

دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري

بقلم: مزناد صبرينة *

الملخص

تختص مفتشية العمل في مراقبة احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، لاسيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما لها دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل حيث يحق لمفتشي العمل القيام بالزيارات والدخول إلى أماكن العمل في أي ساعة من الليل أو النهار من أجل مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين، كما يمكن لهم القيام بالفحص والتحري من خلال الاطلاع على السجلات منها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وسجل حوادث العمل، وفي حالة ملاحظة مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للقانون يوجه إعدارا للمستخدم أو تحرير محضر المخالفة.

Résumé

L'inspection du travail est spécialisée dans la surveillance de l'application des dispositions législatives et règlementaires, notamment celles relatives à la santé et à la sécurité au sein de l'établissement, elles ont en outre, un rôle important dans la prévention des risques professionnels qui peuvent affecter les travailleurs au lieu du travail, les inspecteurs ont le droit d'effectuer des visites et d'accéder au lieu du travail, à toute heure du jour ou de la nuit afin de surveiller l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité professionnelles, ainsi qu'ils peuvent faire l'examen et l'enquête grâce à l'accès à leurs registres dans le domaine de la prévention de la santé, la sécurité et la médecine du travail, si l'inspecteur du travail observe une négligence ou une violation de la loi, il adresse une mise en demeure à l'employé ou il rédige un procès verbal de violation.

* باحثة في السنة الثالثة دكتوراه، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

Summary

Work inspectorate is specialized in supervising the application of legislative and regulatory provisions, in particular, those related to health and safety within the establishment, they also have an important role in the prevention of occupational risks, which can affect workers in the place of work, inspectors have the right to visit and access to the place of work at any time of the day and night, in order to supervise the application of the provisions related to occupational health and safety, so they can do the examination and investigation through access to their registers in the field of prevention of health, safety and occupational health-care, if the inspector observes a carelessness or a violation of the law, he addresses a formal notice to the employer or he draws up a report of violation.

مقدمة

يعتبر العمل إحدى ضروريات الحياة، إلا أنّ بيئة العمل أو المؤسسة في كثير من الأحيان تحتوي على عوامل متباينة تشكّل خطورة على صحّة العاملين⁽¹⁾، وعلى هذا تضطلع أجهزة التفتيش بدور رئيسي وهام في كفالة احترام إنفاذ قوانين العمل الوطنية، لاسيّما عندما يتعلق الأمر بحماية الحقوق العمالية وسلامتهم⁽²⁾، ونظراً لاحتلال صحّة العاملين وسلامتهم البدنية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر لأنّها من بين حقوق الإنسان، ولضمان استقرار العامل وحمايته، أوكل المشرّع الجزائري مفتشية العمل مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية والأمن داخل المؤسسة، إذ تعتبر هيئة خارجية ضمن المؤسسة تلعب دوراً هاماً في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمّال في أماكن العمل، إذ منح لها المشرّع الجزائري اختصاصات في هذا المجال بموجب القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل معدّل ومتمّم بالأمر رقم 96-11 سنة 1996 وبموجب القانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية

(1) MARCHAUD Daniel, Le droit du travail en pratique, Edition d'organisation, Paris, 2003, P.329.

(2) ROY Véronique, Droit du travail, Dunod, Paris, 2004, P.59.

والأمن وطب العمل. والإشكال الذي يُطرح في هذا المقام ما مدى فعالية جهاز مفتشية العمل في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة؟ وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا التطرق إلى الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في المبحث الأول، اختصاصات مفتشية العمل في مجال الصحة والأمن والجزاءات المترتبة على مخالفتها في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة

تشكل السلامة والصحة المهنيين نظاماً يتعامل مع الوقاية من الإصابات والأمراض المتعلقة في العمل فضلاً عن حماية وتعزيز صحة العمال، ويهدف إلى تحسين ظروف بيئة العمل والحفاظ على الصحة البدنية والعقلية للعمال في جميع المهن.

تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج⁽¹⁾، أو هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث⁽²⁾، وتتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية العمال من الضرر الذي يلحق بهم من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية.

حظي مجال الصحة والأمن اهتماماً كبيراً على المستوى الوطني من خلال صدور نصوص تشريعية، ولكن هذه النصوص التشريعية والتنظيمية لا معنى لها إذا لم يتم احترامها من طرف أرباب العمل والعمال أنفسهم، ولهذا أوجد المشرع

(1) أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص. 15-16.

