هذا بالإشارة إلى التكوين شبه المنعدم في القطاع الخاص لاسيما مجال البناء الثري بالمخاطر بين الحين والآخر<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 46-48 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه .

## الفرع الثاني:

### الإرادة المنفردة

سابقا كان الإعتقاد سائدا لفترة طويلة بوحداية العقد كمصدر للإلتزام لحين ظهور بوادر نظرية تقر بالإرادة المنفردة مصدرا عاما للإلتزام كأساس لها ، هذا لما كان المشرع الجزائري مجاريا لنظيره الفرنسي في مدى اعتباره للإرادة المنفردة مصدرا لنشوء الإلتزام من عدمه ، فهل نجد لها تطبيقا في ميدان الص الس الم . إنه من بين ما مكن به المشرع المؤسسات المستخدمة بعض السلطات المنظمة للحياة المهنية داخل التنظيم الهيكلي لها لاسيما حقها في التشريع في مجال التنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط عبر إعداد وثيقة مكتوبة لقواعد قانونية ملزمة صادرة في النظام الداخلي كإرادة منفردة للمؤسسة لإصدارها لها عملا على خلق بيئة عمل آمنة يخضع لها الجميع<sup>1</sup>.

النظام الداخلي عرفه المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 77 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وحدد مضمونه في الفقرة الثانية من نفس المادة كالتالي:

"النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط.

يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ"<sup>2</sup>.

من خلال التعريف يتبين لنا إلزامية كون النظام الداخلي مكتوبا لكونه بالتبع أداة إثبات وأنه رخصة للمستخدم دون سواه وأنه يشمل 03 محاور رئيسية متمثلة في كل من : التنظيم

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 33 .

<sup>2</sup> القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق .



التقني للعمل، الوقاية الصحية و الأمن ، الإنضباط العام و التأديب . كما أنه صادر عن سلطة الهيئة المستخدمة المنفردة و معروض على العمال دون الخوض في قبولهم أو رفضهم له باعتباره مصدرا من المصادر المهنية لقواعد ق ع وكتحصيل حاصل مصدر لالتزامات الصحة في العمل ؛ فهو ينصب على مجال الوقاية والأمن وطب العمل<sup>1</sup>.

وفق نص المادة سالف الذكر و السلطة التنظيمية التي منحها القانون الإجتماعي للمستخدم في نص تنظيمات خاصة بمجال العمل ، فإن هذا الأخير ليس حرا كليا في سن ما خطر له من قوانين في النظام الداخلي لمؤسسته وإنما أزمه بالمجالات الثلاث التي تحدثنا عنها قبل حين ؛ غير أنه موضع اهتمامنا هو محور الوقاية الصحية والأمن و ط ع<sup>2</sup>.

بعد الإطلاع على بعض الأنظمة الداخلية لبعض المؤسسات المستخدمة باختلاف مجالاتها ، خلصنا إلى أنها وخلال تحريرها لهذه الأنظمة تضع جزءا منه لموضوع النظافة والأمن مقسما على مواضيع فرعية ذات صلة بالتعليمات السلمية المتعلقة بالصحة و الأمن و تدابير النظافة وطرق حماية العمال من الأخطار المهنية وكيفيات الخضوع للفحوصات الطبية الدورية وإجراءاتها وكذا التدابير اللازمة لتفادي الحرائق عبر منع التدخين إضافة إلى الولوج لآلات مكافحة الحريق دون إهمال اللازمة للحماية الشخصية للعمال . كما أن هذه الأنظمة أيضا دقيقة كل الدقة في إرشاداتها الفرعية والجماعية و في أساليبها نحو ذلك الأمر.

ومنه فإن النظام الداخلي يعد مصدرا من المصادر المنشئة للالتزام الص الس الم على عاتق العمال بالدرجة الأولى وإلا تعرضوا لجزاءات على عدم امتثالهم لها قد تكلفهم خسارة منصبهم في العمل ، من جهة أخرى فإن الإرادة المنفردة التي أدت بالهيئة إلى وضع نظامها الداخلي تنتج على عمالها التزاما بها رغم أنهم لم يكونوا طرفا في ذلك ؛ إذن فإن الإلتزام

<sup>1</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 2، 2018/2017، ص 34 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 37 .

بالص الس الم قد تقره إرادة المستخدم المنفردة على عاتقهم إعمالا لمبدأ : "من أزم نفسه شيئاً  
ألزمناه إياه" ، وعلى عاتق العامل بدرجة أولى .

للمستخدم أيضا الحق في مسك دفاتر غير التي يفرضها عليه المشرع الجزائري لتدوين  
كافة المعلومات والتدابير الوقائية لجميع العناصر المكونة لبيئة العمل احتمالا لأي تعرض  
مباشر للأخطار المهنية<sup>1</sup>.

جواز السفر الخاص بالعامل المتضمن للص الس الم عبارة عن وثيقة تحتوي على أكثر  
من فصل معرفة بصاحبها . يصطلح عليه الدفتر الصحي للعامل ويحتوي على البيانات  
الأساسية له كاسمه ولقبه ووظيفته ورقم هاتفه وصورته الشخصية وما إلى ذلك من البيانات  
و المعلومات الشخصية و حتى أخلاقياته وسلوكياته عبر وضع تعليمات أساسية في ديباجة  
الدفتر ، كما يمكنه تضمين القواعد و التنظيمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية إضافة  
لشرح وتوضيح بعض النصوص كأن يتم شرح عبء مسؤولية تطبيق هذه القوانين وكيفية  
الخضوع لعملية التدريب في هذا القواعد<sup>2</sup>.

فرق بين الدفتر الصحي للعامل و الوثائق التي أجبرها المشرع الجزائري عليه بموجب  
القرار الوزاري المؤرخ في 16 أكتوبر 2001م المحدد لمحتوى هذه الوثائق وكيفيات  
إعدادها ومسكها المطبق لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي 120/93 الذي تضمن  
الوثائق الإجبارية على طبيب العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 34-38 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 46 .

<sup>3</sup> -المرجع نفسه ، ص 34 .

- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413هـ ، يوافق 15 مايو سنة 1993م، المتعلق بتنظيم

طب العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 33 ، المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1413هـ ،

يوافقه 19 مايو سنة 1993 م .

فالدفاتر الصحية تنشأ مع نشوء التزام العمال بامتثالهم لمحتواياتها مما يدينهم بمستخدميهم على توفير بيئة عمل آمنة من أي خطر مهني ، كما يعدها ويحررها المستخدم بإرادته المنفردة من غير قيود عن طريق التزاماته الإجتماعية اتجاه العمال على غرار الإجبارية التي هي حكر على طبيب العمل فقط دون سواه بموجب قانون<sup>1</sup>.

فيما يخص السجلات الإختيارية الصحية الممسوكة اختياريا من قبل المؤسسة المستخدمة ؛ فهي تختلف باختلاف الهيكل التنظيمي لها وتابعة إلى التنظيم التقني للعمل ، كما تسمى حسب حاجة كل مؤسسة إليها وتتوحد في الغاية منها وهي الوقاية الصحية و الأمن واجتتاب وقوع حوادث العمل . فاللجوء إليه يكثر لدى المنظمات ذات النسبة الكبيرة في الأخطار بإنشاء سجل محدد للخطوات العملية الإلزامية و الواجب اتباعها إن وقع خطر وشيك<sup>2</sup>.

علاوة على هذا هناك بعض التكتلات الإقتصادية تعمل على وضع خطة للصحة في العمل بمساهمة بعض المؤسسات المتخصصة كجزء من المنظومة الصحية ، كالمجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن وطب العمل...إلخ ، فهذه الخطة تهدف إلى العمل مع كل الشركاء الإجتماعيين من نقابات وسلطات عامة و ما إلى ذلك لإعلام العمال في ميدان الصحة المهنية بأهداف البرنامج وتعريفهم بالأمراض المهنية و كيفية الوقاية من الحوادث وتشجيع البحث العلمي في ميدان الصحة للوصول إلى نسبة لا حادث عمل إطلاقا<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 2، 2017/2018، ص 45 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه .

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص 46 .

## المطلب الثاني :

### المصادر غير الإرادية

هي تلك المصادر التي لا تعتمد على الإرادة الفردية في إنشاء الرابطة القانونية التي من شأنها الحفاظ على صحة العامل وتسخير بيئة عمل آمنة له ، فالإلتزام على وجه العموم قد يكون دون تدخل إرادة الفرد فيه ومصدره فعله الذي لم يرغب به إنشاء هذا الإلتزام وكان خارجا عن العادة و المؤلف ومسببا ضررا للغير. فالمصادر غير الإرادية تعت بر وقائعا قانونية ترتب نتائج قانونية .

## الفرع الأول :

### القانون

المادة 53 من القانون المدني الجزائري أقرت أنه : "تسري على الإلتزامات الناجمة مباشرة عن القانون دون غيرها النصوص القانونية التي قررتها " . فأول مصدر مباشر للإلتزام هو القانون بحد ذاته . وموضوعنا ينحصر في كيفية كون القانون مصدرا مباشرا للإلتزام الصحة والسلامة المهنية عاتقا على كلى طرفي علاقة العمل أو على أحدهما انطلاقا من الدستور فالإتفاقيات الدولية والقوانين العضوية والقوانين العادية ثم المراسيم والأوامر و القرارات وما إلى ذلك<sup>1</sup>.

بالتمعن في ديباجة دستور 1963م نرى أنها جعلت من بين أوليات السياسة الإجتماعية تحسين المستوى المعيشي للعمال وإرجاع أمورهم إلى نصابها لما كانوا على وضع مزري خلال الفترة الإستعمارية خاصة الأجراء منهم ، كما أن المادة 10 منه في فقرتها ال09

---

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 51.

استتكرت أي مساس مادي أو معنوي بسلامة الإنسان الذي يمثل جزء معتبر منه الفئة  
العمالية<sup>1</sup>.

هذا ما نخلص منه لأن سلامة العامل علو وجه العموم حق دستوري لا سيما وأن المادة  
16 من الدستور نفسه أقرت حق الفرد في حياة لائقة على أن العامل أيضا هو فرد قبل أن  
يكون عاملا غير أن هذا الدستور عكوكا لك يتطرق للصحة والسلامة المهنية الخاصة  
بالعامل بصفة مباشرة وواضحة . ثم يأتي بعد هذا دستور 1973م في ظروف سياسية  
اقتصادية مغايرة لتلك الخاصة بالدستور السابق إذ جعل مسؤولية الأمن تقوم على عاتق  
الدولة حيث وفي المادة 62 منه نصت على أنه : "تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحياة  
و الأمن والوقاية الصحية"؛ بما يعني دسترة هذه الحماية الخاصة بالعامل نتيجة للكم الهائل  
من الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر بعد استقلالها . ويبقى هذا الدستور الوحيد  
الذي أعطى تعريفا للعمال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963م ، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963م .

<sup>2</sup> المرجع السابق ، 55-56.

-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 .

-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 ، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ

في 28 فيفري 1989 ، في الجريدة الرسمية عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989 .

-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر

1996 ، المعدل ب:

-القانون رقم 02-03 المؤرخ في 27 محرم عام 1423هـ ، الموافق ل 10 أبريل سنة 2002م ، الصادر في الجريدة

الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002م .

- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1429هـ ، الموافق ل 15 نوفمبر سنة 2008م ، الصادر في الجريدة

الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008م المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى

الأولى عام 1437هـ ، الموافق ل 06 مارس سنة 2016م ، في الجريدة الرسمية العدد 14 ، المؤرخة في 27 جمادى الأولى

عام 1437هـ ، الموافق ل 07 مارس سنة 2016م .

أحداث 05 أكتوبر من سنة 1988م عجلت بتحديث دستور سنة 1976م بموجب المرسوم 223-88 المؤرخ بتاريخ 05 نوفمبر 1988م وإصدار دستور 1989م وفق أساس استفتاء شعبي عام ، فالمادة 52 منه أقرت حق العمل لكل مواطن جزائري في ظروف حمائية و أمنية نظيفة وراحة وألقت مسؤولية ذلك على القانون نفسه بحكم أن حق الص الس الم كان التزاما دستوريا تبنته مسؤوليته الدولة دون غيرها سابقا كما تم الإشارة إليه<sup>1</sup>.

بينما في هذا الدستور جعله المشرع دستوريا لكن يكفله القانون ويجعله التزاما على عاتق المستخدم أو غيره . هذا واستبدل مصطلح الوقاية بمصطلح النظافة . على غرار الدساتير سألقة الذكر فإن دستور 1996م أعاد تكريس نفس الحقوق التي أقرها الدستور السابق له ؛ ودليل ذلك إعادة صياغة نص المادة 52 منه في نص المادة 55 من هذا الدستور ، و المستجد في هذا الدستور هو حظره للعنف باختلاف أنواعه و أشكاله ،لأي مساس بكرامة الإنسان عامة والعامل كتحصيل حاصل ، وذلك في المواد 33-34-35 منه<sup>2</sup>.

بالنسبة لآخر تعديل دستوري و الذي كان سنة 2016م فقد استحدثت مادة مفادها حق المواطن في بيئة نظيفة ملقيا مسؤولية ذلك عل كل شخص طبيعي و معنوي . وما عدا هذا لا جديد يذكر في هذا السياق<sup>3</sup>.

