

## التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية

- دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية -

**The Historical and Legal Evolution of the OSH System  
-An Analytical Study of a Set of International and Algerian Laws on  
Health and Safety at Work-**

حدادي نور الهدى<sup>1\*</sup>، مخلفي امينة<sup>2</sup><sup>1</sup> كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، nourelhoudaheddadi@gmail.com<sup>2</sup> كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، amekhelfi@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/01/15

تاريخ القبول: 2020/06/18

تاريخ الاستلام: 2020/01/02

**ملخص:**

منذ ظهور الثورة الصناعية وارتفاع حجم المخاطر التي تهدد صحة وسلامة العمال ازداد الاهتمام بتأمينهما سواء كان ذلك من الدول أو من طرف المنظمات الدولية، عن طريق اصدار القوانين والاتفاقيات التي تنظم هذا المجال. تهدف هذه الدراسة إلى إبراز التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية وتحليل الجانب القانوني المنظم لهذا المجال على المستوى الدولي وعلى المستوى الجزائري، وقد أبرزت نتائج الدراسة عدم كفاية هذه القوانين في الحد من عدد الحوادث المهنية، خصوصا مع عدم انتشار ثقافة الصحة والسلامة المهنية بين العمال وارباب العمل.

**الكلمات المفتاحية:** التطور، التاريخي، القانوني، نظام الصحة، السلامة المهنية.

**Abstract:**

This study aims to highlight the historical development of the OSH system, and to analyze the legal side organizing this field at the international and the Algerian levels. The results of the study have highlighted the inadequacy of these laws in limiting the number of occupational accidents.

**Key words:** Historical; Legal; Evolution; OSH System; International; Algerian Laws.

\* المؤلف المرسل

## 1. مقدمة:

حسب ما جاء في المؤتمر العالمي حول الحوادث والأمراض المهنية المنعقد خلال الفترة من 3 إلى 6 سبتمبر 2017 بإندونيسيا، احصت منظمة العمل الدولية أكثر من 2.78 مليون حالة وفاة في السنة نتيجة للحوادث المهنية أو الأمراض المرتبطة بالعمل في العالم، ويقدر العبء الاقتصادي المترتب على سوء ممارسات الصحة والسلامة المهنية بنسبة 3.94 % من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في كل عام<sup>1</sup>. وبالنسبة للجزائر فقد أظهرت إحصائيات لصندوق الضمان الاجتماعي الجزائري للعمال الاجراء أن قرابة 900 عامل يموتون سنويا جراء حوادث مهنية، وأن من بين 50 الف حادث مهني هناك 8 الاف عامل يصابون بإعاقات جسدية جراء حوادث مهنية تسبب لهم عجزا دائما، فيما بلغ عدد الامراض المهنية وسط العمال 500 مرض مهني ما تسبب في ضياع 15 الف يوم عمل سنويا<sup>2</sup>.

ولطالما كانت التكاليف البشرية والاجتماعية والاقتصادية للحوادث والأمراض المهنية والكوارث الصناعية الكبرى مصدر قلق للجميع بمختلف المستويات (الفردية الوطنية والدولية) وبالتالي فقد تم تطوير وتطبيق العديد من الإستراتيجيات التي تهدف إلى الوقاية من المخاطر المهنية أو التحكم فيها أو الحد منها أو القضاء عليها باستمرار وعلى مر السنين، مواكبةً للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية<sup>3</sup>. إذ يعتبر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ليس موضوعا قديما في طرحة إذ ان العديد من مشاكل الصحة والسلامة المعروفة في حاضرنا لوحظت لأول مرة منذ أكثر من 2000 سنة<sup>4</sup>، انطلاقا من عهد الحضارة البابلية وصولا إلى العصر الحالي. وقد مر مجال الصحة والسلامة المهنيين بالعديد من التغيرات والتطورات التي واكبت تطور الحضارة الإنسانية، وعالجت مختلف المشاكل التي عانى منها العمال خلال تآدية مهامهم المختلفة خلال فترات زمنية مختلفة. ورافق التطور الذي شهده الاهتمام بهذا المجال تطور آخر شمل الجانب القانوني والتشريعي لحماية العمال وصحتهم في مختلف الحضارات الإنسانية، وقد تميزت ببساطتها في بداية الأمر واقتصرها على مجالات محددة ثم تطور الأمر وتوسعت هذه القوانين والتشريعات لتشمل جل الجوانب المتعلقة بهذا المجال ولم تعد مقتصرة فقط على نطاق واحد او حدود واحدة بل أصبحت قوانين وتنظيمات دولية ألزمت جل دول العالم بما فيها الجزائر بتطبيقها.

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية التالية؛ إلى أي مدى يمكن للتشريعات الدولية والجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية أن تساهم في الحد من الحوادث والأمراض المهنية التي قد تواجه العمال في مختلف

القطاعات؟ وتم تقسيم البحث الى المحاور التالية: التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية، التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية، التأطير القانوني الجزائري لنظام الصحة والسلامة المهنية.