(2) J.Vatin, Ci. Jrémeau, Droit du travail et droit social, (droit fiscale), édition Foucher, Paris, 1973, P.105.

الجزائري هيئات رقابية خارجية تمثل على وجه الخصوص في جهاز مفتشية العمل ناهيك عن الأجهزة الداخلية تمثل في لجان الوقاية الصحية والأمن⁽¹⁾، وعلى هذا قسّمنا هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن في الاتفاقيات الدولية وموقف المشرّع الجزائري، أما المطلب الثاني فنخصّصناه لمفتشية العمل كجهاز مكلف برقابة الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة وهذا وفقاً لما يلي:

المطلب الأول: تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن في الاتفاقيات الدولية وموقف المشرّع الجزائري

سرعان ما بات واضحاً أنّ الصحة والأمن داخل المؤسسة يتعلّقان بحماية صحة وحياة العمال، إذ يعتبر كواجب على صاحب العمل تحقيقه، وسرعان ما برزت قضايا تتعلق بالأخلاقيات وبال حقوق والواجبات كان من الضروري النظر في الموضوع، إذ يجب ترسيخ هذا المجال في مبادئ معايير السلامة والصحة لمنظمة العمل الدولية وكذا التشريعات الوطنية، حيث يجب وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة وتنفيذها ومراجعتها دورياً من قبل السلطة المختصة بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال.

نتناول في هذا المطلب تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن في الاتفاقيات الدولية في الفرع الأول، وموقف المشرّع الجزائري في الفرع الثاني وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول: تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن في الاتفاقيات الدولية

إن حاجة العمال إلى الحماية لمواجهة الأخطار التي كانت تواجههم لم تكن وليدة القرن الحالي بل تمتد إلى فترة زمنية بعيدة⁽²⁾ يرجع ذلك إلى ظهور الثورة الصناعية

(1) سكيل رقية، دور لجان الوقاية للصحة والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 11، جانفي 2014، ص 81.

(2) الطيب سماتي، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجريبية

واستعمال للألات وما أفرزته من أوضاع خطيرة على الفئات العمالية في ورشات الصناعية كانت تفتقر إلى شروط الأمن والوقاية وهو ما أدى إلى تعرض العمال لحوادث العمل وظهور حالات مرضية⁽¹⁾ ونتيجة لهذه الظروف القاسية التي أحاطت بالعمال في أماكن العمل التي يشتغل فيها والتي تفتقر إلى وسائل الوقاية فساءت حالتهم مما أدى إلى زيادة عدد الوفيات، وحسب تقرير مشاكل العمل لسنة 1891 فسجل 400 حادث عمل كل أسبوع في المصانع البريطانية⁽²⁾ ونظرا لهذه المخاطر المتعددة التي تتعرض لها العمال كان لا بد من الاهتمام باتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية⁽³⁾ والمحافظة عليهم من حيث التخطيط والتقييم لبرامج السلامة والصحة المهنية.

تسعى منظمة العمل الدولية بالنهوض بحقوق الاجتماعية للعامل في مختلف أنحاء العالم، وذلك من خلال مجموعة المبادئ والأحكام والمتعلقة بأوضاع العمل والعمال⁽⁴⁾، حيث قامت منظمة العمل الدولية بوضع العديد من مدونات قواعد الممارسات في ميدان السلامة والصحة المهنية⁽⁵⁾ كما سعت إلى إصدار العديد من التوصيات والاتفاقيات التي تضمن الإجراءات الوقائية والهدف منها تعزيز بيئات

والتطبيقية في مداخله تحت عنوان الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، جامعة فرحات عباس، 26/25 أبريل 2011.

(1) منجل جمال، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل: محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، مجلة التواصل، عدد 20 ديسمبر 2007، عنابة، 2007، ص 12.

(2) بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة مستغانم، 2011/2010، ص أ.

(3) أميمة صقر المغني، المرجع السابق، ص 2.

(4) بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، الكويت، 1985، ص 5.

(5) مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، الدورة 91، جنيف 2003، ص 11.