التشريع الجزائري في مجال حماية العمال يعد متقدما لما قد تبنى منذ الأزل عدة نصوص دولية ذات علاقة بحماية اليد العاملة في كافة القطاعات وانعكاس ذلك على النصوص الوطنية ، لكن المشرع لم يتطرق لأي تعريف واضح للإلتزام الص الس الم وبيئة العمل تاركا الأمر للفقهاء ومكتفيا بإقرار الخطوط العريضة للموضوع فقط . فقانون العمل هو

<sup>1</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران2، 2018/2017 ، ص58 .

<sup>2</sup> دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963م ، مرجع سابق .

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص 59 .

المصدر الأساسي لهذا الإلتزام ممثلا في الحقوق الأساسية أو التبعية للعمال التي لم تعرف في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، كما فرض المشرع على العمال مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن . قانون العمل ليس الوحيد مصدرا لالتزامات الصحة والسلامة المهنية ، فقانون البيئة أيضا هو كذلك ؛ إضافة لقانون حماية الصحة وترقيتها ، وعليه فإن المصادر القانونية للإلتزام بالصحة والسلامة المهنيين متعددة ومتنوعة ومن غير الممكن حصرها في نص واحد . هذا ما يميز موضوع بيئة العمل بتشعبه لجميع ميادين ونواحي الحياة حتى قانون المياه لأنه من البديهي أن لا يخلوا أي محيط عمل من المياه<sup>1</sup>.

أما عن الشريعة العامة لحماية الصحة و السلامة المهنيين فهو القانون رقم 07/88 المتضمن لأحكام الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل ؛ أين قرر المشرع الجزائري حقوقا و ولد التزامات على عاتق الهيآت المستخدمة و عمالها دون التطرق إلى التعريفات كعادة المشرع لقدم هذه الترسانة القانونية إلى ما قبل النزعة الحديثة له . أما عن الغاية من هذه القوانين آنذاك فقد كانت إرساء نصوص ومبادئ قانونية في مجال الصحة والسلامة المهنيين دون الحد من معيقات بيئة العمل الصحية للإختلاف الذي كان في القراءات وتفسير النصوص أثناء التطبيق ، وهو ما أدى بالمشرع إلى عدم الإهتمام بالتعريفات كالنصوص التي وردت في مواد القانون المتعلق بعلاقات العمل على شكل مبادئ والتزامات عامة<sup>2</sup>.

هذا و قد حدد القانون 07/88 الطرق والوسائل الضامنة للحماية الفعالة لجميع الفاعلين في مجال المؤسسة والأشخاص المسؤولين عن تكريسها وتنفيذ إجراءاتها ومجالات تطبيقها

<sup>1</sup> - القانون 11/90 ، مرجع سابق .

- جهل محمد ، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 2، 2017/2018 ، ص 60 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 61-62 .

القانون 07/88 ، مرجع سابق .

في أول مادة منه ، وأقر عقوبات جزائية لكل مخالف لأحكامه في الفصل الثامن منه من المادة 35 إلى المادة 43 . كما بين أهمية تكوين الهيئة المستخدمة لعمالها حول الأخطار المهنية في الفصل الرابع من نفس القانون وطرق القيام بهما وجعلهما إلزاميين معاقبا على عدم الإتيان بهما<sup>1</sup>.

كما أن المشرع أيضا نص على بعض التعريفات و التطبيقات لبعض المصطلحات و المواد القانونية الخاصة بهذا القانون في قوانين فرعية أخرى نذكر منها على سبيل المثال المرسوم التنفيذي 08/05 المطبق لنص المادة 10 من القانون 07/88 و المرسوم 95/99 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانت أيضا...إلخ<sup>2</sup>.

لكل قانون مصدره مثله مثل غيره من النصوص القانونية الأخرى ، و كذلك الأمر بالنسبة لقواعد الإلتزام بالصحة والسلامة المهنيين في بيئة العمل المنبثقة في أصلها من مصادر دولية كالمواثيق والمعاهدات والتوصيات و الإعلانات الدولية وخاصة الجهود التي تقوم المنظمة الدولية للعمل منذ إنشائها سنة 1919م . فوفق أحكام المادة 150 من الدستور الجزائري حسب آخر تعديل له بتاريخ 06 مارس 2016م التي نصت : "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور ، تسموا على

<sup>1</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم اجتماعية ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 2، 2018/2017، ص 62 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 63 .

-المرسوم التنفيذي رقم 95/99 ، المؤرخ في 19 أبريل سنة 1999م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، رقم 29 ، المؤرخة في 21 أبريل 1999م .



القانون" ، جعلت تلك المعاهدات مصدرا رسميا للقواعد القانونية المنظمة لأحكام الصحة والسلامة المهنيين وأحكام إدارة بيئة العمل<sup>1</sup>.

فالمصادر الدولية للصحة والسلامة المهنيين كانت بواورها إبان الثورة الصناعية أين تم التكريس الأولي لهذه الحماية للعامل ومحيط عمله لكون الصناعة واكبت الدول الأكثر تصنيعا آنذاك ، فأول تشريع في هذا الموضوع كان سنة 1802 بإنجلترا و أول هيئة تفتيشية في محيطات العمل كانت سنة 1830 . ثم انطلقا من سنة 1840 توالت التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنيين في الدول الأوروبية كالدنمارك و سويسرا ، لتنتقل بعد ذلك إلى الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1877 .

دستور م ع د في مادتيه الثانية والثالثة و وثيقة إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل ينصان على العدالة الإجتماعية الموفرة لسلام عالمي دائم يعزز الحقوق الأساسية في العمل كإقرار الحرية النقابية و القضاء على عمل الأطفال ومنع التمييز في شروط وكيفيات التوظيف . فأول اتفاقية متعلقة بساعات العمل سنة 1919م هدفت إلى تحديد ساعات العمل ب 48 ساعة عمل أسبوعيا حفاظا على صحة العمال وتقليل الإصابات المهنية لديهم ، تلتها بعد ذلك ما يتعلق بمحاربة البطالة وحماية الأمومة وضبط أحكام عمل المرأة ليلا<sup>2</sup>.

ففي هذه السنة قرر المؤتمر الدولي 05 اتفاقيات صادقت الجزائر على اثنتين منها ، أولهما جاءت لتوفر الحماية و الوقاية و الإعانة المالية للنساء العاملات وثانيهما تحدثت عن استخدام الأحداث في الأعمال الصناعية الليلية نتيجة لتبني الحكومة الجزائرية للنهج

<sup>1</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم اجتماعية ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 2، 2017/2018، ص 64 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 65-66 .

## الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للصحة والسلامة المهنيين للعامل ومكان العمل . [Titre du document]

الإشتراكي عقب الإستقلال سنة 1962 فقد صادقت على 43 اتفاقية دولية حسب ما ورد في دستور سنة 1963 .

من بين الإتفاقيات الدولية ذات العلاقة المباشرة بموضوعنا أيضا :

-الإتفاقية رقم 17 المقررة لأحكام التعويض للعمال عن حوادث العمل في جميع القطاعات ما لم يكن مقننا قبل سنة 1925 .

-الإتفاقية رقم 18 لسنة 1925 حول الأمراض المهنية المسببة لعجز أو وفاة .

-اتفاقية التأمين الصحي الإلزامي للعمال في الصناعة و التجارة التي تحمل رقم 24 الخاصة بسنة 1927.

-الإتفاقية رقم 62 لسنة 1937 المتضمنة لأحكام الأمن المعتمدة ، كأول اتفاقية تضمنت أحكام السلامة في الصناعة والبناء

-الإتفاقيتين 77 و 78 لسنة 1946 حول الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث القصر و الشباب العاملين في المهن الصناعية و غير الصناعية .

-الإتفاقية رقم 81 لسنة 1947 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة و التجارة وإلزاميتهما على الدول الموقعة لها .

-إ ع ح إ الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة سنة 1948 الذي نص في مادته ال 23 : "لكل شخص الحق في العمل و في حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية و في الحماية من البطالة<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> جهل محمد، المرجع السابق ، ص 67-68 .

-الإتفاقية رقم 148 لسنة 1977 كأول إطار قانوني دولي لحماية العمال و كافة أنواع بيئات الأعمال و فروع النشاطات الإقتصادية وكيفيات تجنب المخاطر المهنية ، وما يمكن تسبب عدم مصادقة الجزائر عايتها آنذاك هو أن أغلب النشاطات كانت تابعة للدولة .

-الإتفاقية رقم 120 لسنة 1963 أول الإتفاقيات في الحديث عن نظافة أماكن العمل وإلزامية توفير مغاسل ومرافق صحية تصان دوريا .

-الإتفاقية رقم 127 لسنة 1967 المحددة للحد الأقصى للأثقال المحمولة يدويا .

-الإتفاقية رقم 155 لسنة 1981 للس الص الم لب ع ؛ حيث جمعت بين 03 مفاهيم (السلامة ، بيئة العمل ، الصحة ) .

-الإتفاقية رقم 13 لسنة 2005 بينغازي المتعلقة ببيئة العمل السليمة للإنتاج<sup>1</sup>.

الجمعية الدولية للتأمينات والضمانات الإجتماعية الكائنة بجنيف أيضا أحد مصادر الإلتزام بتحقيق الصحة والسلامة المهنيين في بيئة العمل تهدف إلى :

-جمع مؤسسات الضمان الإجتماعي والوكالات وكذا التعاونات تحقيقا للتعاون الدولي .

-نشر أنظمة الضمان الإجتماعي .

-إصدار نشرات لأهم مستحدثات السلامة المهنية<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> جهل محمد، المرجع السابق ، ص69 إلى ص80 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه .

## الفرع الثاني :

### العمل المستحق للتعويض

هو كل ما يرتكبه الشخص فيخل بالتزام بخطئه أو إهماله ويسبب ضررا لغيره حتى وإن كان وفاة أو بيئة عمله بتحقق علاقة مباشرة بينهما دون اتجاه إرادته نحو ذلك إلا إن أثبت غير ذلك ، بغض النظر عن هوية المتضرر الذي عليه إثبات أن صاحب الفعل الخاطئ هو المستخدم دون غيره ليتمكن من الحصول على التعويض عن الأضرار رغم صعوبة ذلك خاصة داخل محيط العمل . فرب العمل هو المسؤول الأول عن صحة العمال كحق مكفول لهم قانونا داخل المؤسسة حسب قواعد القانون 11/90 الذي يخص علاقات العمل ، والقانون 07/88 المنظم لأحكام الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل و أحد مبادئ الشريعة الإسلامية الذي يقول : "من استفاد من معالم الشيء عليه تحمل مغارمه"<sup>1</sup>.

مسؤولية المستخدم غير منحصرة في التعويض فقط كونه داخلا ضمن قانون الضمان الإجتماعي أيضا ، كما أنها أيضا شاملة لكل الأضرار أيا كانت هوية المتضرر في ماعدا إن كانت سلطاته وصلاحياته قد فوضها لغيره وصرح بتحملة مسؤولية الأضرار بدلا عنه في حال وقوعها وإلا اعتبر المفوض تابعا فحسب غير متحمل لمسؤولية متبوعه<sup>2</sup>.

الأصل أن المسؤولية في حوادث العمل أساسها إثبات الخطأ وفق القانون المدني الفرنسي لسنة 1804 ، لكن بعد قرار تيفان عام 1896 أصبحت تقوم على أساس الخطأ المفترض و أصبح التعويض لا يقوم على أساس الضرر بل على النسبة الجرافية للعجز

---

1 جهل محمد ، المرجع السابق ، ص 82-83 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 84-85 .

وأجر العامل المصاب . ونص المادة 35 من القانون 07/88 اعترف بشكل لا غبار عليه بمسؤولية المستخدم الشخصية عن التعويض على أفعاله المضرة أو حتى أفعال العمال عن غير تعمد منهم و المستحقة للتعويض بسبب عدم اتخاذه لما يلزم من التدابير لفرض احترام التعليمات القانونية . فالمحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 04 أبريل 2007 ذهبت إلى متابعة المتضرر من حوادث العمل للمستخدم بدلا من لجوئه إلى هيئة الضمان الإجتماعي في حالة الإنتكاس الذي يقع من تاريخ الحادث الغير الممكن التمسك فيه حتى بالتقادم في أجل 15 يوم من تاريخ توقف المتضرر عن العمل<sup>1</sup>.

مادام المستخدم يستعمل آلات في مؤسسته فإنه مسؤول لا محالة عن تعويض ماتحدثه من أضرار بالعمال ؛ على أن يكون ذلك على عاتق هيئة الضمان الإجتماعي من غير إثبات خطأ الهيئة أو المؤسسة أو المنظمة المستخدمة باستثناء التعويض التكميلي مع إثبات خطأ المستخدم أو خطأ أحد التابعين له كما قررت المحكمة العليا حول ذلك بتاريخ 23 جانفي 1989 ، كما يمكن للهيئة سالفه الذكر أن تعود في ما يخص التعويض عن مبلغ الإدعاءات ضد المخطئ المضر بالمؤمن له اجتماعيا<sup>2</sup>.