## 2. التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية:

يمكن تقسيم التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية تبعا لمجموعة من الفترات الزمنية إلى ما يلي:

### 1.1 الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما قبل التاريخ:

يمكن اعتبار أن الحضارة البابلية أولى الحضارات التي أرست مبادئ حماية العمال، حيث تعد تشريعات حمورابي (2000 ق. م) أولى التشريعات التي وضعت لحماية العمال أثناء مزاولة نشاطهم، فقد طور حمورابي حاكم البابليون القدماء، قانونا شمل جميع قوانين الأرض في ذلك الوقت، وتكمن أهمية القانون من وجهة نظر السلامة والصحة المهنية؛ في أنه يحتوي على فقرات تتعامل مع الإصابات والرسوم المسموح بها للأطباء، والأضرار النقدية التي تم تقييمها لصالح أولئك الذين أصيبوا بجروح بسبب الآخرين. ومن بين بنود هذه التشريعات هذا البند الذي يوضح إهتمام حمورابي بالتعامل الصحيح مع الإصابات: "إذا كان الرجل قد تسبب في فقدان عين رجل نبيل، فستفقد عينه"<sup>5</sup> وهو ما يقابله قوانين التعويضات في الوقت الحالي.

استمرت هذا الاهتمام وظهر أيضا في الحضارة المصرية في وقت لاحق وخصوصا في عهد رمسيس الثاني (حوالي 1500 ق. م)، الذي أشرف على مشروع بناء كبير وهو الرمسيوم، ولضمان الحفاظ على قوة عاملة كافية لبناء هذا المعبد الضخم الذي يحمل اسمه، أنشأ رمسيس خدمة طبية لرعاية العمال. وكانوا مطالبين بالإستحمام يوميا في نهر النيل وتم إجراء فحوصات طبية منتظمة لهم. بالإضافة الى عزل العمال المرضى<sup>6</sup>، ويعد هذا العمل أول تأسيس لنظام الرعاية الطبية للعمال في مكان عملهم.

### 2.2 الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما بعد الميلاد وما قبل الثورة الصناعية:

كان الرومان مهتمين بشكل أساسي بالسلامة والصحة المهنتين، كما يتبين من بقايا مشاريع البناء الخاصة بهم، وتطور الحضارة الرومانية تطورت كذلك الاهتمام بالصحة والسلامة المهنتين. ففي عام 1567، أنتجت فيليبوس أوريلوس (Philippus Aureolus) أطروحة عن الأمراض الرئوية لعمال المناجم، وتناول بحثه الذي يحمل عنوان "مرض عمال المناجم وأمراض التعدين الأخرى" أمراض العاملين في المناجم و المعادن والأمراض المرتبطة بالتعامل مع الزئبق والتعرض له. وفي نفس الوقت تقريبا، نشر جيورجوس

أغريكولا (Georgius Agricola) أطروحته "دي ري ميتالিকা" (De Re Metallica)، أكد فيها على الحاجة إلى التهوية في المناجم وتوضيح العديد من الأجهزة التي يمكن استخدامها لإدخال الهواء النقي إلى المناجم.

يبرز أيضا دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال من خلال العديد والتشريعات الإسلامية سواء في القرآن أو السنة وتحديد حقوق العمال أما أبرز ما جاء في الإسلام حول الصحة والسلامة المهنية، تشجيع الإسلام لمبدأ الحفاظ وتوفير السلامة في مكان العمل، وتمثل تعاليم الإسلام الدليل الأول لدعوة الإنسان إلى مراقبة السلامة وإجراءات الأمن والسلامة التي يراعيها الهدف الأساسي لتوفير مكان عمل آمن، من خلال قوله تعالى: "ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة"<sup>7</sup>، فمن خلال هذه الآية يدعو الله عز وجل دراسة الوضعية وأخذ جميع الاحتياطات اللازمة للتحكم والتنبأ بالحوادث غير المرغوب بها، وهو ما يعد من أهم مبادئ تقييم المخاطر بالمفهوم الحالي. ويعد الحفاظ على رفاة الموظفين وتحسين ظروف العمل لغرض السلامة والصحة المهنية أيضا واجب في الإسلام، ولذلك يحظر التعذيب الجسدي للموظف أو تحميله فوق طاقته أو توكيله بمهام أكبر من قدراته في الإسلام<sup>8</sup> ويمكن إستنتاجه من قوله تعالى "ولو كنت فضا غليظ القلب لانفضوا من حولك" وفي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: عن أبي هريرة (رضي الله عنه) عن النبي (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: "للمملوك طعامه وكسوته ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق" رواه مسلم، وهو ما يقابله بالمفهوم الحديث مفهوم الملاءمة المهنية أي الحق في تناسب العمل مع قدرة العامل.

ويعد أبرز حدث في القرن الثامن عشر مساهمات بيرناردينو رامازيني (Bernardino Ramazzini)، الذي كتب "خطاب حول أمراض العمال"، وهو كتاب حدد فيه رامازيني أوجه الشبه الحاسمة بين الأمراض التي يعانى منها العمال ومهنتهم. وربط الأمراض المهنية بالتعامل مع المواد الضارة والحركات غير المنتظمة أو غير الطبيعية للجسم. ويعد الكثير مما كتبه رامازيني صالحا لغاية اليوم.