عمل توفر مستوى أفضل من السلامة الصحية⁽¹⁾، منها التوصية رقم (5) لسنة 1919" يوصي المؤتمر العام كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بأن تنشئ في أقرب وقت ممكن إن لم تكن قد فعلت بعد نظاماً يكفل تفتيشاً فعالاً على المصانع، بالإضافة إلى خدمة حكومية تكلف بالتحديد بمهمة حماية صحة العمّال وتظل على اتصال دائم بمكتب العمل الدولي"⁽²⁾.

رغم أنّ التوصية غير ملزمة، فإنّها بهذا المفهوم تتضمن لفت الانتباه إلى وجوب تفتيش العمل بالرقابة على المصانع لأنّ العمل الصناعي يحمل مخاطر عدّة على سلامة وصحة العاملين فيه، بالإضافة إلى توفير خدمة حكومية تكلف بمهمة حماية صحة العمّال⁽³⁾.

إن معايير العمل الدولية التي جاءت بها منظمة العمل الدولية، اهتمت كثيراً بهذا المجال وجعلته من أولوياتها، وقد رعت إضفاء الطابع الإنساني على الحماية فأصدرت عدة اتفاقيات، تبين للدول السياسات التي يجب إتباعها لمنع وقوع الخطر والحفاظ على صحة وسلامة حياة العامل⁽⁴⁾، ومن بين هذه الاتفاقيات نجد:

-اتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل التي يتضمن أربعة أجزاء، فالجزء الأول يتمثل في النطاق والتعارف، أما الجزء الثاني يتمثل في مبادئ السياسة الوطنية، الجزء الثالث يتمثل في العمل على المستوى الوطني، أما الجزء الرابع والأخير فيتضمن العمل على مستوى المنشأة.
تنص المادة 1 من هذه الاتفاقية على أنه: "تطبق هذه الاتفاقية على جميع

(1) مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنتين، التقرير الرابع، الدورة 90، جنيف 2006، ص4.

(2) التوصية رقم (5) لسنة 1919، بشأن إنشاء خدمات صحية حكومية.

(3) التوصية رقم (5) لسنة 1919، نفس المرجع.

(4) محمود سالم، الالتزامات صاحب العمل بحماية العامل من حوادث العمل، مجلة العمل الكويتية، 7 سبتمبر 2009.

www/ Ktuf/ org

فروع النشاط الاقتصادي".

اهتمت الاتفاقية الدولية رقم (155)⁽¹⁾ بالسلامة والصحة المهنية للعمال حيث تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، إلا أنه يجوز للدولة التي تصادق على الاتفاقية أن تستثني بعض فروع النشاط الاقتصادي وذلك بعد التشاور مع منظمة العمال وأصحاب العمل، ولكن على الدول أن تأخذ تدابير لتوفير الحماية الكافية للعمال الفروع المستثناة⁽²⁾.

ألزمت المادة 4 الدول المصادقة على الاتفاقية بوضع سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين ومراجعة هذه السياسة بصورة دورية كلما اقتضت الظروف بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل والهدف من هذه السياسة الوطنية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية⁽³⁾.

يطلب من أصحاب العمل أن تكون أماكن العمل والآلات والمعدات والمواد المستعملة لا تشكل خطراً على الصحة، وأن يتخذ جميع التدابير للحماية، وعند الاقتضاء يجب أن يوفر ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية لتفادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة⁽⁴⁾، إذ إن توفير شروط الصحة والسلامة المهنية من بين التزامات أصحاب العمل، حيث يجب عليهم اتخاذ كل الاحتياطات اللازمة وتوفير كل المعدات الوقائية لحماية صحة وسلامة العمال من الأخطار المهنية.

صدرت اتفاقية 167 بشأن السلامة والصحة في البناء إذ تنص المادة 7 من هذه الاتفاقية: "تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية بأن من واجب أصحاب العمل

(1) الاتفاقية رقم (155) بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، جنيف 1981 بدأ النفاذ بها سنة 1983، صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 06-59 مؤرخ في 11 فبراير 2006 في الجريدة الرسمية عدد 7 لسنة 2006.

(2) انظر المواد (1 ، 2) من نفس الاتفاقية.

(3) المادة 4، نفس الاتفاقية.

(4) المادة 16 من الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة وبيئة العمل، المرجع السابق.

والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص أن يلتزموا بتدابير السلامة والصحة المقررة في مكان العمل".

إن اتخاذ الإجراءات والشروط اللازمة للصحة والأمن في مكان الأنشطة التي تجري في موقع البناء من التزامات صاحب العمل⁽¹⁾، حيث يبقى صاحب العمل مسؤولاً في تطبيق هذه التدابير بالنسبة للعمال الذين يشغلون تحت سلطته، وهذا ما نصت عليه المادة 2/8، وهذه التدابير تكون بتوفير جو ملائم وسليم من الأخطار كتوفير سلام مناسبة وسليمة للوصول إلى أماكن مرتفعة وكذلك الرافعات والآلات والمعدات، ويجب أن تكون هذه صالحة دائماً للعمل وكذلك اتخاذ التدابير لمنع سقوط العمال... الخ هذا ما تضمنته المواد 16، 17، 18 و⁽²⁾.

أما على مستوى معايير العمل الدولية العربية فقد أصدرت منظمة العمل العربية اتفاقيات تضمن حماية صحة وسلامة العاملين من المخاطر المهنية، إيماناً بان حماية اليد العاملة من المخاطر المهنية بتوفير بيئة عمل سليمة، ذلك ينعكس بصورة إيجابية على الناتج القومي، كما أن الدول العربية تسعى لمواكبة التقدم التقني في مختلف المجالات في الصناعة والزراعة والتجارة والنقل والخدمات وتبع ذلك اتساع دائرة المخاطر المهنية، حيث إن منظمة العمل العربية تهدف إلى تحسين مستويات وظروف العمل وتعمل من أجل ذلك على تطوير تشريعات العمل، سعت إلى إصدار اتفاقيات وأهم ما جاءت به نجد:

- اتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل حيث تطرقت إلى السلامة والصحة المهنتين إذ تنص المادة الرابعة: "يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض...".

(1) المادة 7 من اتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 1988، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-06 مؤرخ في 11 فبراير سنة 2006، ج ر عدد 7 لسنة 2006.

(2) المواد 16، 17، 18، نفس المرجع.

كما تنص المادة 6: "يجب حماية العاملين وبيئة العمل من أخطار المواد الكيميائية وتفاعلاتها، سواءً كانت من المواد الصلبة أو السائلة أو الغازية، مع مراعاة عدم تجاوز تركيزها في بيئة العمل للحد المسموح به".

يتضح من خلال نص المادتين أنه يجب توافر الشروط الصحية في أماكن العمل أو داخل المؤسسة المستخدمة خاصة من حيث النظافة والسلامة من كل الأخطار وحماية العاملين منها⁽¹⁾.

كما صدر اتفاقية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية التي تقضي بأن تشمل التشريعات العربية أحكاماً خاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، وأحكاماً خاصة بالتأمين على العمّال من حوادث العمل وأمراض المهنية⁽²⁾.

إنّ الدّول ملزمة بإقرار أحكاماً خاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين العمّال ضدّ الحوادث والأمراض المهنية وذلك في النصوص واللوائح الوطنية كما يجب إنشاء جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية ويجب أن يدعم هذا الجهاز بكل الوسائل ومنحه السلطات القانونية للقيام بعمله.

الفرع الثاني: موقف المشرّع الجزائري

اهتم المشرّع الجزائري على غرار باقي التشريعات بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وكرّس هذا المبدأ في شكل مبدأ دستوري عمل على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، وهذا تطبيقاً للاتفاقيات العربية والدولية المصادق عليها، وقد منح المشرع الجزائري هذه الحماية للعامل من الأخطار المهنية في ظل التحولات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر، ففي ظل التسيير الاشتراكي للهؤسسات فأعتبر العامل هو المسير والمنتج وهذا ما استدعى التكفل بهم، حيث

(1) المواد 4، 6 من الاتفاقية العربية (13) بشأن بيئة العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي، بنغازي، 1981.
(2) المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية الصادرة عن مؤتمر العمل العربي، مصر، 1988.