ما سبق ذكره لا يعفي العامل عن تحمل مسؤولية أفعاله كمبدأ معترف به حين يخترق التزاماته تجاه الصحة والسلامة المهنيين الملقاة على عاتقه من طرف المستخدم الذي يعد قواعده ويفرض على مخالفيها بالتهاون أو عدم المراعاة جزاءات تأديبية فقط في النظام الداخلي لمؤسسته كأصل في المادة 07 من القانون 11/90 أيضا والمادة 43 من القانون 07/88 مالم يتسبب الخطأ بوفاة أو جروح فيتحمل بذلك عقوبات جزائية أيضا حسب نص المادة 41 من القانون 07/88 . فرغم مخالفته يبقى عبء تعويض الخسائر على عاتق مستخدمه ما عدا إن أثبت أن الخطأ تعمده عامله ليصبح حينئذ أمام مسؤولية شخصية وفق ما

<sup>1</sup> جهل محمد ، المرجع السابق ، ص 85-86 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 87 .

نصت عليه المادة 36 من القانون 07/88 . وتحديد ما إذا كان الخطأ عمديا أو غير عمدي مسألة موضوعية خاضعة لسلطة القاضي التقديرية ، فقد يحرم العامل من التعويض إن ثبت أن إصابته كانت نتيجة لعدم امتثاله لقواعد الصحة والسلامة المهنيين عمدا<sup>1</sup>.

### ملخص الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار المفاهيمي للصحة والسلامة المهنية للعامل ومكان العمل وحاولنا التطرق إلى الأبعاد المختلفة للسلامة المهنية المتمثلة في الصحة والسلامة المهنيين للعامل باعتباره العنصر الأساسي في المؤسسات ؛ فله تأثير مباشر وغير مباشر لإنتاج أو مردودية المؤسسة المستخدمة له ثم شروط بيئة العمل بالنسبة للعامل . و المتمثلة أيضا في السالم لمكان العمل ، فهي تركز بتوفير ظروف عمل آمنة و لازمة حفاظا على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان و الآلة و المادة و سياج من الأمن ضمن جو من السلامة و الطمأنينة في بيئة العمل وكذلك تقديم تقدير إيجابي للعامل للنجاح في العمل ثم إلى شروط بيئة العمل بالنسبة لمكان العمل .

أما بالنسبة لمصادر الإلتزام بالصالم فهناك مصادر إرادية و مصادر غير إرادية ، و المصادر الإرادية هي التي منبعها إرادة صاحبها في نشأة الإلتزام سواء بتوافق إرادتين أو أكثر ، أو بوجود إرادة واحدة و تكمن في العقد و الإتفاق و الإرادة المنفردة ، أما المصادر غير الإرادية فهي تلك المصادر التي لا تعتمد على الإرادة الفردية في إنشاء الرابطة القانونية التي من شأنها الحفاظ على صحة العامل و تسخير بيئة عمل آمنة له ، و تتمثل هذه المصادر في القانون و العمل المستحق للتعويض .

<sup>1</sup> القانون 07/88 ، مرجع سابق .



## الفصل الثاني

أحكام الصحة والسلامة المهنيين



قد سجل التشريع الجزائري غيابا ملحوظا بالنسبة لمجال السلامة المهنية خلال فترة التنمية الصناعية ، إذ كان مكتفيا ببعض القوانين المنظمة للهيئات المكلفة بالتفويضات في خضم العشرية الأولى الموالية للإستقلال . إلى أن صدر المرسوم المتعلق بتأسيس لجان على مستوى المؤسسات الإنتاجية متخصصة في إطار الوقاية الصحية والسلامة المهنية والحامل للرقم **74/255** والصادر بتاريخ **05 أوت 1978م** والهادف إلى تحسين ظروف العمل في القطاعات الخاصة و الملزم لمستخدمي هذا القطاع باتخاذ الإجراءات الواجبة توفيراً لحفظ صحة وسلامة العامل و بسبب ارتفاع حوادث العمل<sup>1</sup>.

فقد نظم قانون العمل الجزائري مجموعة تدابير قانونية هدفها وقاية بيئة العمل وحفظها من أي تلوث وحماية العامل في صحته الجسدية و النفسية ، هذا باعتبار كل ذلك حقاً دولياً مكفولاً. فقواعد الصحة إجراءات احتياطية تتخذها المؤسسات تفادياً لفتح المخاطر الصناعية وحماية للفرد و الممتلكات و البيئة من أي خطر أو ضرر قد يلحق بهم ، فلتحقيق مبتغاها عليها وجوبا احترام مبادئ الأمن الصناعي المرتكزة على توفير بيئة أمن صحية ، توفير مستلزمات السلامة الشخصية ، و ذلك تأهباً لأي طارئ مفاجئ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، كلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم ، المجلد **04** ، العدد **02** ، **2019م** ، ص 49.

-القرار **74/255** الصادر بتاريخ **05 أوت سنة 1978** ، المتعلق بتحسين ظروف العمل في القطاعات الخاصة .  
<sup>2</sup> بصيفي مزبود ، حماية بيئة العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مستغانم، ص1-2.

## المبحث الثاني :

### الطبيعة القانونية للإلتزام بالصحة و السلامة المهنيين

نظرا للآثار الوخيمة المخلفة لها المخاطر المهنية و الحوادث العملية باختلاف أنواعها و مجالاتها ؛ رأت التشريعات الوطنية للعديد من الدول بمسؤولية رب العمل عن تأمين العامل من هذه العواقب ، الأمر الذي اتجه إليه المشرع الجزائري بالتبع بإلزامية المستخدمين إما بمحاولة التقليل و التخفيف من حدوث مثل هذه المخاطر و إما بوجوب القضاء على مظاهرها من جذورها و عن آخرها . علما أن لكل هذا علاقة وطيدة بالنظام العام و أن هذا الإلتزام أيضا متبادل بين المستخدم والعامل .

## المطلب الأول :

### التزام ببذل وسيلة

هو التزام محله قيام المعني به ببذل العناية اللازمة و اتخاذ الإجراءات الكافية لتحقيق وتكريس الواقع الأمثل لمجال الصحة والسلامة في بيئة العمل بغض النظر عن وجوب تحقق النتيجة و المبتغى .

## الفرع الأول :

### التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة والسلامة المهنية

هو تعهد العامل بالقيام بقدر معين من السعي في تنفيذ واجباته نحو هذا الموضوع كأن يمارس مهامه دون تقصير أو إهمال بغض النظر عن الهدف المرجو من ممارسة هذه المهام ، غير أنه إن امتنع عن الممارسة فهنا يمكن القول بإخلاله لالتزامه بعناية الرجل العادي ببذل الوسيلة على أن يثبت ذلك من ادعى به ، أما عن التزامات العامل ببذل الوسيلة في تحقيق الصحة المهنية و الأمن العمالي فهي كالتالي :

-إجراء الفحص الطبي الإبتدائي قبل التعاقد و مباشرة العمل كإجراء وقائي ليس إلا ، غير أنه على طبيب المشروع إثبات صحة و سلامة وقابلية العامل لممارسة العمل ومدى توافق وتطابق قدراته البدنية والنفسية و العقلية مع مستلزمات العمل المطلوب منه ، ونفس الأمر بالنسبة للفحص الطبي الدوري مع توفير الآلات الطبية و الإسعافات الطبية اللازمة لذلك علما أن المشرع قد جرم التعامل بأجهزة و آلات و مواد لا تستجيب لما هو مقرر من الضوابط في مجال الوقاية و الأمن وفق القانون 07/88 . هذا و إن أخطأ الطبيب في تقديراته وتسبب بذلك في إضرار العامل الذي لن يتمكن من إثبات ذلك الخطأ بسلاسة لأن التزام الطبيب في حد ذاته أصلا هو التزام ببذل مجهوده العادي الواجب افاقه في الحالات العادية مع أصول علم الطب المستقرة نحو العامل دون وجوب إشفائه ؛ فلا يمكن التصريح بمسؤوليته وحده دون صاحب العمل الذي يعمل طبيب العمل تحت سيطرته<sup>1</sup>.

فالإلتزام بضمان الص الس الم (occupational safety) في عقد العمل هو في حقيقته التزم بالقيام بعمل يحتمل الإلتزام بتحقيق نتيجة و الإلتزام ببذل العناية . غير أن هذا التقسيم تسبب في صعوبة حصول المضرور على تعويضه لعدم استقرار مركزه القانوني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فراس عبد الرزاق حمزة ، علي ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة و السلامة

المهنيين في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، جمهورية العراق ، 21 ماي 2019 ، ص 30-31-32 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 33.

كما تنص المادة 06/07 من قانون علاقات العمل الجزائري أيضا : "أن يشاركوا في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين الوقاية الصحية و الأمن"<sup>1</sup>.

بالقيام باستقراء تحليلي لنصي المادتين يظهر لأي مهتم بأن المشرع قد فرض على العامل المساهمة في تحقيق بيئة عمل واعية نظيفة آمنة وصحية عبر التزامه بكل ما يفترض في أصله أن يبقيه آمنا خلال مدة العمل من خوذ و قفازات و ألبسة مخصصة للعوامل المحيطة بمكان ممارسة العمل واحذية مضادة للسوائل و الإنبعاثات المهدة لصحته عموما والمتسببة في أمراض جلدية أو ما إلى ذلك عملا كذلك بنص المادة 06 من القانون 07/88 .

هذا وعليه وفق نصوص المواد 42-43-52-53- من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة أيضا التقيد بما وكل به دون زيادة أو نقصان ، وتجنب القيام بما قد يتنافى مع طبيعة مهامه أو بما قد يكسبه ربحا في إطار مصلحته الخاصة . كما أن يتحلى بالأدب واللباقة و احترام كل أفراد المؤسسة ابتداء من أعلى سلطة مرورا بزملائه في مجال العمل وصولا إلى أدنى مرتبة في سلم الموظفين بتلك المؤسسة<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني :

### التزام المستخدم ببذل الوسيلة لحماية الصحة والسلامة المهنيين

<sup>1</sup> القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ ، الموافق ل 15 يوليو سنة 2006م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427هـ ، الموافق ل 16 يوليو سنة 2006م ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

قانون علاقات العمل نص على واجبات الهيئات و المنظمات المستخدمة تجاه الصحة و السلامة المهنيين و أمن العمال سواء كان التزاما بالقيام بما يؤدي إلى هذا الغرض أو التزاما بالإمتناع عن ما يمنع تحققه<sup>1</sup>.

جانب آخر من أحكام التزام المستخدم بضمان أمن صحة العامل و سلامة محيط عمله هو الجانب الإعلامي و التكويني له خلال العمل حول ماهية الأخطار المهنية ، كما عليه أن يوفر وسائل الحماية كأهم خطوة قد تمهد لتحقيق مبدأ الإلتزام بضمان الأمن للعامل . إخطار رب العمل للعامل بمخاطر المهنة التي قد تعثره خلال أداء مهامه و السبل الوقائية لها التزام واردة بمقتضى المواد 7-3-2 من المرسوم التنفيذي 427/02 الخاص بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية<sup>2</sup>.

على الهيئة المستخدمة أيضا أن تلزم العمال في ما يخص الحماية القانونية و تحت طائلة المسائلة القانونية و أن تسهر على اتخاذ التعليمات و الإرشادات اللازمة لا سيما المتواجدة في النظام الداخلي لها و أن تؤمنهم لزوما على الحوادث المعترية للعامل خلال فترة العمل<sup>3</sup>.

أما في ما يخص التزامات المؤسسات المستخدمة تجاه تحقيق الصحة والسلامة المهنيين في الشطر الخاص ببيئة العمل فإن المشرع الجزائري قد نص على القواعد العامة للوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل في الفصل الثاني من قانون الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل وذلك بإلزامه لها بالتنظيف المستمر لمحيط العمل و اللجوء لأحسن التقنيات في تنظيم

<sup>1</sup> القانون رقم 11/90 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المؤرخ في 03 شوال عام 1423هـ ، الموافق ل 07 ديسمبر سنة 2002م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المؤرخة في 07 شوال عام 1423هـ ، الموافق ل 11 ديسمبر سنة 2002م ، العدد 82 ، المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية .

<sup>3</sup> شويحة زينب ، أمن و سلامة العامل في تشريع العمل الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، تخصص قانون عام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - سعيد حمدين - ، جامعة الجزائر 1 ، 2019/2018 ، ص 210 .

العمل و موافقة قوة تحمل الآلات مع الأشغال التي بصدد إنجازها و تخصيص رقابة و صيانة دورية لها أيضا<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني :

### التزام بتحقيق نتيجة

هو التزم يقع على أحد أطراف العلاقة العملية الذي يلتزم بالتوصل إلى الغاية المرجوة من ذلك الإلتزام لا محالة ، علما أن عبء إثبات ذلك يقع على من يدعي عدم تحقق تلك النتيجة ؛ وذلك بأن يثبت الضرر الذي اعتراه بسبب هذا الأمر على أن يطالبه بالتعويض حينئذ ، كما أنه للملتزم إثبات أجنبية السبب المانع له عن تنفيذ ذلك الإلتزام كما له أيضا أن ينفي العلق السببية بين هذا الأمر والضرر الذي لحق بالمدعي الدائن .