### 3.2 الصحة والسلامة المهنية خلال الثورة الصناعية:

خلال الثورة الصناعية، كانت عمالة الأطفال في المصانع شائعة بساعات عمل طويلة وظروف غير صحية وغير آمنة في كثير من الأحيان. وبعد تفشي الحمى بين الأطفال العاملين في مصانع القطن في مانشستر (Manchester) إنجلترا، بدأ الناس بالمطالبة بتحسين ظروف العمل في المصانع<sup>9</sup>. وفي نهاية المطاف أجبر الضغط العام الحكومة على إصدار قانون الصحة والأخلاق عام 1802، ويعد هذا بمثابة حجر الأساس في التشريع وبداية التدخل الحكومي في السلامة في مكان العمل. وفي الولايات المتحدة عندما

بدأ القطاع الصناعي في النمو، كانت ظروف العمل الخطرة شائعة<sup>10</sup>. بعد الحرب الأهلية، زرعت بذور حركة السلامة في هذا البلد. إذ تم إدخال تفتيش المصنع في ولاية ماساشوستس (Massachusetts) في عام 1867. في عام 1869 تم تأسيس مكتب إحصائيات العمل (Bureau Of Labor Statistics) (BLS) لدراسة الحوادث الصناعية والإبلاغ عن المعلومات ذات الصلة حول تلك الحوادث<sup>11</sup>. وشهدت هذه الفترة أيضا ظهور منظمة العمل الدولية 1919 التي أرست مفاهيم حماية العمال ومختلف حقوقهم أثناء مزاوتهم للعمل وتعزيز ظروف العمل والبيئة السليمة والأمنة والصحية<sup>12</sup>.

#### 4.2 الصحة والسلامة المهنية خلال فترة الحرب العالمية الثانية:

تعود جذور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كنظام متكامل تاريخيا الى فترة الحرب العالمية الثانية متمثلة في حركة السلامة، حيث قامت العديد من الشركات -وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية- بطريقة منهجة بالتخفيض من الحوادث، انجر عنها ظهور أنظمة إدارة للصحة والسلامة المهنية طورت لاحقا وأصبحت أنظمة أكثر توسعا وشمولا<sup>13</sup>.

#### 5.2 الصحة والسلامة المهنية خلال سبعينات وثمانينيات القرن العشرين:

إن الاهتمام العالمي بنظام الصحة والسلامة المهنية وتطوره جاء تبعا للحوادث صناعية التي شهدها العالم، بدءا من حادث فليكس بورغ، وهي قرية دمرت نتيجة انفجار منشأة نايبرو لند (Nypro-ltd) لإنتاج الكابولواكتم (Caprolactam) ومن بين نتائج هذه الكارثة ظهور أولى متطلبات الحماية بالنسبة للشركات الكيميائية<sup>14</sup>. وفي عام 1976 بشمال إيطاليا دفع انفجار خطير مصنع لتصنيع المواد الكيميائية الإتحاد الأوروبي إلى اعتماد التوجيه EEC / 501/82 في 24 جوان 1982 بشأن مخاطر الحوادث الرئيسية لبعض الأنشطة الصناعية (معروفة باسم توجيه Seveso المفوضية الأوروبية، 1982). تليها كارثة بيبير ألفا (Piper Alpha) سنة 1988، والتي تعد أسوء كارثة انفجار لمنصة بحرية لاستخراج النفط في التاريخ<sup>15</sup>، انفجرت لتخلف مقتل 167 عامل وتسببت في خسائر قدرت بـ 2مليار دولار<sup>16</sup>، ويعتبر الكثير من خبراء الصحة والسلامة المهنيين هذه الكارثة نقطة تحول في مسار نظام الصحة والسلامة المهنيين، إذ أصبح نظام التحكم في أخطار الحوادث الكبرى (COMAH) ساري المفعول في المملكة المتحدة في 1 أبريل 1999. تلاها صدور مجموعة من القوانين والتنظيمات لمختلف الدول.

إن الملاحظ لتاريخ هذه الكوارث وارتباطها مع نظام الصحة والسلامة، يجد أن نتائج التحقيق بداية كانت تلقي اللوم على فشل المسير كسبب رئيسي في مختلف الإصابات التي قد تصيب العمال أثناء مزاولة نشاطهم، بعد ذلك ألقى اللوم على العامل التكنولوجي كسبب رئيسي في معظم الحوادث، ثم وفي الفترة الأخيرة تم إدماج العاملين معا (فشل المسير والفشل التكنولوجي) في فشل واحد وهو فشل النظام الإداري، ومن هنا جاءت الإنطلاقة من الإدارة كعنصر فعال في تعزيز الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل وحماية المحيط الخارجي والداخلي للمؤسسة من الآثار التي قد تنجر عن نشاط المؤسسة. ومن هنا بدأت بوادر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية كنظام إدارة.

## 6.2 الصحة والسلامة المهنية خلال فترة التسعينات وظهور المعايير الدولية لنظام الصحة والسلامة المهنية:

شهدت فترة التسعينات أيضا ظهور أنظمة عالمية لحماية الصحة والسلامة المهنية أرسيت معايير ومتطلبات دولية تساعد مختلف الهيئات والمؤسسات على تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية إضافة إلى انتشار للمعايير الوطنية وأنظمة إصدار الشهادات الخاصة للاختبار من بينها<sup>17</sup>. سبب ارتباك وحيرة لدى هذه الشركات ما قوض مصداقية كل مشاركة فردية وخلق حواجز تجارية. وإدراكا لهذا العجز بدأت مختلف الهيئات إضافة إلى منظمة العمل الدولية بصورة منفصلة في تطوير ووضع معايير الإدارة السليمة<sup>18</sup>. فتم تشكيل مجموعة مشروع الخدمات الاستشارية للصحة والسلامة المهنية (OHSAS) لإنشاء نهج موحد واحد، ونشرت مجموعة BSI سلسلة OHSAS 18000 في عام 1999. تضمنت السلسلة اثنين من المواصفات<sup>19</sup>:

- مواصفة 18001: قدمت متطلبات لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تم تحديثها في جوان 2007.
- مواصفة 18002 أعطت المبادئ التوجيهية لتنفيذ مواصفة 18001.