قضت المادة 62 من دستور 1976 على أنه: "تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية"⁽¹⁾، ثم جاءت مرحلة اقتصاد السوق التي كانت نتيجة الإصلاحات المترتبة على دستور 1989 وقد كان لها الأثر على تكيف علاقات العمل وتنظيم القطاع العام الاقتصادي إلى مبدأ استقلالية المؤسسات مما أدى إلى النص على إقرار الحماية للعامل كمبدأ وترك التفاصيل إلى الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات نظرا للطابع التعاقدية لعلاقة العمل⁽²⁾، هذا ما تضمنته المادة 52 فقرة 2 من دستور 1989 على ما يلي: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"⁽³⁾، ونفس الصياغة جاء به دستور 1996 في نص المادة 55⁽⁴⁾ وكذلك التعديل الدستوري لسنة 2016 في نص المادة 1/69⁽⁵⁾، وتطرق المشرع الجزائري إلى التدابير العامة للحماية الصحية وسلامتها في الأمر رقم 31-75 إذ ينص في المادة 241: "إنّ المحلات والأماكن التي فيها العمل يجب أن تكون نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورييتين لصحة العمّال أو المتدربين".

كما تنص المادة 243 على أنه: "يجب على العمّال أن يضعوا في متناول مستخدمي كل مؤسسة أو وحدة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة الفريدة ولاسيما خزانات الملابس والمغاسل والمراحيض والمرشات"⁽⁶⁾.

(1) المادة 62 من أمر رقم 97-76 مؤرخ في 23 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ج ر عدد 94 مؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

(2) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 3-21.

(3) المادة 52 فقرة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 18-89 مؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر عدد 9 مؤرخة في 1 مارس 1989.

(4) المادة 55 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

(5) قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 44 مؤرخة في 7 مارس 2016.

(6) المادة 243 من أمر رقم 31-75 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات

=

يتضح من خلال نص المادتين أنه يجب توفير شروط الحماية والأمن داخل أماكن العمل ويجب على أصحاب العمل أن يقوموا بجمع التدابير لحماية صحة العمال، ونظم هذا المجال في المواد من 13 إلى 15 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل⁽¹⁾، وبعدها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11⁽²⁾ وفي القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽³⁾ وأكد المشرع الجزائري بتدعيم هذه الحماية بمجموعة من التدابير الأمنية والوقائية وحماية الصحة في القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي ألزم المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن وذلك مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه⁽⁴⁾، كما أوجب المشرع الجزائري على المستخدم الاهتمام بمجال الصحة والأمن داخل المؤسسة في القانون 90-11 وجعله حق من حقوق العمال⁽⁵⁾.

إلا أنّ هذه النصوص التشريعية لا معنى لها إذا لم يتم احترامها من قبل المؤسسة المستخدمة والعمال أنفسهم كما سبق الإشارة إليه لهذا أوجد المشرع هيئات رقابية داخلية على مستوى المؤسسة المستخدمة وهيئات خارجية منها مفتشية العمل كما نوضحه لاحقاً.

العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975.

(1) قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 مؤرخة في 8 أوت 1978، إذ تنص المادة 88 فقرة 1: "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تضع نظاماً داخلياً يتحدّد بموجبه...ومعايير الصحة والأمن في العمل طبقاً للقوانين والأنظمة".

(2) قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

(3) قانون رقم 83-13 مؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

(4) قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 مؤرخة في 27 جانفي 1988.

(5) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 مؤرخة في 25 أفريل 1990، المعدل بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996.

المطلب الثاني: مفتشية العمل كجهاز مكلف في رقابة الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة

يلزم صاحب العمل بتوفير ظروف الصحة والسلامة المهنية للعامل أي توفير المستلزمات التي تمكن العامل من أداء عمله بصورة صحيحة وتامة⁽¹⁾، حيث يلزم صاحب العمل بأن يجعل مؤسسته نظيفة ومستكملة للشروط الصحية والوسائل اللازمة التي تحول دون إصابة صحة العامل بضرر⁽²⁾، ولحسن تطبيق هذه الأحكام المتعلقة بمجال الصحة والأمن داخل المؤسسة منح المشرع لمفتشية العمل بمراقبة حسن تطبيق هذه الأحكام وذلك من خلال الزيارات الميدانية لمواقع العمل وإبداء النصح والتوجيه وصولاً للتطبيق السليم⁽³⁾، ولتوضيح أكثر قسمنا هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف مفتشية العمل، أما الفرع الثاني خصصناه لمهام مفتشية العمل وهذا وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: تعريف مفتشية العمل

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وصدرت مهامها في المرسوم 05-05⁽⁴⁾ ونفس الصيغة التي جاء بها المشرع الفرنسي هي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والمديرية الجهوية للعمل واليد العاملة، وهي هيئة لها وسائل وسلطات لتنفيذ مهامها⁽⁵⁾.