## الفرع الأول :

### التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على الصحة والسلامة المهنيين

إن التزم العامل بتحقيق صحة بيئة العمل والحفاظ عليها هو التزم يكتفه شيء من الغموض لبعض الشح في اجتهادات القضاة حوله وكثرة القوانين حوله لما تدعوا نحو الوقاية العامة لبيئة العمل وجميع مكوناتها وخاصة إلزاميتها بذلك للمؤسسة المستخدمة بالدرجة الأولى لقوة مركزه على مركز العامل و لكونه صاحب سلطة تنظيم و إدارة و إشراف و كل ما من شأنه التقليل أو الحد من الأخطار المهنية وحوادث العمل .

<sup>1</sup> القانون رقم 07/88 ، مرجع سابق .

لكن بناء على نص المادة 07 من القانون 11/90 و إلزامية المشرع الجزائري للعامل بالمشاركة في أعمال التكوين و التحسين من مستوى الإدراك المهني له و تجديد معارفه حيالها و إلزامية المستخدم له أيضا بقوة القانون باتباع التعليمات المتعلقة بأمنه و أمن رفقائه من العمال و الرؤساء داخل منظمة العمل .

كما عليه أيضا إبلاغ رؤسائه عن أي خطر ملاحظ أو محتمل مهما كانت شدته ونوعه و أن ينسق مع مشرف الصحة و الأمن للجنة و أن يتعاون أيضا مع مفتشية العمل لتصل إلى مبتغى المشرع الجزائري من تقريرها<sup>1</sup>.

من جهة أخرى فإنه ونظرا لقلّة آراء و اجتهادات المحكمة العليا حول هذا الموضوع يعتبر التزام العامل بالحفاظ على الصحة و السلامة المهنيين التزاما بتحقيق نتيجة في حالتين : أولهما تنازل المستخدم عن بعض صلاحياته في هذا الإطار و ثانيهما لما يكون جزء من هذا الإلتزام ضمن الأعمال الموكلة إليه أو الأعمال المرتبطة بمنصب عمله<sup>2</sup>.

فكما سلف ذكره وبسبب خضوع العامل لرب عمله في إطار تأديته لواجباته الأساسية ضمن علاقات العمل يعتقد الكثير براءته عن الإلزامية بواجب المحافظة على الصحة داخل المؤسسة<sup>3</sup>.

إضافة إلى هذا فإن المادة 176 من القانون المدني الجزائري نصت على : "إذا استحال على المدين أن ينفذ الإلتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه ،

<sup>1</sup> رقام ليندة ، دروس في حفظ الصحة و الأمن مدعمة بأسئلة و نماذج تطبيقية ، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة سطيف 1 ، الجزائر ، ص 36 .

-القانون 11-90 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> جهل محمد ، بيئة العمل و التزام السلام والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 2 ، 2017/2018 ، ص 129-131-137-138 .

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص 136 .

مالم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه ، و يكون الكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه" . ما يستشفه القارئ لهذه المادة اعتراف المشرع ضمنا بنفي مسؤولية العامل عن تحمل تبعه الضرر الذي تسببه تقصير أو خرق منه في تنفيذ الإلتزام لسبب لا يد له فيه<sup>1</sup>.

على العامل كذلك حتى و إن كان متواجدا خارج مجال عمله و مساهمة منه في التوصل للتكريس الفعلي للصحة والسلامة المهنيين أن يتقيد ببعض الإلتزامات المتعلقة بنشاطه المهني كأن يتفادى الوقوع في منافسة رب عمله و أن يكتم الأمور السرية حول آلات المؤسسة و تكنولوجياتها و أساليبها في الصنع و مضامين الوثائق الداخلية للمنظمة المستخدمة<sup>2</sup>.

فمخالفة هذه الأحكام من طرف العامل لا يساءل عليها مستخدمه جزائيا إن تعمد ذلك وفق مواد الفصل الثامن من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل<sup>3</sup>.

إضافة إلى هذا فقانون العقوبات بذاته يتابع قضائيا أي عامل أجبر يساهم في خرق يمس الصحة أثناء العمل عبر الإجراءات الجزائية طبقا لأحكام قانون الإجراءات الجزائية فور وقوع حادث عمل أو ما إلى ذلك<sup>4</sup>.

جدير بالذكر أيضا المساءلات التأديبية للعمال المقترفين لأخطاء مهنية من شأنها الإضرار بأنفسهم و بزملائهم و بمستخدميهم و ببيئة عملهم أيضا ؛ و التي أقر المشرع الجزائري

---

<sup>1</sup> القانون رقم 06/07 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428هـ ، الموافق ل 13 مايو سنة 2007م ، المعدل و المتمم للأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395هـ ، الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المؤرخة في يوم الأحد 25 ربيع الثاني عام 1428هـ ، الموافق ل 13 مايو سنة 2007م ، المتضمن للقانون المدني .

<sup>2</sup> خليلي قدور ، وانزة عبد الكريم ، عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجامعة الإفريقية - أحمد دراية ، أدرار ، 2018/2017 . ص 55-56 .

<sup>3</sup> القانون رقم 07/88 ، مرجع سابق .

<sup>4</sup> جهل محمد ، بيئة العمل و التزام السلام والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 2 ، 2018/2017 ، ص 316



البعض منها و خول جزءا منها لسلطات المستخدم في النظام الداخلي لمؤسسته وفق قيود وشروط فرضها عليه المشرع الجزائري ليعفيهم من أعباء المتابعات القضائية الجزائية<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني:

### التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على الصحة والسلامة المهنيين

في حقيقة الأمر أن المستخدم لا يلتزم في حق أمن وسلامة وصحة العامل إلا بما يقيه و يحميه من أي خطر أو أي حادث أو ما إلى ذلك قدر المستطاع و باتخاذ أقصى الحذر كأصل عام ، لكن ما إن يلتزم المسؤول بالوصول إلى نتيجة معينة كإثبات تحقيق سلامة جسد العامل يصبح ذلك الإلتزام التزاما بتحقيق نتيجة ؛ ذلك أن هذا الإلتزام في أصله التزام بقيام بعمل بما يمكنه أن يكون بتحقيق نتيجة بالتبع . فالفقه انتقد هذا التقسيم أصلا لتداخل معايير التفرقة بين كون التزام أحد أطراف علاقة العمل في تحقيق الصحة والسلامة المهنيين التزاما ببذل عناية أو التزاما بتحقيق نتيجة ، الأمر الذي أدى بدوره إلى تضارب الأحكام القضائية في هذا الصدد و عدم استقرارها .

غير أنه و باعتبار صاحب العمل شخصا ذو احترافية و خبرة في مجال مهنته بخصوص هذا الإلتزام ، فإنه يصبح في مركز أقوى من عماله . ومنه تصبح التزاماته أكثر تشديدا ومسؤوليته أشد صرامة ضمانا لحق أي متضرر استوفى الشروط في التعويض ، فحتى وإن لم يرتق التزام المستخدم إلى تحقيق نتيجة فإنه يبقى التزاما ببذل عناية مشددة لما لحياة العامل و صحته من قيمة و أهمية على جميع أصعدة و مجالات الإنسان<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص 329 .

<sup>2</sup> فراس عبد الرزاق حمزة ، علي ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة و السلامة المهنية في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية و الإقتصادية ، المجلد 02 ، العدد 01 ، جانفي 2020 ، ص 36-37 .

واجبات المستخدم تجاه عماله عددها المشرع الجزائري في أكثر من موقف و قانون ،  
فبما أن أكثر مكان يقضون فيها أكثر أوقاتهم وخاصة وأنهم خاضعون له فمن واجبه بطبيعة  
الحال أن يوفر لهم المستلزمات الواجبة لتوفير ظروف وشروط عمل آمنة وصحية<sup>1</sup>.

و بحكم أن عمال المناجم و الورشات المغلقة أكثر عرضة لأي خطر مفاجئ في أي وقت  
من أوقات العمل فالمشرع يحث الهيئات المستخدمة على تزويد أماكن العمل بالمرافق  
الصحية التي قد يختلف مقرها عن مقر العمل ؛ كغرفة تغيير الملابس المحتوية على خزانات  
تخصص كل واحدة منها لكل عامل و مغاسل ومضخات بالنسبة لأماكن العمل المحفوفة  
بالتسممات و التعفونات و وجبات الغذاء في أماكنها ومنع التنقل بها داخل أماكن العمل  
وتخصيص رقابة دورية باستمرار للتخلص من تجمعات النفايات في شتى أرجاء المؤسسة  
وتخصيص حاويات قمامة مخصصة لذلك لسهولة جمعها<sup>2</sup>.

يلتزم المستخدم أيضا بتجهيز العامل بمعدات الوقاية الشخصية التي إن لم تمنع وقوع  
الحوادث فهي تقلل منها بشكل ملحوظ . فعليه بتوفير الأقنعة البلاستيكية و الكمامات الصحية  
و النظارات الواقية للعينين من الإشعاعات القوية و للوجه من الأجزاء المتطايرة و المتناثرة  
و للأنف من الغازات و الأبخرة المنبعثة من العمليات الصناعية ، إضافة إلى الألبسة الواقية  
كمآزر المختبرات و حمايته من مخاطر الحرائق و الإهتزازات و توفير خدمة طب العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بن صالح عادل ، تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد  
06 ، العدد01 ، 15 جويلية 2021م ، ص 1358 .

<sup>2</sup> المرجع السابق ، ص 1359 .

<sup>3</sup> ، بن صالح عادل ، تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ،  
المجلد 06 ، العدد01 ، 15 جويلية 2021م ، ص 1360-1361 .

تحت طائلة الجزاءات وتطبيقا لقواعد القوانين 07/88 على المؤسسة المستخدمة المدعوة إلى أي مشروع أن تمنح مخطط الوقاية الصحية و الأمن لصاحب المشروع و أن تخصص لوحات إعلامية ومنبهة في مختلف أماكن الورشة<sup>1</sup>.

على أن يعاقب كل مستخدم يخالف أحكام المواد 10-08-34 من نفس القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000دج إلى 2000دج ، وعلى أن يعاقب بالحبس لمدة تتراوح ما بين شهر واحد إلى 06 أشهر و بغرامة مالية من 4000دج إلى 6000دج أو يعاقب بإحدى العقوبتين لظرف العود ، إضافة إلى عقوبة من خالف أي إجراء لنظافة و أمن وصحة أماكن العمل لوقاية العمال بغرامة مالية تتراوح ما بين 500دج إلى 1500دج و ب3 أشهر حبس كأقصى تقدير لظرف العود و غرامة مالية تتراوح ما بين 2000دج إلى 4000دج ؛ أو بإحدى العقوبتين<sup>2</sup>.

أي خطأ أيضا في مجال الوقاية الصحية و أمن العامل ينجم عنه مسؤولية تقصيرية للمستخدم حتى وإن ارتكبه من هم تحت وصايته أيضا و حتى إن انعدمت العلاقة العقدية القانونية ؛ لعدم أخذ معايير الصحة بعين الاعتبار عند تشييده لصرح العمل و النشاطات المهنية ؛ غير أن التعويض تتكفل به هيئة الضمان الإجتماعي بنسب و كفاءات حددها المشرع الجزائري في قوانين خاصة<sup>3</sup>.

كخلاصة عامة يعتبر التزام المستخدم بتوفير وتحقيق وتكريس الصحة والسلامة المهنيين للعامل وبيئة العمل التزاما بتحقيق نتيجة تشجيعا للعمال على مزاوله مهنتهم و الإنخراط في

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 12/05 المؤرخ في 27 من ذي القعدة عام 1425هـ ، الموافق ل 08 يناير سنة 2005م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري .

<sup>2</sup> القانون رقم 07/88 ، مرجع سابق .

<sup>3</sup> جهل محمد ، بيئة العمل و التزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران 02 ، 2018/2017 ، الجزائر ، ص 260-261 .

مجالات العمل و إعادة لتوازن قوى طرفي العقد وتحقيقا لفعالية إلزامية رب العمل بهذا الإلتزام وتحقيقا للتعويض الفعلي للعامل عن أضراره بمجرد إثباته وقوع الضرر<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني:

### الآليات القانونية للصحة والسلامة المهنيين

إن المشرع الجزائري قد أوجد بعض الهيئات والأجهزة الرقابية المكلفة بمتابعة مدى الإمتثال لقواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل لحمايتها من من الحوادث التي تقع على مستواها بين الحين والآخر وكذا من الأمراض المهنية التي تعتري العمال لسبب أو لآخر .

---

<sup>1</sup> فراس عبد الرزاق حمزة ، علي ضياء عباس ، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة و السلامة المهنية في عقد العمل ، مجلة البحوث القانونية و الإقتصادية ، المجلد 02 ، العدد 01 ، جانفي 2020 ، ص 38-39 .

فالتشريع الجزائري ثري بالقوانين على مختلف أصنافها التي تهدف إلى حماية العامل والتسخير له أحسن الاجواء داخل وأثناء التنقل لبيئة العمل ؛ فعلى سبيل المثال نذكر القانون المتعلق بحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل الصادر بموجب مرسوم تنفيذي سنة 1991م ، لا سيما القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل<sup>1</sup>.