## 7.2 نظام الصحة والسلامة المهنية خلال القرن 21:

أهم ما جاء خلاله مواصفة ISO 45001 التي تعتبر آخر ما توصل إليه مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية، وهو معيار دولي جديد يوفر إطارا للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة للعاملين. والهدف المقصود منه تحسين وتوفير مكان عمل آمن وصحي بهدف مساعدة المؤسسات، بغض

النظر عن حجمها أو صناعتها، في تصميم أنظمة للوقاية من الإصابات واعتلال الصحة بشكل استباقي. وقد تم تصميم جميع متطلباتها بحيث يتم دمجها في إدارة المؤسسة وعمليات الأعمال<sup>20</sup>.

### الشكل 1 : تطور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية عبر التاريخ



المصدر: نور الهدى حدادي ، تقييم أثر تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بقاعدة 24 فزاير بحاسي مسعود، مذكرة دكتوراه، جامعة قاصدي رباح ورقلة، 2019، ص: 09.

### 3. التأطير القانوني الدولي لنظام الصحة والسلامة المهنية:

أفردت منظمة العمل الدولية ما يقارب 16 اتفاقية دولية لموضوع الصحة والسلامة المهنية منذ نشأتها سنة 1919 إلى غاية 2006، كما طورت الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال)، أكثر من 40 معيار وقانونا لممارسات تتناول تحديدا مجال السلامة والصحة المهنيين (في شكل اتفاقيات أو توصية) تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل<sup>21</sup>، فبالإضافة إلى اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 سنة 1981 واتفاقية رقم 161 حول خدمات الصحة المهنية سنة 1985 التي تغطي المفاهيم الأساسية للسلامة والصحة المهنيين، هناك إلى اتفاقيات بشأن الحماية ضد مخاطر محددة، وكذلك اتفاقيات متعلقة بالصحة والسلامة في فروع الأنشطة الاقتصادية على وجه

الخصوص<sup>22</sup>، في حين تتولى الهيئات الإشرافية التابعة لها مراقبة تطبيق معايير العمل الدولية وتشكل هذه الهيئات الإشرافية من لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير<sup>23</sup>. وتوفر معايير العمل الدولية فيما يخص السلامة والصحة المهنتين الأدوات الأساسية للحكومات وأصحاب العمل والعاملين لوضع ممارسات توفر السلامة المحسنة في العمل. وتعتبر هذه المعايير أدوات قانونية قد تأخذ شكل اتفاقيات أو توصيات تضعها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) التي تحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل<sup>24</sup>.

**1.3 الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين وبيئة العمل<sup>25</sup>:** صدرت هذه الاتفاقية في 03/07/1981 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 11/08/1983 وتتكون هذه الاتفاقية من 5 أجزاء و30 مادة؛

- جاءت لتحديد اهم مفاهيم الصحة والسلامة المهنية (حسب المادة 3 مفهوم كل من: فروع النشاط الاقتصادي والعمال ومكان العمل واللوائح والصحة)؛

-تحديد مبادئ السياسة الوطنية (الهدف، مجالات التطبيق وهي تصميم العناصر المادية للعمل، بالإضافة الى العلاقات بين عناصر العمل والأشخاص، التدريب، الاتصال والتعاون، حماية العمال) وتحديد الوظائف والمسؤوليات وطرق عرض هذه البرامج؛

-تحديد طرق تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية من طرف الهيئات المختصة على مستوى الدول؛

-وضع الترتيبات الخاصة بتطبيق بنود هذه الاتفاقية من طرف أصحاب العمل على مستوى المنشآت بالاستعانة بالعمال؛

-أحكام خاصة بطرق المصادقة على هذه الاتفاقية وشروط نفاذها وكذا شروط نقضها (الاتفاقية ملزمة فقط للدول المصادقة عليها، المادة 25 مدة صلاحية هذه الاتفاقية 10 سنوات ولا يتم نقضها الا بعد انقضاء المدة.

**2.3 الاتفاقية 161 بشأن خدمات الصحة المهنية<sup>26</sup>:** صدرت هذه الاتفاقية في 07/07/1983 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 26/07/1985 و تتكون هذه الاتفاقية من 5 أجزاء و24 مادة؛

-جاءت لاعتماد بعض المقترحات الخاصة بخدمات الصحة المهنية؛



-عرفت خدمات الصحة المهنية بأنها أقسام يعهد اليها بوظائف وقائية أساسا وبمسؤولية اسداء المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المؤسسات (بشأن صيانة بيئة العمل وتكليف العمل وفق قدرات العمال)

-عرفت ممثلي العمال بأنهم الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصنفو بموجب القوانين او الممارسة القانونية - جاء بالنسبة للسياسة الوطنية أيضا في المادة 3 من هذه الاتفاقية مجريات وضع السياسة الوطنية لخدمات الصحة المهنية

- الوظائف المسندة إلى أقسام الصحة المهنية (مما جاء في المادة 05 تحديد وتقييم مخاطر العمل ملاحظة صحة العمال، مراقبة عوامل بيئة العمل)؛

-فيما يخص التنظيم أوضحت المواد 6 و7 و8 الإجراءات المعمول بها لتنظيم أقسام الصحة المهنية؛  
-أما فيما يتعلق بشروط عمل هذه الأقسام فقد حدد المواد من 05 إلى 19 الشروط والكيفيات التي تقوم بها هذه القسم بالقيم بنشاطها داخل المنشأة بالتعاون مع أصحاب العمل والعمال او ممثليهم مع تمتعها بالاستقلالية التامة.