كما يمكن تعريفها بأنها هيئة رقابية مكونة من مجموعة مفتشين تمارس صلاحيتها في حدود القانون فهي مكلفة بتطبيق الأحكام المتعلقة بقانون العمل.

(1) BAUVAT Paulette, NICOLE Siret D E C F 2 Manuel, relation juridique, « travail, protection social, crédit pénal, contentieux », 11ème édition, Dunod, Paris, 2006/2007, P.162.

(2) غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته (دراسة مقارنة مع ملحق بالصوص وأخر التعديلات)، ط.3، دار وائل للنشر، الأردن، 2004، ص.134.

(3) سليمان بدري الناصري، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، (د.ب.ن)، 2005، ص.164.

(4) مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

(5) Jean-Luc Koehl, Droit du travail et droit social, Ellipses, Paris, 1994, P.46.

الفرع الثاني: مهام مفتشية العمل

تولى رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية والأمن داخل المؤسسة مفتشية العمل من خلال المهام الذي منحها المشرع الجزائري في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾، إذ جعل هذا القانون حق من حقوق العمال ويظهر جلياً في نص المادة 5 فقرة 5، وكذلك من خلال نص المادة 31 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر إذ تنص: "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقاً للصلاحيات المخولة لها".

كذلك تنص المادة 33: "فضلاً عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية التي يتعين لهذا الغرض أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش".

تنص المادة 2 فقرة 1 من قانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: -مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمال".

يفهم من خلال النص أن مراقبة الأحكام المتعلقة بظروف العمل والوقاية والصحة والأمن داخل المؤسسة من المهام الأساسية التي خولها المشرع الجزائري لمفتشية العمل.

المبحث الثاني: اختصاصات مفتشية العمل في مجال الصحة والأمن داخل

المؤسسة والجزاءات المترتبة عن مخالفتها

تهدف التشريعات في مجال الصحة والأمن إلى توفير بيئة العمل الآمنة والحفاظ على صحة وسلامة العاملين، وجعل توفير هذه البيئة الملائمة العمل من التزامات صاحب العمل⁽²⁾، إذ تقع مسؤولية تنفيذ السلامة والصحة المهنتين

(1) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(2) DUQUESNE François, Droit du travail, 4ème édition, Gualino, Paris, 2007, P.243.

والامتثال للمتطلبات في كافة الدول وفقا للقوانين واللوائح الوطنية على عاتق صاحب العمل⁽¹⁾، إذ يجب عليه أن يتخلص من المخاطر أو التقليل منها بقدر ما هو معقول عملياً وذلك من خلال وضع نظام آمن للعمل والحفاظ على مكان العمل⁽²⁾، وتطلب حماية الصحة في أماكن العمل توفير جهاز مكلف بتنفيذ الشروط والأحكام المتعلقة بالأمن والصحة داخل المؤسسة، وأحسن ما فعل المشرع الجزائري يجعل مراقبة تنفيذ هذه الأحكام من اختصاصات مفتشية العمل، ويظهر ذلك جلياً في القانون 03-90 والقانون 07-88 وهذا ما سنوضحه في المطلب الأول، وأقر عقوبات على مخالفة هذه الأحكام، إذ يترتب عنها عقوبات مدنية وأخرى جزائية، هذا ما نتطرق إليه في المطلب الثاني وفقاً لما يأتي:

المطلب الأول: اختصاصات مفتشية العمل في مجال الصحة والأمن داخل المؤسسة

إن مفتشية العمل تختص بمراقبة شاملة في مدى تنفيذ الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، طبقاً لنص المادة 6 من القانون 03-90 والقانون 07-88 يتبين بأن مراقبة الأحكام المتعلقة بشروط الصحة والأمن وطب العمل من اختصاصات مفتشية العمل⁽³⁾، حيث منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة لمفتش العمل إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة الخطر، ولتحقيق ذلك يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارات الميدانية لأماكن العمل وليقوم بعد ذلك تحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها ليصل في الخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة، على هذا ارتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث نتناول في الفرع الأول الدخول إلى

(1) مبادئ منظمة العمل الدولية التوجيهية بشأن السلامة والصحة المهنتين، 2001، ص.7.