## المطلب الأول:

### الأجهزة الرقابية الخاصة بالصحة والسلامة المهنيين

موضوع الرقابة على إ الص الس الم ذو أهمية بالغة في المنظمات باختلاف أشكالها ، فبالترام مع اتساع نطاق و وتيرة نمو هذه المنظمات كانت الوسيلة الأمثل للإشراف و المتابعة والتحقق من مدى تطابق الواقع مع ما هو مخطط له هي الأجهزة الرقابية العاملة على حماية عناصر الإنتاج ممثلة في الإنسان و الآلة والبيئة ؛ لأنه ومن خلالها يتم الكشف عن القصور والمشكلات والنظر في أسبابها وخلفياتها والتحفيز بالمقابل وتشجيع الكفاءات<sup>2</sup>.

## الفرع الأول:

### مؤسسة طب العمل

لم يكتف المشرع الجزائري بتنظيم التدابير الوقائية و الأمنية في بيئة العمل وحسب ، بل كمل ذلك بإخضاع العمال لإجراء الفحوصات الطبية اللازمة بين الفينة والأخرى بواسطة

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص04.

<sup>2</sup> عجيلة حاج محمد-بن جروة حكيم ، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين – دراسة حالة أعوان الحماية المدنية ، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، المجلد 03 ، العدد 06 ، الجزائر سنة 2018م ، ص20 .

هياكل خاصة بذلك ضمانا لصحتهم البدنية و العقلية والنفسية لما في ذلك من نتائج بالغة الأهمية<sup>1</sup>.

و ضمانا لتحقيق هذا أدرج المشرع ما يطلق عليه بسجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل ضمن الدفاتر اللازمة على المستخدمين وفق نص المادة الثاية من المرسوم التنفيذي الذي حدد قائمة ومحتوى الدفاتر والسجلات الخاصة الملزم بها المستخدمون فالتزام صاحب العمل بتوفير ما عليه توفيره يعد من منظور آخر أحد أهم الحقوق العمالية<sup>2</sup>.

إضافة لذلك ؛ ووفقا لنص المادة 03 من القانون 120/93 الخاص بتنظيم طب العمل ، فإن الوقت الضروري لأداء طبيب العمل لمهمته يعادل أو يفوق الوقت الضروري في المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي وفق معايير دولية أبرزها:

-ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عامل في أماكن شديدة الخطورة قابلة للزيادة حسب طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة والموقع الجغرافي لها و أهداف التخطيط الصحي .

-ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عامل في مواقع متوسطة أو قليلة الخطورة قابلة للزيادة حسب طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة والموقع الجغرافي لها وأهداف التخطيط الصحي<sup>3</sup>.

فحماية العامل عن طريق طب العمل يعتبر أهم جزء في السياسة الصحية الوطنية لما لهذه الأخيرة من تطلعات راقية و أهداف نبيلة كالتالية منها :

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 370.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 17 شوال عام 1416هـ ، يوافق 06 مارس سنة 1996م، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها لمستخدمون ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، المؤرخ في 24 شوال عام 1416هـ ، الموافق ل 13 مارس سنة 1996م .

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 120/93 ، مرجع سابق .

-تشخيص ومراقبة والتقليل من كل العوامل التي من شأنها إلحاق الضرر بصحة العمال في أماكن العمل .

-تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال في وسط العمل و تغطية متطلبات العلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية<sup>1</sup>.

طبيب العمل عضو في جهاز طبي يتكون من فريق ممرضين وأطباء مراقبين في إطار منظم تشملهم مصلحة طب العمل داخلية كانت أو خارجية متفقة مع الهيئة المستخدمة ، كما يختلف في مهامه مقارنة بمهام الأطباء العاديين أنها لا تقتصر على الفحوصات السريري وحسب . وإنما تمتد لتشتمل على زيارات ميدانية نحو الورشات والمصانع وما إلى ذلك من أماكن العمل ليكون على اطلاع بشكل أدق على ظروف العمل ليتمكن من التوجيه الأمثل لكل من العامل ومستخدمه خاصة نحو الوقاية<sup>2</sup>.

فحوصات طبيب العمل قد تكون إجبارية كذلك الخاصة بالتشغيل الأولي وقد تكون اختيارية تكميلية كالتحاليل البيولوجية ؛ إذ هي مؤشر يستعين به ليحدد أهلية العامل الصحية لتولي المنصب الجديد أو الإستمرار في الذي هو فيه أو سحب المنصب إن استدعت الضرورة ذلك . فعبارة أخرى تعد الأهلية الطبية للعامل أهم مرجع في مدى استمرار علاقات العمل من عدمه ومدى الحفاظ على مناصب العمل من سحبها وفقدانها . أما عن مفهوم الأهلية الطبية فلم يتطرق لها المشرع الجزائري بالرغم من أهمية تحديد هذا المفهوم لما لها من آثار خطيرة على حياة العامل المهنية و الإجتماعية بخصوص حصوله على

<sup>1</sup> القانون رقم 07/88 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> فاندي سميرة ، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بن أحمد محمد ، وهران .ص 02.

منصب العمل أو استمراريته في المنصب الخاص به بالفصل في أهليته أو عدم أهليته لذلك<sup>1</sup>.

فصعوبة تحديد هذا المفهوم راجع إلى عدم التطرق له في قانون العمل أيضا ، كما أنه متعلق بمصطلح ترقية الصحة في أماكن العمل . وعليه فإن مفهوم الأهلية الصحية هو التناسق و التوافق الأمثل بين القدرة الصحية للعامل والقيام بمتطلبات شغل المنصب وبه يتم الجمع بين العناصر المحددة لحفظ الصحة و الخصائص التي تميز منصب الشغل المقترح في المؤسسة<sup>2</sup>.

من بين ما فرضه المشرع الجزائري أيضا على المؤسسات المستخدمة تكريس المساعدين الطبيين و المسعفين المزودين بكل اللوازم الإسعافية والأدوات الإستعجالية الأولية بصفة مستمرة ، هذا وعليها تكوين عمالها حول الأخطار المهنية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية<sup>3</sup>.

غير أنه إن كانت الهيئة المستخدمة عاجزة عن توفير طب العمل فهذا لايعني إعفاءها منه بل تصبح مخيرة بين أن تساهم بالمشاركة في إنشاء مصلحة ط ع ما بين الهيئات المستخدمة تمارس صلاحياتها وفق نهج إقليمي ، وبين إبرام اتفاق مع القطاع الصحي. هذا

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 3.

<sup>2</sup> فاندي سميرة ، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بن أحمد محمد ، وهران ، ص04.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 427/02 ، المؤرخ في 03 شوال عام 1423هـ ، الموافق لـ 07 ديسمبر سنة 2002م ، المتعلق بشروط تنظيم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية .



وتتكفل المؤسسة المستخدمة بالتغطية الكاملة لمصاريف طب العمل وكل مستلزماته أو أن يكون ذلك تشاركيا مع المؤسسات الأخرى إن كانت المصلحة مشتركة بينهم<sup>1</sup>.

هذا من جهة ؛ ومن جهة أخرى للمستخدم أيضا مسؤولية النقص في تنظيم مصلحة الطب الذي يؤدي إلى مثلا لظهور عارض معين على العمال أو التماطل في أداء فحوصات ما على أن يثبت صاحب الحق العلاقة السببية المباشرة بين الأمرين . كما تهتم السلطة العمومية فوق هذا على وجوب أداء طبيب العمل مهامه كما ينبغي و على أكمل وجه<sup>2</sup>.

مهام طبيب العمل مختلفة ومتنوعة منها ما هو وقائي للعامل من مخاطر محيط عمله ومنها ما هو علاجي له منها ، نذكر منها مايلي على سبيل المثال لا الحصر :

- إجراء الكشف السالطبي الإبتدائي لكل عامل عين في منصبه لأول مرة تقييما لمدى تناسبهما من عدمه.

- القيام بالفحوصات الدورية لجميع العمال كانطلاقة لحماية العامل من الإصابات المهنية لمافي ذلك من كشف مبكر واتخاذ للإجراءات اللازمة فورا قبل فوات الأوان وهو مايستوجب الدراية الكافية بمجال العمل من طرف الطبيب.

- باعتبار طبيب العمل هيئة استشارية للهيئة المستخدمة فهو يشرف على صحة مكان العمل وصحية العامل لما له بعض الإطلاع على ما يستعمل في تلك المؤسسة من أدوات ولوازم للعمل حتى وإن كانت مستقبلية وما قد تسببه من تهديدات ومخاطر حقيقية على أمن وصحة وسلامة العمال.

<sup>1</sup> بن صالح عادل ، تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ،المجلد 06 ، العدد الأول ، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم ، جوان 2021 ، ص 1362.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 1363 .

-إسعاف العامل المصاب في مكان العمل تقليلا لمضاعفات الإصابة بتقديم خدمات الإنعاش وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات وإعداد تقرير شامل حول الحالة الصحية الراهنة له ليرسله إلى المستشفى.

-إعداد تقرير كل نهاية سنة يبين تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها<sup>1</sup>.

كما نظم المشرع رقابة نشاط طبيب العمل في المرسوم التنفيذي رقم 120/93 في الفصل الرابع منه .

## الفرع الثاني :

### الصندوق الوطني للضمان و التأمين الإجتماعيين cnas

أول ظهور للأنظمة الإجتماعية في العالم كان في القرن الـ19 تخفيفا لمخالفات الثورة الصناعية الأوروبية وحماية لفئة من لما يستوجب ذلك المصلحة العامة للمجتمع ؛ وهو الأمر الذي قرن بين فكرتي الضمان الإجتماعي و فكرة الخطر المحدق بالفئات المستفيدة من هذا الضمان خاصة ومع التطورات الصناعية<sup>2</sup>.

لكن قبل استقرار نظام الضمان الإجتماعي على ما هو حالا مر بمرحلتين هما :

-مرحلة الإدخار الفردي والمساعدة الإجتماعية و مرحلة التأمين<sup>3</sup>.

أما عن أول بوادر الضمان الإجتماعي بالجزائر كانت إبان الحقبة الإستعمارية التي عاشها الشعب الجزائري لأزيد من قرن ، وذلك جاء بفضل الله أولا وفضل الكفاح الذي خاضته الطبقة العمالية آنذاك بمختلف أشكاله و أنواعه و مجالاته ضد الحكومة الإستعمارية الفرنسية

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 1365-1366.

<sup>2</sup> هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية - ، دار جسور للنشر و التوزيع ، طبعة سبتمبر 2019 ، الجزائر ، ص 150 .

<sup>3</sup> المرجع نفسه . ص 150-151 .

التي هي الأخرى أدخلته بناء على ذريعة التحفظ من التمييز العنصري غير أنه كان يخدم الصالح الخاص بها ليس إلا وأكثر من ذلك كان محتقرا جدا للطبقة العمالية في مجال الزراعة و الفلاحة بغض النظر عن التسيير الجائر له<sup>1</sup>.

فمنذ الإستقلال إلى حين سنة 1983 كانت الدولة الجزائرية فتية في هذا المجال ؛ خاصة وأن المشرع الفرنسي ترك فيها حالة من اللإستقرار وعدم التجانس بين صناديق الضمان الإجتماعي و صناديق التقاعد وكثرة الملفات المعلقة و الديون غير المسددة للكثير من المؤمنين لا سيما الفئة العمالية الفلاحية التي لم يكن يشملها هذا النظام أصلا رغم قلة المشاركين فيه في فترة الإستعمار<sup>2</sup>.

مع مطلع سنة 1964م استبدل المشرع الجزائري صندوق العلاقات الإجتماعية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي إعمالا للقانون 157/62 الممدد للعمل بالقوانين الفرنسية عقب الإستقلال بموجب المرسوم 364/64 ، لتتوالى بعد ذلك لمسات و تعديلات المشرع الجزائري على هذا الجهاز الإجتماعي كإبرازه لستة صناديق ذات شخصية معنوية أساسية لمنظمة الضمان الإجتماعي مما أعاد الإعتبار للنظام الفلاحي وإدراجه للفئة العمالية غير الأجراء وذلك في سنة 1970 ، هذا وقد كان صدور القانون الأساسي للعامل نقطة التحول المحورية والقفزة النوعية في هذا المجال خاصة وأنه مهد للإعتراف بالقطاع الخاص في التنمية الإقتصادية و توحيد و تعميم أحكام نظام التأمين الإجتماعي على كافة الفئات وفق ما جاء به نص المادة 49 للقانون 12/78 و اقترحات لجنة إصلاحات الضمان الإجتماعي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بربار نور الدين ، إصلاحات الضمان الإجتماعي في الجزائر و أثرها على توازناته المالية ، مجلة الأعمال و الدراسات الإقتصادية المعاصرة ، الملحق الجامعية - قصر الشلالة ، جامعة ابن خلدون - تيارت ، الجزائر ، المجلد 02 ، العدد 01 ، بتاريخ 15 يناير سنة 2019م . ص 99 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه .

<sup>3</sup> مرجع سابق ، ص 100 .

بعد 1983 أصدر المشرع الجزائري عدة قوانين في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة في 05 يوليو من سنة 1983 اعتبرت حجر الأساس لنظام الضمان الإجتماعي برعاية وزارة الحماية الإجتماعية سنة 1984 ؛ إذ كانت تهدف إلى توحيد المصالح بنظام تأمين اجتماعي موحد وإنشاء صندوقين هما الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل و الأمراض المهنية والصندوق الوطني للمعاشات<sup>1</sup>.