**3.3 الاتفاقية رقم 170 المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل<sup>27</sup>**: صدرت هذه الاتفاقية في 1990/06/06 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 1990/06/25 وقد عاجلت هذه الاتفاقية ملف المواد الكيميائية الخطرة في الشكل التالي:

-بالنسبة للدول المصادقة على الاتفاقية: صياغة وتنفيذ سياسة متسقة بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية الخطرة، وكذا حظر أو منع استخدام بعض المواد الكيميائية الخطرة من طرف السلطة المختصة وطرق تصنيفها ونقلها ووضع بطاقات التعريف وبيانات السلامة؛

-بالنسبة للدول المصدرة للمواد الكيميائية: عندما يتم حظر مادة من هذه المواد يجب على الدولة المصدرة إبلاغ الدول المستوردة بمبررات هذا الاجراء؛

-بالنسبة لأصحاب العمل: بيان الهوية، طرق النقل، شروط التعرض، مراقبة العمليات، التخلص من الحاويات والمواد الكيميائية، والمعلومات والتدريب،

- بالنسبة للعمال: فقد ضمنت هذه الاتفاقية حقهم في الحماية والاطلاع على البيانات الخاصة بالمواد الكيميائية التي يتعاملون بها وكذا حقهم في الانسحاب من العمل إذا شكك استخدام المواد الكيميائية خطراً على صحتهم؛

### 4.3 الاتفاقية رقم 174 والمتعلقة بمنع الحوادث الصناعية الكبرى<sup>28</sup>: صدرت هذه الاتفاقية في

1993/06/22 تكون هذه الاتفاقية من 7 أجزاء وثلاثون مادة؛

- تهدف هذه الاتفاقية إلى منع الحوادث الكبرى التي تتضمن المواد الخطرة والحد من آثار هذه الحوادث فهي مختصة بالحوادث الكبرى فقط؛

- تستثنى من هذه الاتفاقية المصانع والمنشآت النووية والمنشآت العسكرية والنقل خارج المؤسسات بغير الأنايب؛

- عرفت هذه الاتفاقية؛ المواد الخطرة، كمية العتبة، منشأة المخاطر الكبرى، حادث كبير، تقرير السلامة، وتم ادراج مفهوم الحادث الذي كاد يقع (Near miss)؛

بالإضافة الى ما سبقت دعت هذه الاتفاقية الدول الأعضاء إلى وضع سياسة وطنية لحماية العمال من المخاطر الكبرى وتنفيذها ومراجعتها وكذا خطط الطوارئ لحماية الجمهور والبيئة خارج المنشأة ذات المخاطر الكبرى... إلخ.

### 5.3 الاتفاقية رقم 187 والمتعلقة بشأن الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنيين: صدرت هذه

الاتفاقية في 2006/05/31 ودخلت حيز التنفيذ في سنة 15/06/2006، وتتكون هذه الاتفاقية من 6 أجزاء و14 مادة؛

- عرفت هذه الاتفاقية السياسة الوطنية بأنها السياسة الوطنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل وفقاً للاتفاقية رقم 155؛ النظام الوطني للصحة والسلامة المهنية بأنه الهيكل الأساسي الذي يوفر الإطار الرئيسي لتنفيذ السياسة الوطنية وبرامج السلامة والصحة المهنيين،

- تم إدراج ثقافة وطنية وقائية للصحة والسلامة المهنية لأول مرة في تاريخ اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية وحدد مفهومها بأنه: ثقافة يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية محترماً على جميع المستويات؛

- نصت هذه الاتفاقية أيضاً على وجوب إجراء تحسينات على السلامة والصحة المهنيين عن طريق وضع سياسة وطنية ونظام وطني وبرنامج وطني من أجل تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية؛

-بالنسبة للسياسة الوطنية: فقد دعت هذه الاتفاقية لتعزيز المبادئ الأساسية عن طريق تقييم المخاطر والأخطار ومكافحتها.

-بالنسبة للنظام الوطني: فقد نصت على أن يتكون من مجموع القوانين واللوائح الاتفاقيات وأن يشمل سلطة أو هيئة مسؤولة عن الصحة والسلامة المهيتين، بالإضافة إلى وضع آليات لضمان الإمتثال للقوانين واللوائح الوطنية بما في ذلك نظم التفتيش.