(2) WORK Safe Victoria, Information for employers Arabic, Occupation health and safety Act 2004, P.1-2.

(3) KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Tome 02 office des publications universitaires, Alger, 2009, P.29.

أماكن العمل، أما الفرع الثاني تناول فيه الفحص والتحري، ذلك وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: دخول مفتش العمل إلى أماكن العمل

إن أول سلطة تعطىها قوانين العمل للمفتش هي حق الدخول إلى المؤسسات وأماكن العمل الخاضعة لرقابة التفتيش، أي التي يسري بشأنها قانون العمل، حيث يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامه ومجال اختصاصه، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية⁽¹⁾، فلهفتش العمل حق الزيارة في أي مكان عمل يشتغل فيه العمال أجراً أو ممتنون من الجنسين باستثناء المستخدمين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع والأمن الوطنيين⁽¹⁾.

إنّ حق دخول أماكن العمل ليس مقرراً لذاته، بل مقرر لتمكين مفتش العمل من تفتيش أماكن العمل لمراقبة تطبيق نصوص قانون العمل التي تهدف إلى حماية الحقوق العمالية، كما أنّ تواجد المفتش داخل المؤسسة يؤدي إلى شعور العمال بالأمان⁽²⁾، والسؤال الذي يمكن طرحه هنا هل المشرع الجزائري وضع وقتاً للسماح لمفتش العمل بدخول أماكن العمل؟

مفتش العمل له حق الدخول إلى أي مؤسسة مستخدمة تشغل فيها أشخاص يحميم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة المستخدمة نهائياً، كما يمكن له أن يقوم بذلك ليلاً حيث يمكن له بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشغل فيه أشخاص تحميم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليه معاينة تطبيقها، هذا ما قضت به المادة 2/5 من القانون 90-03، إلا إذا كان الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل

(1) انظر المادة 1/5 والمادة 3 من القانون 90-03 المرجع السابق.

(2) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2014، ص.235.

مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل، هذا ما جاء في نص المادة 5 فقرة 3⁽¹⁾، بالإضافة أنه ليس لمفتش العمل أن يخطر صاحب العمل بزيارته مسبقاً، إلا أن عند وصوله إلى المؤسسة المستخدمة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله، كما يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية⁽²⁾.

يتمتع مفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن بحق الزيارة والدخول إلى المؤسسات المستخدمة، حيث يمكن له القيام بالزيارة بمفرده أو طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله أو أي شخص آخر بحكم سلطته.

يبقى الهدف من زيارة مفتش العمل هو السهر على رقابة تطبيق الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل خاصة قواعد الصحة والأمن داخل المؤسسة، كما يحرص مفتش العمل من خلال هذه الزيارات إلى إزالة المخالفات التي تهدد صحة وسلامة العاملين.

الفرع الثاني: الفحص والتحري

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم واختصاصهم الإقليمي أين يركز نشاطه على فحص ومراقبة ظروف وشروط العمل، كما يمكن له إجراء أي تحقيق يراه ضروري للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية خاصة المتعلقة بالصحة والأمن، حيث يحق له أيضاً الاطلاع على مختلف السجلات التي تنحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبة التقنية للآلات الصناعية، وتعدّ هذه السجلات التي يلزم بها المستخدم⁽³⁾، ويجب على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل

(1) المادة 5 فقرة 2 و3 من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق.

(2) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص.244،

(3) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد قائمة الدفاتر

=

أن يطلع عليها وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 96-98 السالف الذكر، إذ يمكن لمفتش العمل أن يطلب أيّ دفتر أو سجل بغية التحقق من مطابقته للتشريع العمول به⁽¹⁾، الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضروري للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن، وقد نص المشرع صراحة على هذه الصلاحية في المادة 6 فقرة أ وفقرة هـ، كما يمكن له استجواب صاحب العمل والعمّال، وقد يعتبر هذا الاستجواب ضرورياً ليعرف مفتش العمل ما يعرض عليه من معلومات أو بيانات ويتأكد من مدى تطبيق شروط الصحة والأمن داخل المؤسسة المستخدمة.