تنص المادة 187 من القانون الأساسي للعامل على أنه : "يستفيد العامل من الحق في الضمان الإجتماعي"<sup>2</sup>.

فأجهزة الضمان الإجتماعي هي من أحد المرافق الإجتماعية ذات التسيير التشاركي الذاتي لأعضائها المستفيدين من حمايتها إعمالاً لمبدأ الديمقراطية الإجتماعية وتوزيعاً لسلطاتها بين شركائها الإجتماعيين و الدولة داخل المجالس الإدارية كما وصّت بذلك المواثيق الدولية ونظراً للخلفيات التاريخية لظهور نظام الحماية الإجتماعية<sup>3</sup>.

-أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية (ohs) في أداء العاملين ، دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة و المعادن العراقية-عامر عبد اللطيف كاظم العامري 2013 .

منظومة الضمان الإجتماعي تعدّ من أهمّ دعائم التضامن الوطني لما له من تغطية واسعة لمختلف المخاطر الإجتماعية التي قد يتعرض لها ما يزيد عن 20 مليون عامل خلال

<sup>1</sup> المرجع السابق .

<sup>2</sup> القانون رقم 12/78 المؤرخ في يوم الجمعة أول رمضان عام 1398هـ ، الموافق ل 03 غشت سنة 1978م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، المؤرخة في يوم الثلاثاء 04 رمضان عام 1398هـ ، الموافق ل 08 غشت سنة 1978م ، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل .

<sup>3</sup> بوحنية قوي ، عزيز محمد الطاهر ، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بالجزائر - الإطار التنظيمي ومعيقاته ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، العدد 07 ، جوان 2012 ، الجزائر ، ص 135 .

ممارستهم لنشاطاتهم المهنية . و تنص المادة 02 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية على أنه : "تغطي التأمينات الإجتماعية المخاطر التالية :

-المرض ، الولادة ، العجز ، الوفاة<sup>1</sup>.

و عليه فإن الخطر الإجتماعي قد غدا أكثر استجابة لحاجات الفرد الإجتماعية والإقتصادية أيضا نظرا لتوسع نظام الضمان الذي هو في أصله مخصص لحماية عمال الصناعة و فقط ؛ إذ يمثل جل الحالات التي من شأنها إفقاد العامل منصبه لسبب أي نوع من أنواع حوادث العمل<sup>2</sup>.

أما عن الأخطار الإجتماعية التي يغطيها جهاز الضمان الإجتماعي فهي موزعة على عدة حالات حددتها الإتفاقية الدولية رقم 102 الخاصة بالمؤتمر الدولي للعمل رقم 53 الذي تم انعقاده في جنيف سنة 1952 وأحكام القانونين 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية و 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، وما يهمنها منها الحالة الخاصة بحوادث العمل و الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العامل خلال تأدية عمله أو لسببه سواء كان داخل أو خارج محيط العمل فتسبب له خسائر تتكفل هيئات الضمان الإجتماعي بتغطية جميع مصاريفها أيا كانت طبيعة علاقة العمل وفق ما يسمى بالتعويضات اليومية التي نظمت أحكامها في قانون الضمان الإجتماعي<sup>3</sup>.

رغم التسهيلات التي جاءت بها قوانين الضمان الإجتماعي خاصة ما يتعلق بشروط الإستفادة من أحكامه ، فإن تطبيقاتها أسفرت عن خلافات ونزاعات عامة ومنازعات تقنية

<sup>1</sup> القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـ ، الموافق ل 02 يوليوس سنة 1983م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المؤرخة في 19 محرم عام 1429هـ ، الموافق ل 27 يناير سنة 2008م ، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .

<sup>2</sup> هديفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية - ، دار جسور للنشر و التوزيع ، طبعة سبتمبر 2019 ، الجزائر ، ص 153 .

<sup>3</sup> المرجع نفسه ، ص 155-156 .

ذات طابع طبي بين المؤمنين و أرباب العمل وهيئات الضمان الإجتماعي لا سيما بعد تبني الحكومة الجزائرية لنظام اقتصاد السوق غير المعهود عند القطاع الخاص و عدم تمكن نظام الضمان الإجتماعي من مواكبة التغيرات الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية بين أرباب العمل وهيئات الضمان الإجتماعي<sup>1</sup>.

لم يعرف المشرع الجزائري المنازعات العامة في الضمان الإجتماعي في ظلّ القانون القديم الحامل للرقم 15/83 لكن اكتفى بتحديد إختصاصاتها وذلك في المادة الثالثة منه التي نصّت : "تختصّ المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبيّة للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذا المنازعات التقنيّة المشار إليها في المادة 05 أدناه"؛ فما يلاحظ على هذا النصّ أنّه عام وغامض و غير جامع. وفي ظلّ التعديل الجديد نصّ المشرع على التعريف الصريح للمنازعات وذلك في المادة الثالثة من القانون 08/08 الذي ألغى القانون سالف الذكر<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني:

### الأجهزة الرقابية الخاصة بسلامة مكان العمل

مسؤولية الإلتزام ب الس الص الم لبيئة العمل تجاوزت أسوار المؤسسات المستخدمة لتشمل بذلك مختلف الهيئات الوطنية الحكومية وغير المركزية .

<sup>1</sup> بن هامة كريمة ، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي ، مجلة المحامي ، منظمة المحامين لناحية سطيف ، العدد 22 ، جوان 2014 ، ص 146 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 149-148

## الفرع الأول

### مفتشية العمل

قبل المضي في أحكام هذا الجهاز لا بأس أن نبين أهم معالم ظهوره و نشأته ، فقد جاء تفتيش العمل نتيجة لتطور القانون الإجتماعي الذي مر عبر حقب من الأزمنة بناء على المعطيات الإقتصادية و السياسية ؛ بداية من أنظمة الرقابة على قانون العمل مرورا على وجود مؤهلين لتكريسها على أرض الواقع وصولا إلى اتفاقيات و توصيات دولية متعلقة بتفتيش العمل مما يلزم العمل به على المستويات الوطنية للدول . فتفتيش العمل يهتم بالفئة العمالية باعتبارها حجر الأساس للنهوض والتطوير من حال المجتمع .

أول معالم نظام تفتيش العمل كانت في القرن 19م لمحدودية مجال التشريعات العمالية ومحدودية تدخلات الدولة في هذا المجال وانضمام أغلب العمال للقطاع الريفي آنذاك ، فأول بوادر مناداة المفكرين الإقتصاديين الرأسماليين إلى تحرير نظام السوق من التدخلات الحكومية و التكتلات العمالية كانت في أواخر القرن 18م لتصبح الدولة بذلك حامية للمنافسة الحرّة في السوق ليس إلا . كل ذلك كان تحت شعار "دعه يعمل دعه يمر" . بعد ذلك بدأت تظهر علاقات اجتماعية بين العمال والمستخدمين بواسطة إبرام عقود العمل و الوضع المشترك لهما لبنود العقد حفاظا على ديمومة العمل وتحقيقا للزيادة الإنتاجية . لكن جاءت الثورة الصناعية فاستوجبت إعادة ضبط هذه العلاقات لما كان هنالك من استغلال من المستخدمين للعمال وانعدام رقابة فعلية لذلك<sup>1</sup>.

من هذا المنطلق أنشئت أجهزة إدارية تراقب أحكام قانون العمل في تطبيقها الفعلي وتحميها من الخروقات كجهاز مكاتب التفتيش العمالي كأقدم جهاز في هذا المجال ببريطانيا

<sup>1</sup> بوحميده عبد الكريم ،مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها ، أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام ، جامعة الجزائر 1 ، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، الجزائر ، 2017-2018م ، ص13- 14 .

من خلال القانون الصادر في 22 يوليو 1802م الذي جاء للحماية الكاملة لعمال مصانع الغزل والنسيج .

تطبيق تفتيش العمل ضروري حماية من انتهاكات حقوق العمال بمناسبة علاقة العمل وحفاظا على البنية الإجتماعية والعلاقة الجامعة بين العامل و مستخدمه و إعمالا للمعايير الدولية لقطاع العمل<sup>1</sup>.

مفتشية العمل أحد الأجهزة الرسمية للدولة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ، حيث تراقب تطبيق أحكام قانون العمل و تحميها من التجاوزات ، فمفتشي العمل هم أعوان موظفون عموميون ومحلّفون ذات صفة الضبطية القضائية خاضعون إلى أحكام الوظيفة العامة ، غير أنهم غير تابعين للولاية بموجب المادة 92 من القانون 02/90 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها. كما أنّ القانون 03/90 نظمّ أحكام هيئة مفتشية العمل بموجب المرسوم التنفيذي 209/90 ثمّ المرسوم التنفيذي 44/91<sup>2</sup>.

أهمية جهاز تفتيش العمل تكمن في رقابته الخارجية على المؤسسة المستخدمة ويتجسد ذلك في القرارات التحليلية التي قام بها الدكتور محمد خالدي المحاضر بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير لجامعة الجلفة حول وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية<sup>3</sup>.

حسب المرسوم 209/90 تشتمل مفتشية العمل على هياكل مركزية و أخرى غير ذلك ؛

أما ن الأولى فهي تكمن في :

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 17-18-19-20 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 20-45 .

<sup>3</sup> خالد محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية ، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير ، جامعة الجلفة ، العدد 04 ، ص 215-



-مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل: تتابع و تقيم الوضعية الإجتماعية وتعد تقارير دورية حول ذلك وتساهم نحو كل ما قد يحسن من شروط العمل وفق ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم 05/05 المنظم لمفتشية العمل.

-مراقبة تطبيق التشريع: تراقب تطبيق التنظيم المتعلق بالعمل وتقدم مقاييسه في ميدان الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل وتطور الأنظمة الهادفة إلى تحسين ظروف العمل وتعد البرامج الوقائية الحفظية للصحة المهنية في محيط العمل ، فتكرس بذلك آليات تكون العمال و المستخدمين حول حقوقهم والتزاماتهم داخل بيئة العمل وتعالج النزاعات العمالية الفردية . كل ذلك من المادة 09 وفق المرسوم سالف الذك<sup>1</sup>.

بالنسبة للهياكل اللامركزية لجهاز مفتشية العمل فهما جهازين يتم تحديدهما جغرافيا بناء على قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل وسلطة الوظيفة العامة و وزير المالية وهما :

-المفتشية الجهوية للعمل: تختص بولاية أو تضم عدة ولايات ، تنظم وتراقب وتؤطر مكاتب تفتيش العمل ، وتسهر على أحكام العمل الخاصة بمفتشي العمل ، كما تتابع إجراءات مكتب مفتشي العمل على مستوى المجلس القضائي . يساعد المفتش الجهوي مساعد مكلف بالشؤون التقنية والقانونية .

-مكتب مفتشية العمل: يكون على مستوى منطقة صناعية واحدة ؛ كما يمكن إنشاء عدة مكاتب داخل دائرة واحدة . إذ تضمن ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع المعمول به بهذا الصدد<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> معكوف منى ، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية و الإجتماعية ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، المجلد 33 ، العدد 03 ، ديسمبر 2022 ، الجزائر ، ص 732 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 732 .

تتص المادة 01/02 من القانون 03/90: تختص مفتشية العمل بما يأتي ، مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية وظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال". بناء على هذا المبدأ و تحليلا للمادة 06 من القانون 03/90 فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة أحكام شروط الأمن و طب العمل المحققة للصحة والسلامة المهنيين على أساس الصلاحيات التي منحها المشرع لمفتش العمل للرقابة على صاحب العمل للتأكد من مدى مراعاته للأحكام القانونية الخاصة بمراعاة سلامة العامل لا سيما تقرير جزاءات مخالفتها ، عبر زيارات ميدانية لأماكن العمل<sup>1</sup>.

أول سلطات مفتشية العمل هي الحق في الولوج إلى أماكن العمل الخاضعة لنظام رقابة التفتيش في ماعدا الهيئات المستخدمة الخاضعة للقانون الأساسي للتوظيف العسكري في أي وقت نهارا أو ليلا دون أي إخطار سابق كما جاءت به الفقرة 02 من المادة 05 ، باستثناء ما إذا كان مكان العمل مخصصا للسكن فهنا عليها احترام مواقيت العمل في الزيارة عملا بنص المادة 05 في فقرتها ال03 كما عليها بطلب من صاحب العمل إخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه عن هويتها و ذلك بتقديم بطاقتها المهنية ، كما لصاحب العمل اصطحاب مفتش العمل خلال جولته أو تركه لوحده .

خلال الزيارة يركز المفتش على فحص ظروف العمل و يجري كل ما يقدره ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الصحة و السلامة المهنيين كأن يطلع على المستندات والسجلات الخاصة بهذا المجال وفق المادة 13 من المرسوم التنفيذي 98/96 المحدد لقائمة الدفاتر الملزمة للمستخدم أو أن يسجوب من يرى أنه قد يضيف بعض المصادقية على تحقيقه وفق نص المادة 06 فقرة أ-ه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مزناد صبرينة ، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ، مجلة معارف ، قسم العلوم القانونية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، السنة 11 ، العدد 21 ، ديسمبر 2016 ، مستغانم ، ص 208-209 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 210-211-212 .