ومن خلال ما جاء في هذه الإتفاقيات نلاحظ أن منظمة العمل قامت بتنظيم الصحة والسلامة المهنية على كافة الأصعدة الدولية والوطنية وعلى مستوى المنشآت والعمال. وبالرغم من حجم القوانين وتغطيتها لأهم الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والرغم من وجود الأدوات والتدابير القانونية والتقنية الفعالة لمنع الحوادث والأمراض المهنية، فإن الجهود الوطنية لمعالجة مشكلات الصحة والسلامة المهنية غالباً ما تكون مجزأة ونتيجة لذلك يكون تأثيرها أقل<sup>29</sup>. وتعوق هذه الجهود أيضاً الفارق الزمني الحتمي بين التغيرات في عالم العمل أو الكشف عن الأخطار والمخاطر الجديدة، ووضع وتنفيذ الاستجابات المناسبة. وتحتاج الاستراتيجيات والأساليب التقليدية للوقاية والتحكم إلى تحديث جذري للاستجابة بفعالية للتغيرات السريعة والمستمرة في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة دائمة لتدريب أجيال جديدة من العمال لأنها تحل محل المتقاعدين، ولذلك يجب تطوير آليات واستراتيجيات للحفاظ على السلامة والصحة المهيتين في مقدمة أولويات الأولويات الوطنية والمؤسسات<sup>30</sup>. وهذا مطلب أساسي لتحقيق واستدامة ظروف العمل اللائق وبيئة عمل لائقة. ويمكن القيام بذلك عن طريق زيادة الوعي العام بأهمية السلامة والصحة المهيتين في السياقات الاجتماعية والاقتصادية، وإدماجها كعنصر ذي أولوية في الخطط الوطنية وخطط الأعمال. من المهم أيضاً إشراك جميع الشركاء وأصحاب المصلحة الاجتماعيين في إطلاق واستدامة آليات التحسين المستمر لأنظمة الصحة والسلامة المهنية الوطنية. ويتمثل الهدف النهائي في أن يصبح تطبيق مبادئ حماية السلامة والصحة عن طريق الوقاية من المخاطر ومكافحتها جزءاً لا يتجزأ من ثقافة العمل بل وفي جميع العمليات الاجتماعية والاقتصادية<sup>31</sup>. ولكي ينجح تطوير الاستجابات المناسبة، يجب أن يستفيد من المجموعة الجماعية من المعارف والخبرات والممارسات الجيدة في هذا المجال وأن يكفل تحديث هذه المعارف ونشرها بكفاءة على الرغم من نظم المعلومات والتعليم. تحتاج استراتيجيات الإدارة الديناميكية إلى التطوير والتنفيذ لضمان تناسق جميع العناصر التي تشكل نظام وطني للسلامة والصحة المهنية وملاءمتها وعملتها<sup>32</sup>.

#### 4. الإطار القانوني والتنظيمي الوطني للسلامة والصحة المهنية بالجزائر<sup>33</sup> :

إنظمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية في 19/10/1962، ومن بين 20 اتفاقية صادرة عن هذه الهيئة صادقت الجزائر على 3 إتفاقيات وهي الإتفاقية رقم 120 و الإتفاقية رقم 155 الإتفاقية رقم 167، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: تعليق منظمة العمل الدولية على طرق تنفيذ الاتفاقيات من طرف الحكومة الجزائرية

الإتفاقية	تعليق منظمة العمل الدولية على طرق تنفيذ من طرف الحكومة الجزائرية
الإتفاقية رقم 155	فيما يخص المادة 13 من الإتفاقية الخاصة بسلامة العمال وصحتهم وفي غياب رد من الحكومة بشأن هذه النقطة، تطلب اللجنة مرة أخرى إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير تتخذ لضمان حماية العمال من أي عواقب غير مبررة إذا أزالوا أنفسهم من وضع لديهم مبرر معقول الاعتقاد يعرض خطر وشيك وخطير.
الإتفاقية رقم 120	فيما يخص هذه الإتفاقية طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ المادتين 14 و 18 من الاتفاقية والمتعلقة بتوفير مقاعد مناسبة للعمال والحماية ضد الضوضاء والاهتزازات. وفي تعليقها السابق، طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ المادتين. تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن جميع التقدم المحرز في مجال تحقيق متطلبات الحماية العامة المنطبقة على النظافة والسلامة في بيئة العمل.
الإتفاقية رقم 167	لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن الأحكام التي تنظم المتفجرات يجري إعدادها في سياق أنظمة السلامة التقنية. تلاحظ اللجنة إشارة الحكومة إلى أنه تم وضع مسودة اللوائح الفنية وسيتم اعتمادها بالتشاور مع قطاعات الإسكان والتخطيط الحضري والأشغال العامة والنقل والموارد المائية ومع الشركاء والأطراف الاجتماعية والاقتصادية المعنية بمنع المخاطر المهنية. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تأخذ في الاعتبار الأحكام التفصيلية الواردة في المادتين 14-24 و 27 من الاتفاقية عند صياغة أنظمة السلامة الفنية، وأن ترسل نسخة من اللوائح بعد اعتمادها. تطبيق الاتفاقيات في الممارسة. خدمات التفتيش الكافية.

المصدر: نور الهدى حدادي ، تقييم أثر تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بقاعدة 24 فبراير بحاسي مسعود، مذكرة دكتوراه، جامعة قاصدي رباح ورقلة، 2019، ص15.

وقد سنّ المشرع منذ سنة 1971 وإلى غاية 2017، 71 تشريعا خاصا للصحة والسلامة المهنيين، وتنظم مجموعة متنوعة من الوثائق التشريعية السلامة والصحة المهنية، وأهمها قانون العمل، والقانون رقم 88-07 بشأن النظافة والسلامة والطب المهني، والمرسوم رقم 05-09 المتعلق باللجان المشتركة مع العمال. النظافة والسلامة. كما تتعلق المراسيم المحددة بمخاطر معينة في مكان العمل. المبدأ الأساسي للتشريعات الجزائرية هو حماية العمال والبيئة من جميع أنواع المخاطر، مع التركيز بشكل خاص على دور لجان الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل<sup>34</sup>.