هذا وله أيضا تفتيش المواد المستعملة في محيط العمل وتحليلها للتحقق منها كما تنص المادة 06/ب من القانون 03/90 المنظم لأحكام المفتشية العامة: "أخذ عينة من أية مادة أو أي من منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها"، علما أنه و بحكم أن مفتش العمل ليس مؤهلا بما يكفي للقيام بهذا الإجراء فيمكنه الإستعانة بأهل التخصص<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (inprp)

هو جهاز يهدف لمنع المخاطر المهنية و الإضطلاع بكامل النشاطات المتعلقة بتعزيز ظروف الصحة والسلامة في مكان العمل والتطوير من مجال الإعلام حول الوقاية من الأخطار المهنية ، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 108/20 بتاريخ 07 جوان 1972م ، فهو يستكلف بأداء مجموعة نشاطات تمس الجوانب الإعلامية و التكوينية والدراسية<sup>2</sup>.

أما عن الجانب الأول فالمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يعمل على نشر الوعي الوقائي وتحسيس العمال و مستخدميهم حول السلامة وآثارها الإيجابية كما يصدر المجلة الجزائرية للوقاية و يصدر الملصقات الإعلامية و البطاقات الفنية حول الموضوع ، هذا ويعقد أيضا ملتقيات تربصية و أيام دراسية للتوعية بمدى أهمية السلامة المهنية . بالنسبة للجانب التكويني فالمعهد يخصص جزءا من أولوياته لهيأة لجنة حفظ الصحة و السلامة المهنيين خاصة وجميع الناشطين و التقنيين في هذا الصدد عامة ، ويمهد السبل في إعداد البرامج التعليمية للسلامة المهنية لذوي الإهتمام . وأما بالنسبة للجانب الدراسي فالمعهد بحد ذاته يساهم في وضع التشريعات و المعايير و السياسات الوطنية ذات العلاقة بالسلامة

<sup>1</sup> القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ ، الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990م ، المتعلق بمفتشية العمل .

<sup>2</sup> مشعلي بلال دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -دراسة حالة : مؤسسة satpap alif لتحويل الورق و البلاستيك ، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير ، جامعة فرحات عباس ،كلية علوم الإقتصاد وعلوم التسيير، قسم الإقتصاد ، سطيف ، ص96 .

والصحة المهنيين يجري أبحاثا و دراسات تقنية وعلمية واختبارات على الآلات المستحدثة هذا ويخضع هذا المعهد لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، كما أنه يختص بالشخصية المعنوية الصناعية والتجارية و الإستقلالية المالية<sup>1</sup>.

هيكله المعهد تتكون من مديرية عامة مركزية في الجزائر العاصمة يتبع لها مديرية إدارية و أخرين فنيين وفرعين إقليميين عمليين متمثلين في وهران وعنابة<sup>2</sup>.

### ملخص الفصل

تجلت عبر هذا الفصل مكانة أحكام الصحة والسلامة المهنيين و الكم الهائل من القوانين الذي سخره المشرع الجزائري لهذا الموضوع ، لا سيما ما وفر له من هيئات رقابية على مختلف عناصره سواء على الصعيد الداخلي أو الصعيد الخارجي للمنظمة . هذه الهيئات التي كلفها مقرر أحكامها بالإشراف و السهر على مراقبة مدى انصياع الخاضعين لأحكام الصحة والسلامة المهنيين و امتثالهم لقواعدها الآمرة ، كما قيد حتى هذه الهيئات بقيود وشروط وصلاحيات ونظمها في قوانين غيرها من المجالات الأخرى كي يضمن فعاليتها هي الأخرى في الرقابة الصارمة و الجادة على من تحت إمرتها .

إضافة إلى هذا وضحت لدينا حقيقة اختلافات اجتهادات القضاة عبر مختلف المستويات و التخصصات و الفقهاء و المشرع الجزائري حول حقيقة التزام العامل أو رب عمله بتحقيق بيئة العمل الصحية و الأمانة و السلمية ما إذا كان فعلا يوجب تحقيق نتيجة ميدانية ملموسة أو ما عليهم سوى السعي وبذل الجهد المطلوب دون ضمان تحقق والتوصل للنتائج و الغايات

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 96-97 .

<sup>2</sup> وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، تقديم المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية ، الموقع الرسمي للوزارة ، عبر الرابط التالي : [inprp.dz/quisommesno.com](http://inprp.dz/quisommesno.com) ، تاريخ الإطلاع يوم الأحد 28 مايو 2023م ، على الساعة 20:45 .

التي يرجوها من سن هذه الإلتزامات و أضفى عليها صفة الجزائية لمخالفتها أو للمتهاون في الإتيان بها على أكمل وجه وكما ينبغي .

خاتمة



و ختاماً نتيقنا أن مختلف مستلزمات العمل التي يحتاج لها العامل تولد حتما علاقة نفعية بين الأطراف المتعاقدة ؛ الأمر الذي جعل العمال يلجؤون لها بغية تخفيف الأعباء و درأ التكاليف عن أنفسهم ما أمكن . كما أن تلك المستلزمات لعبت دوراً فعالاً في تحسين ظروف العمل من جهة ، بينما أهلكت سلامتهم و أمنهم من جانب آخر بسبب ما تخلفه من مخاطر تطل صحتهم الجسمانية والنفسية و العقلية . وعليه فقد ارتأى المشرع لاستحداث منظومة قانونية تشريعية وقائية أكثر منها علاجية ؛ عملها السعي نحو بتر جذور خلفيات عواقب هذه الآلات واستعمالاتها لا سيما إن اقترن هذا الشيء بنقص أو انعدام الخبرة و الدراية لدى المتولين عليها و على أنظمتها و على أحكام تسييرها ، علماً أن هذه الأخطار ظاهرة كانت عبر حوادث أو كانت حتى بعيدة المدى وخفية تستغرق مدة في اكتشافها قد تصل إلى ما بعد انتهاء عقد العمل سببها الرئيسي لم يكن بتاتا النفاص التي أوردناها الآن بينما كان بعض العوامل الكائنة ببيئة العمل المؤثرة سلباً على قدرة العامل على الإستعمال الأمثل لهذه الآلات ، مما أدى بالمشرع إلى سن ترسانة قانونية بين فيها مدى مسؤولية كل عضو من أعضاء منظمة العمل ومدى دوره في تكريس مبدأ الصحة والسلامة المهنيين لبيئة العمل واستحقاق المتضرر خلال مدة ممارسة المهام وجعل موقعها الأصلي ضمن أحكام عقد العمل هكذا تطرقنا للمسة المشرع الجزائري على بيئة العمل من كل الجوانب ؛ حيث فصلنا في ماهية هذه البيئة أصلاً ومدى علاقة أحكامها و أنظمتها بالنظام العام باعتبارها أحد أهم المكونات الإجتماعية أولاً و الإقتصادية ثانياً لأي دولة في العالم . كما خصصنا جزءاً من هذا البحث لمكونات هذه البيئة ومدى إمكانية تسبب كل شطر منها في الإضرار بنفسه و بمن حوله بالتبع ؛ بأن حاولنا تدارك الوضع الراهن بإدراج بعض الحلول وبعض الإجراءات وبعض الخطوات العلاجية والوقائية نوعاً ما للنهوض بفكر جديد و منظمة عمل حديثة شعارها علم وعمل وأصالة .



وعلى هذا الأساس فإننا قد خلصنا لما يلي :

- الإهتمام بالعنصر البشري عامة والعامل على وجه أخص لا يستشف منه سوى الحفاظ على صحته و أمنه و سلامته و فقط ، بلي يتعدى ذلك الإهتمام به كعنصر من عناصر الإنتاج لما يقدمه من نفس و نفيس تجاه ذلك بغض النظر عن قيمة المقابل فهذا لن يعوض الصحة والسعادة .

مما يستدعي كاقترحات يرى الباحثان أنها جديرة بإعادة الملاحظة بصددها ما يلي :

-إعطاء مساحات أوسع للموارد البشرية و قياداتها في أداء وظائفها بإشراكها في اتخاذ القرارات و في اللبحث في مشكلات العمل و إيجاد حلولها في جماعات .

-السعي نحو لم شمل القوانين المتعلقة بهذا الموضوع المتناثرة هنا وهناك في تقنين واحد .

-تفادي بعض المصطلحات القانونية في هذا الصدد التي لا يفهمها سوى أهل التخصص .

-إعادة النظر في مدى فعالية القوانين و الجزاءات المتعلقة بهذا الموضوع في تكريس مبدأ الصحة والسلامة المهنيين و زيادة مستوى التشديد و الردع على البعض منها .

-تحيين و تجديد بعض الأحكام القانونية التي باتت غير صالحة لغير زمانها لما قد شهده العالم من تغيرات و تقلبات منذ ذلك الحين .

-زيادة الإهتمام بتكوين أرباب العمل و المؤسسات المستخدمة و المنظمات العمالية حول موضوع صحة و سلامة بيئة العمل و حماية العامل من المخاطر المهنية و السبل الأمثل نحو ذلك .

-السعي نحو ركوب و مواكبة أمواج المنتديات و الملتقيات و المؤتمرات الدولية المهمة بالكفاءات في مجال الصحة والسلامة المهنيين و إسقاط ما يتوافق نها مع سيادة و ثقافة و مبادئ و أسس المجتمع الجزائري .

## ملخص البحث :

استعمال العامل للآلات بمختلف أنواعها و أشكالها و أحجامها لعب دورا رئيسيا في تيسير مهامه ، وضاعف من تكاليف وخسائر تكبدها المستخدم في وقت كان في غنى عنها . الأمر الذي حرك المشرع الجزائري نحو ضبط هذا الإستعمال و صياغته في قالب تشريعي يزن المعادلة ويحمي كلى الطرفين من المخاطر المهنية التي قد يتسبب هذا الإستعمال الفوضوي لها لا سيما حوادث العمل التي أصبحت كابوسا أمام العامل وحتى المستخدم . و أضاف فوق هذا فرض بعض الإلتزامات على كلى طرفي العلاقة للتعاون المتبادل على تحقيق هذه الحماية وهذا الأمن ؛ وكضمان لامنتالهم سن تأدييات منبهة و عقوبات و جزاءات وغرامات لكل من سولت له نفسه التمرد أو الإخلال أو التهاون بهذا الصرح القانوني لهذا

## ABSTRACT

The use of machinery, in all its types, forms, and sizes, has played a major role in managing its tasks and has greatly multiplied the costs and losses incurred by the user at a time when they could be easily avoided. This prompted the Algerian legislator to regulate this usage anformulate it within a legislative framework that balances the equation and protects both parties from the occupational hazards that may result from this chaotic use , especially work accidents that have become a nightmare for both the worker and the user. Additionally, certain obligations have been imposed on both parties of the relationship to foster mutual cooperation in achieving this protection and security, as well as ensuring their compliance through preventive measures, disciplinary actions, penalties, and fines for anyone who dares to rebel against or compromise the legal framework in this field.



# قائمة المصادر والمراجع

المصادر :

أولا : الدساتير

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 ، المؤرخ في 08 سبتمبر سنة 1963.

2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 .

3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 ، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، في الجريدة الرسمية عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989 .

4- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 ، المعدل ب:

-القانون رقم 02-03 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق ل 10 أبريل سنة 2002 ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002 .

- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1429 الموافق ل 15 نوفمبر سنة 2008 ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008م المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437هـ ، الموافق ل 06 مارس سنة 2016 ، في الجريدة الرسمية العدد 14 ، المؤرخة في 27 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 07 مارس سنة 2016 .

ثانيا : المعاهدات الدولية

الإتفاقية رقم 155 ، إتفاقية السلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل ، مؤتمر العمل الدولي ، 22 يونيه سنة 1981م .

الإتفاقية رقم 161 ، إتفاقية خدمات الصحة المهنية ، مؤتمر العمل الدولي ، 26 يونيه سنة 1985م .

الإتفاقية رقم 187 ، إتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهيتين ، مؤتمر العمل الدولي ، 05 يونيه 2006م .

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23، المصادق عليه بموجب المادة 11 من الدستور الجزائري لسنة 1936م للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

ثالثا: القوانين

1-القانون رقم 12/78 المؤرخ في يوم الجمعة أول رمضان عام 1398هـ ، الموافق ل 03 غشت سنة 1978م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، المؤرخة في يوم الثلاثاء 04 رمضان عام 1398هـ ، الموافق ل 08 غشت سنة 1978م ، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل .

2-القانون رقم 07/88 ، المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408هـ ، الموافق ل26 يناير سنة 1988م ، المتضمن قانون الوقاية الصحية وطب العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 04 ، المؤرخ في يوم الاربعاء 08 جمادى الثانية عام 1408هـ ، الموافق ل27 يناير سنة 1988م

3-القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ ، الموافق ل06 فبراير سنة 1990م ، المتعلق بمفتشية العمل .

4-القانون رقم 11/90 المؤرخ في يوم الأحد 26 رمضان عام 1410هـ ، الموافق ل 21 أبريل سنة 1990م و المتعلق بعلاقات العمل . الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المؤرخة في يوم الأربعاء أول شوال عام 1410هـ ، الموافق ل 25 أبريل سنة 1990م .