أهم ما جاء في التشريع الجزائري حول التأطير القانوني لمجال الصحة والسلامة المهني بالجزائر حيث نلاحظ ما يلي:

- المشرع الجزائري يحاول مواكبة ما جاء في التشريع الدولي في قانون العمل الدولي والقانون الفرنسي ومختلف الاتفاقيات المبرمة بين الجزائر والهيئات العالمية ممثلة في منظمة العمل الدولية وغيرها إذ قام بتعديل تشريعات وقوانين من أجل التوافق مع المعايير الدولية ؛
- حماية وضمان صحة وسلامة العامل أثناء تأدية مهامه حق دستوري يكفله القانون؛
- ضمان بيئة عمل صحية ونقية وآمن واجب قانوني على صاحب العمل؛
- يعتبر القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل اللبنة الأساسية لمجال الصحة والسلامة المهنية والتي أسست لمجموعة من القوانين المعدلة والمراسيم التنفيذية التي جاءت إما لتعدل أو تفسر مضامين هذا القانون؛
- فرق المشرع الجزائري بين القوانين والمواد المختصة بسلامة العمال كالمرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانات وبين المواد المتعلقة بجوانب الصحة وطب العمل كالمرسوم التنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 5 جوان 1996 والذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره. أي ان المشرع فصل بين مفهومي الصحة والسلامة في مختلف إصداراته؛
- تطبيق ومراقبة ومتابعة سيرورة هذه القوانين تقع على هيئات خاصة أقرها المشرع الجزائري وهي: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)، هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء

والأشغال العمومية والري (OPREBATHPH)، مؤسسة طب العمل بريستمداد (PRESTIMED)، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS).

ومن المآخذ التي أخذت حول ما جاء به المشرع الجزائري فيما يخص قوانين الصحة والسلامة المهني بالجزائر أن هذه التشريعات لم تغطي جانب من بعض الأمراض على غرار: التوتر، والضغط النفسي في بيئة العمل، وفيروس نقص المناعة المكتسب لإيدز، والأمراض المسببة للسرطان الموجودة في بيئة عمل غير صحية<sup>35</sup>.

## 5. خاتمة:

لقد سعى المشرع الجزائري منذ الاستقلال ومن خلال ترسانة القوانين والتشريعات التي أقرها ومن خلال مختلف الهيئات والمنظمات التي أنجرت عن هذه القوانين، و من خلال مختلف الاتفاقيات الدولية المتبناه بهذا الخصوص، الى تعزيز وترقية صحة وسلامة للعمال الجزائريين، خاصة مع إقراره لمبدأ حماية العمال أثناء تأدية مهامهم كحق دستوري، بالإضافة الى تغطية العديد من الجوانب التي يشملها الموضوع، وكذا أفراد العديد من الأطر التنظيمية الملزمة لأرباب العمل وقد نوصلت هذه الدراسة مما سبق ذكره الى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

النتائج:

- الاهتمام الكبير للمشرع الجزائري بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية، تجسدت في إصدار العديد من النصوص ذات طابع تشريعي وتنظيمي لتنظيم مجال السلامة والصحة المهنيين وكذا المخاطر و الأمراض المهنية؛
- اهتم المشرع الجزائري بانشاء مؤسسات تنظم وتهتم بتطبيق الإجراءات وتسهر على تطبيق مختلف القوانين والتشريعات خاصة في ما يتعلق بحماية العمال والوقاية من مخاطر العمل والحد من الحوادث والامراض المهنية وضمان حقوق العمال والتأمين عليهم كمؤسسة بريستمداد والضمان الاجتماعي؛
- مرافقة المشرع الجزائري لمختلف التغييرات الدولية فيما يخص الصحة والسلامة المهنية واتزامه بتطبيق الاتفاقيات الموقعة مع منظمة العمل الدولية رغم بعض النقائص المسجلة.

إلا أننا هذه مساعي المشرع الجزائري لا تزال غير كافية وغير فعالة في الحد من عدد الحوادث المهنية ومعدل الوفيات، ما يؤكد على ان الترسنة القانونية لن تكون كافية في الحد من أجل هذه الحوادث إذا لم يتم تفعيل دور مختلف الهيئات القائمة بهذا المجال وخاصة الجانب الرقابي، بالإضافة الى التركيز على سياسة زرع ثقافة

الصحة والسلامة المهنية بين المؤسسات الجزائرية العامة منها والخاصة، وتعيين مختلف التشريعات بما تتضمنه معطيات السنوات الأخيرة، وتشجيع ختلف الهيئات والمؤسسات على تبني السياسات والواصفات الدولية كالانيزو 45000 والأوشا 18000 (ISO 45000, OSHAS1800). بالإضافة الى ضرورة مساهمة منظمات أرباب العمل والمنظمات النقابية والالتزام الطوعي للعمال وانتشار ثقافة الصحة والسلامة المهنية ، عنصرا أساسيا في تطوي البرامج الوطنية المسطرة في هذا المجال تستوجب على مختلف الهيئات والمؤسسات العامة منها والخاصة المستخدمين تنفيذ إجراءات الوقاية والحماية من خلال التقييم الدوري والمراقبة الفعالة لمختلف الأخطار والتهديدات والسوكيات غير المؤمنة في أماكن العمل.

## 5. قائمة المراجع:

<sup>1</sup> نور الهدى حدادي، 27 جوان 2019، تقييم أثر تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية، دراسة حالة مديرية الإنتاج لسوناطراك بحاسي مسعود، مذكرة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

<sup>2</sup> بكرأوي عبد العالي وبوحفص مباركي، 2018، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، ص: 266.