5-القانون رقم 05/07 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428هـ ، الموافق ل13 مايو 2007م ، المعدل و المتمم للأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395هـ ، الموافق ل26 سبتمبر سنة 1975م ، المتضمن للقانون المدني الجزائري ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 31 ، المؤرخة في يوم الأحد 25 ربيع الثاني عام 1428هـ ، الموافق ل13 مايو سنة 2007م .

6-القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـ ، الموافق ل 02 يوليو سنة 1983م ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المؤرخة في 19 محرم عام 1429هـ ، الموافق ل 27 يناير سنة 2008م ، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .

#### رابعاً : الأوامر

1-الأمر رقم 58/75 ، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395هـ ، الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975م ، المعدل والمتمم ، يتضمن القانون المدني الجزائري ، المادة 124 ، القسم الأول ، الفصل الثالث ، الباب الأول ، الكتاب الثاني .

#### خامساً : القرارات

قرار مجلس الرئاسة ، الجلسة المنعقدة بتاريخ 13 ديسمبر 2009م، قانون حماية وتحسين البيئة رقم 27 ، المادة الثانية/خامسا ، الفصل الأول .

#### سادساً : المراسيم التنفيذية

1-المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 03 رجب عام 1411هـ ، الموافق ل 19 يناير سنة 1991م ، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 7 العدد 04 المؤرخ في 07 رجب عام 1411هـ ، الموافق ل 23 يناير سنة 1991م .

2-المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413هـ ، يوافق 15 مايو سنة 1993م، المتعلق بتنظيم طب العمل ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 33 ، المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1413هـ ، يوافق 19 مايو سنة 1993م .

3-المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 17 شوال عام 1416هـ ، يوافق 06 مارس سنة 1996م، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها لمستخدمون ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 17 ، المؤرخ في 24 شوال عام 1416هـ ، الموافق ل 13 مارس سنة 1996م .

4-المرسوم التنفيذي 13-194 ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد27،المؤرخ في يوم الأربعاء 12 رجب عام1434هـ،الموافق ل22 مايو سنة 2013م .

#### قائمة المراجع :

#### أولا: الكتب

1-سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات و اجتهادات المحكمة العليا و المراسيم التطبيقية للقانون 83/13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403هـ ، الموافق ل02 جويلية 1983م ، دار هدى للنشر والطباعة والتوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2013م .

2-هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية ، دار جسور للطباعة و النشر، سنة 2019م .

3-هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الجماعية-، دار جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية ، 1439هـ-2018م .

#### ثانيا : أبحاث التخرج



- 1-بوحميده عبد الكريم ، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق ،تخصص قانون عام ، جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ،سعيد حمدين،الجزائر
- 2-جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة و الصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ، تخصص القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران2، 2018/2017 .
- 3-شويحة زينب ، أمن وسلامة العامل في تشريع العمل الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - سعيد حمدين ، قسم الحقوق ، تخصص قانون عام ، الجزائر،سنة 2019/2018.
- 4-أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الإمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.الجامعة الإسلامية ،كلية التجارة،قسم إدارة الأعمال،غزة،السنة الدراسية 2006م .
- 5-مشعلي بلال،دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة :مؤسسة satpap alif لتحويل الورق و البلاستيك ،رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير ، جامعة فرحات عباس ، كلية علوم الإقتصاد وعلوم التسيير، قسم الإقتصاد ، سطيف .
- 6-ميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، رسالة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.الجامعة الإسلامية ،كلية التجارة،قسم إدارة الأعمال،غزة،السنة الدراسية 2006م،ص15.
- 7-آيت سعدي آمال ، حوادث العمل و الأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة عبد الحميد ابن باديس، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام ، تخصص قانون طبي ،جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2018-2017 .
- 8-بلحجال ديهيا - طالم وردية ،الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في المديرية الولائية للحماية المدنية بولاية تزي وزو، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس - تخصص

العمل والتنظيم ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية ، قسم علم النفس ، الجزائر ، 2014م/2015م .

9-خليلي قدور، عقد العمل في التشريع الجزائري ،مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق ،الجامعة الإفريقية احمد دراية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق تخصص تسيير المؤسسات ،أدرار الجزائر .

### ثالثا : المقالات

1-بخة مهدي ، مدى ملاءمة النصوص الوطنية للنصوص الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل ، مجلة الفكر القانوني والأساسي ، المجلد السادس ، العدد الاول ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد زبانة ، بتاريخ 12 مايو 2022م ، غليزان.

2- بربار نور الدين ، إصلاحات الضمان الإجتماعي في الجزائر و أثرها على توازناته المالية ، مجلة الأعمال و الدراسات الإقتصادية المعاصرة ، الملحقة الجامعية - قصر الشلالة ، جامعة ابن خلدون - تيارت ، الجزائر ، المجلد 02 ، العدد 01 ، بتاريخ 15 يناير سنة 2019م .

3-بصيفي مزيود ، حماية بيئة العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم .

4-بن صالح عادل،تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية السياسية ،المجلد06،العدد الأول ، 2021م .

5-بن صالح عادل ، تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري ، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم ، بتاريخ 15 جويلية 2021م .

6-بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق جامعة مستغانم ، مجلة قانون العمل والتشغيل العدد 02 ، جوان 2016م ،ص03 .

7-بن هامة كريمة ، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي ، مجلة المحامي ، منظمة المحامين لناحية سطيف ، العدد 22 ، جوان 2014 .

- 8-بوحنية قوي ، عزيز محمد الطاهر ، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بالجزائر - الإطار التنظيمي ومعيقاته .مجلة دفاتر السياسة و القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، العدد السابع ، جوان 2012 ، الجزائر .
- 9-بوخنوفة يحي-سعد الله أبو القاسم ، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية و دورها في الوقاية من الأخطار المهنية ،مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، جامعة الجزائر2-أبو القاسم سعد الله ، المجلد02، العدد14، السداسي الأول 2020 م .
- 10-بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية سعيد حمدين ، جزء 27 .
- 11-ثلاجية منال ، أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها،المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات،المجلد02،العدد06،أفريل سنة 2019م .
- 12-جهل محمد ، فساد الصحة المهنية و بيئة العمل وفق منظور الشريعة الإسلامية ،مجلة قانون العمل و التشغيل،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران 2،العدد05 ، جانفي 2018م .
- 13-جودي حمزة،الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية -برقان-،مجلة آفاق علمية ،المجلد12،العدد03،كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة أدرار، بتاريخ 26جانفي2020م.
- 14-محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية ، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية و علوم التسيير ، جامعة الجلفة ، العدد الرابع .
- 15-خروقة غانية ، عوامل الخطر النفسي والاجتماعي في بيئة العمل ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة من توري قسنطينة 01 ، الجزائر ، المجلد 33، العدد 03، ديسمبر 2022م.
- 16-زحراح خالد،بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين ، جامعة البليدة 2 .

- 17-عباسي يزيد-حفيظي سليمة ،جودة بيئة العمل في ظل جائحة كوفيد 19 دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)،المجلد22،العدد02، 2022م.
- 18-عرعور هناء،السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل،مجلة العلوم القانونية والإجتماعية ،جامعة زيان عاشور - الجلفة،الجزائر،المجلد الخامس،العدد الثالث ،سبتمبر 2020.
- 19-عكر منى خالد،أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي ،المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات،كلية إدارة الأعمال ،جامعة الجنان ، لبنان المجلد الأول العدد 11 .
- 20-سناني لبنى - بوعطيط جلال الدين ، دور جودة حياة العمل في تحقيق الرفاهية النفسية و الإجتماعية في بيئة العمل ، مجلة سوسيوولوجيا ، جامعة 20 اوت 1955م، المجلد 05، العدد03، بتاريخ 24 ديسمبر 2021 م ،الجزائر .
- 21-عجيلة حاج محمد-بن جروة حكيم ، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أعوان الحماية المدنية ، مجلة الدراسات الإقتصادية المعاصرة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، المجلد 03 ،العدد 06 ،الجزائر سنة2018م .
- 22-فراس عبد الرزاق، حماية بيئة العمل،كلية القانون،الجامعة المستنصرية .
- 23-فاندي سميرة ، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بن أحمد محمد ، وهران .
- 24-كحول لاميساء - بوحوش هشام ، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، مجلد 33 ، العدد 02 كلية الحقوق - جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة 1، بتاريخ 29 مارس 2022 ،الجزائر.
- 25-كحول لاميساء - بوحوش هشام ، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية ، مجلد 33 ، العدد 02 كلية الحقوق - جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة 1، بتاريخ 29 مارس 2022 ،الجزائر .

26-لمليكنشي حياة ، التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل ، مجلة الوقاية الصحية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ملود معمري ، تيزي وزو .

27-ماموني فاطمة الزهراء ، تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية – تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد 04 ، العدد 02 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، بتاريخ 25 ديسمبر 2019 م .

28-مزناد صبرينة ، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ، مجلة معارف ، قسم العلوم القانونية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، السنة 11 ، العدد 21 ، ديسمبر 2016 ، مستغانم.

29-معكوف منى ، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية و الإجتماعية ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، المجلد 33 ، العدد 03 ، ديسمبر 2022 ، الجزائر .

30-ممدوح مجيد إسحاق حنا، ضغوط العمل الشرطي وأثره على الصحة والسلامة المهنية ، مجلة الفكر الشرطي،المجلد22 ، العدد 84 ، 2013م

31-مكروي عبد العالي .مباركي بوحفص ،دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية ، جامعة وهران 02.

32-منجل جمال،الأمن الصناعي و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،مجلة التواصل،العدد26،كلية العلوم الإنسانية ، قسم علم الاجتماع ،جامعة باجي مختار، عنابة، 2010م .

#### رابعا : المطبوعات الجامعية

1-بوحميده عبد الكريم ، منازعات العمل ومنازعات الضمان الإجتماعي ، الأولى ماستر قانون خاص ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،قسم الحقوق ،جامعة غرداية ، السنة الجامعية 2020م-2021م

2-رقام ليندة ، دروس في حفظ الصحة والأمن مدعمة بأسئلة ونماذج تطبيقية، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص إدارة الموارد البشرية ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة سطيف1، وارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر،2021/2022 .

#### خامسا : المواقع الإلكترونية

1-نجلاء ، مفهوم العمل في الإسلام ،موقع المرسل ،عبر الرابط التالي: [almrsal.com](http://almrsal.com)، تاريخ الإطلاع يوم 30 أبريل 2023، على الساعة 12:10.

2-هند إبراهيم، مقال عن التطور التاريخي وظهور قوانين العمل ،موقع محاماة نت ، [www.mohamah.net](http://www.mohamah.net)، تاريخ الإطلاع يوم 28 ابريل 2023م ، على الساعة 19:00 .

3-تسنيم الفقيه، تعريف العمل، موقع موضوع ، تاريخ الإطلاع يوم السبت 06 ماي 2023م، على الساعة 06:45.

4-إيثار موسى، بحث قانوني مفصل في قانون العمل الجزائري ، موقع استشارات قانونية مجانية- محاماة نت ،تاريخ الإطلاع يوم السبت 06 ماي 2023م، على الساعة 07:40.

5-شركة البحيرة لتوزيع الكهرباء، مفهوم السلامة والصحة المهنية،عبر الرابط [bedc.gov.eg](http://bedc.gov.eg)، تاريخ الإطلاع يوم 03 ماي 2023م ،على الساعة 11:40 .



# فهرس المحتويات



## Contenu

12	.....	مقدمة
12	.....	الفصل الأول
12	.....	الإطار المفاهيمي للصحة والسلامة المهنيين للعامل ومكان العمل
13	.....	المبحث الأول:
13	.....	السلامة المهنية للعامل ومكان العمل .
14	.....	المطلب الأول:
14	.....	السلامة المهنية للعامل .
41	.....	المطلب الثاني:
41	.....	السلامة المهنية والصحية لمكان العمل
54	.....	المبحث الثاني:
54	.....	ازدواجية مصادر الإلتزام بالصحة والسلامة المهنيين
55	.....	المطلب الأول:
55	.....	المصادر الإرادية
64	.....	المطلب الثاني :
64	.....	المصادر غير الإرادية
74	.....	ملخص الفصل:
76	.....	الفصل الثاني
76	.....	أحكام الصحة والسلامة المهنيين
78	.....	المبحث الأول:

89.....	الطبيعة القانونية للإلتزام بالصحة والسلامة المهنيين
89.....	المطلب الأول:
89.....	التزام ببذل وسيلة
98.....	المطلب الثاني:
98.....	التزام بتحقيق نتيجة
78 .....	المبحث الثاني :
78 .....	الآليات القانونية للصحة والسلامة المهنيين
78.....	المطلب الأول :
78.....	الأجهزة الرقابية الخاصة بالعمل
82.....	المطلب الثاني :
82.....	الأجهزة الرقابية الخاصة بسلامة مكان العمل
104 .....	ملخص الفصل
106 .....	الخاتمة
110 .....	ملخص البحث :
112 .....	قائمة المصادر والمراجع
124 .....	فهرس المحتويات