<sup>3</sup> Benjamin O. ALLI, 2008, Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, Book, Second edition, International Labour Organization, P: 03. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_093550.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf) (visited 25/10/18)

<sup>4</sup> Mark A. Friend and James Kohn, 2015, Fundamentals of Occupational Safety and Health, Government institute, United State of America, Book, first edition, P:04.

<sup>5</sup> David L. Goetsch, Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers, Global Edition, chapter N°01, Book, Edition: 08, Pearson Education Limited, P: 01.

<https://www.pearsonhighered.com/assets/samplechapter/0/1/3/4/0134678710.pdf>

<sup>6</sup> IDEM.

<sup>7</sup> Rozanah ab Rahman, 2006, protection of safety and health and welfare of employees at work place under Islamic lows, International Islamic University of Malaysia, P: 52.53. <https://makkah.files.wordpress.com/2013/05/protection-of->

safety-health-and-welfare-of-ees-at-workplace-under-islamic-law.pdf (visited 28/09/2018).

<sup>8</sup> الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الانسان، 2014، حقوق العامل الإنسانية في الإسلام، المشروع الوطني للتوعية بحقوق الانسان، الكويت.

<sup>9</sup> David L. Goetsch, OPCIT, 03.

<sup>10</sup> IDEM.

<sup>11</sup> IDEM.

<sup>12</sup> International Labour Organization, 2009, ILO standards on occupational safety and health Promoting a safe and healthy working environment, International Labour Conference 98th Session, International Labour Office Geneva, p: xi.

<sup>13</sup> Pernille Hohnen and Peter Hasle, 2011, Making work environment auditable – A ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark, Safety Science Journal, Issue N° 49, P:1022.

<sup>14</sup> Patrick Hudson, Safety Management and Safety Culture The Long, Hard and Winding Road1, Centre for Safety Research, Leiden University, P: 02.

<sup>15</sup> David C. Shall cross, 2013, Using concept maps to assess learning of safety case studies The Piper Alpha disaster, Education for Chemical Engineers, Elsevier B.V., P: 01.

<sup>16</sup> Venkat Venkatasubramanian, 2011, Systemic Failures: Challenges and Opportunities in Risk Management in Complex Systems, Laboratory for Intelligent Process Systems, Education for Chemical Engineers, Volume 57, N°01, P: 02.

<sup>17</sup> International organization of employers, 2013, Developments in ISO Occupational Safety And Health (Osh) Management Standards, Global Occupational Safety and Health Network, GOSH Network meeting The Hague, P: 01.

[http://www.ioe-emp.org/fileadmin//ioe\\_documents/publications/GOSH/EN/Past%20GOSH%20meetings/2013\\_September\\_-\\_The\\_Hague/\\_2013-09-20\\_Paper\\_2013\\_5\\_ISO\\_OSH\\_MS\\_and\\_ILO.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin//ioe_documents/publications/GOSH/EN/Past%20GOSH%20meetings/2013_September_-_The_Hague/_2013-09-20_Paper_2013_5_ISO_OSH_MS_and_ILO.pdf) (visited 28/09/2018)

<sup>18</sup> IDEM.

<sup>19</sup> International organization of employers, OPIST.

<sup>20</sup> NSF- ISR, 2018, ISO 45001 Occupational Health and Safety Management Systems Information Guide, P: 02. May 3,

[https://www.nsf.org/newsroom\\_pdf/isr\\_dis45001\\_guide.pdf](https://www.nsf.org/newsroom_pdf/isr_dis45001_guide.pdf) (visited 28/09/2018)

<sup>21</sup> International Labour Organization, 2007, Safe and healthy workplaces Making decent work a reality, The ILO Report for World Day for Safety and Health at Work Geneva, P:03.[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108634.pdf)

تاريخ الاطلاع .2018/07/08

<sup>22</sup> International Labour Organization. OPCIT.



<sup>23</sup> IDEM

<sup>24</sup> IDEM.

<sup>25</sup> انظر الاتفاقية رقم 155 السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c155\\_ar.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_ar.pdf)

<sup>26</sup> أنظر الاتفاقية رقم 161 والمتعلقة بخدمات الصحة المهنية

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c161\\_ar.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c161_ar.pdf)

<sup>27</sup> أنظر الاتفاقية رقم 170 الخاصة باستخدام المواد الكيميائية

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c170\\_ar.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c170_ar.pdf) visited (2018/07/09)

<sup>28</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c174\\_ar.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c174_ar.pdf) (visited 2018/07/08 )

<sup>29</sup> Benjamin O. ALLI, OPCIT, P: 25.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_093550.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf) (visited 25/10/18)

<sup>30</sup> Benjamin O. ALLI, OPCI, P :25.

<sup>31</sup> IDEM.

<sup>32</sup> IDEM.

<sup>33</sup> NATLEX, Algeria Occupational safety and health, Database of national Labour, social security and related human rights legislation. International Labour Organization [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\\_lang=en&p\\_country=DZA&p\\_count=1066&p\\_classification=14&p\\_classcount=72](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=DZA&p_count=1066&p_classification=14&p_classcount=72)

<sup>34</sup> LEGOSH Occupational Safety and Health (OSH), Algeria, International Labour Organization, file:///D:/CountryRpt\_DZA.pdf 2018/07/08 تاريخ الاطلاع

<sup>35</sup> خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة

إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، ص:214.