كما أنه يمكن مراقبة المواد المستعملة في المؤسسة وأخذ عينات منها لفحصها والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة العمّال وصحتهم أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها لمعرفة مدى الأخطار الناجمة عند استعمالها، وإذا كانت مطابقة للمعايير المحددة قانوناً، هذا ما جاء في نص المادة 6 فقرة ب إذ تنص: "أخذ عينة من أية مادة أو من أيّ منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها"⁽²⁾.

سمح القانون لمفتش العمل إجراء مثل هذه التحاليل لمعرفة والكشف عن الأوضاع الحقيقية للمؤسسة المستخدمة وظروف وشروط العمل فيها، خاصة ما تعلق بمجال الصحة والأمن، ونظراً لتعقيدات المواد المستعملة في المؤسسة، ولعدم تأهيل مفتش العمل لمعرفة ما إذا كانت هذه المواد مطابقة لمعايير السلامة والصحة المهنية، يمكن له الاستعانة بأشخاص وهيئات مختصة في هذا المجال لإجراء هذه الفحوص والتحليل، للتحقق والتأكد من مدى مطابقتها لمقاييس الصحة وعدم إضرارها بصحة وسلامة العمال.

والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17 لسنة 1996.

(1) المادة 3/6 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق.

(2) المادة 6 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، نفس المرجع .

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة على مخالفة الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة

وضع المشرع الفرنسي عدة قواعد لحفظ الصحة والأمن في العمل والمنفذة جزائياً في حالة مخالفة هذه القواعد، ويعتبر صاحب العمل مسؤولاً جزائياً لارتكابه خطأ⁽¹⁾، وحذا المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي بوضع قواعد وأحكام متعلقة بالصحة والأمن وطب العمل، وفي حالة خرق لهذه النصوص التشريعية والتنظيمية يترتب عنها جزاءات وهذا ما سوف نبينه في هذا المطلب من خلال التطرق إلى العقوبات المدنية في الفرع الأول والعقوبات الجزائية في الفرع الثاني وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: العقوبات المدنية

بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من النتائج والملاحظات المتعلقة بغرض الزيارة وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة⁽²⁾ نجد من صلاحيات مفتش العمل إعطاء ملاحظات كتابية، إعطاء أوامر وكذا تقديم إنذارات حيث يقوم مفتش العمل بإعذار صاحب العمل عند معاينته للمخالفة حتى يمثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويضع مفتش العمل أجلاً للمؤسسة المستخدمة آجالاً قصداً وضع حد لتلك المخالفة، فبالرجوع إلى بعض التشريعات المقارنة منها التشريع الفرنسي، حيث إذا لاحظ مفتش العمل تقصيراً أو خرقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والأمن، فإنه يقدم إعذاراً إلى المستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات ويكون الاعذار كتابياً وللمستخدم 4 أيام ليضع حداً لهذا التقصير، ويمكن لمفتش العمل توجيه محضر مخالفة مباشرة دون

(1) CRISTEL Morel journal, Droit général, 4ème édition, Gualino l'extenso édition, Paris, 2010, P.345.

(2) غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2012، ص83.

اعذاره في حال تعرض العمّال لأخطار جسمية⁽¹⁾، أما المستخدم يمكن الطعن في قرارات مفتش العمل في أجل شهرين من تاريخ القرار وفقاً للتشريع الفرنسي⁽²⁾.

أما في التشريع الجزائري، يحرر مفتش العمل الملاحظات الكتّابية والإعذارات ومحاضر المخالفة كلما عاين تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، وله السلطة التقديرية في تحرير إحدى هذه الوثائق حسب كل حالة يقوم مفتش العمل بتدوين الملاحظات الكتّابية والإعذارات في دفتر الإعذارات الذي يفتحه المستخدم أو صاحب العمل خصيصا لهذا الغرض، وهو يعتبر من الدفاتر الواجب إمساكها⁽³⁾. أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي تقصير أو خرقا لقاعدة من قواعد القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن فهنا يمنحه أجلا لا يتجاوز 8 أيام للامتثال، وفي حالة تقاعس صاحب العمل فيحرر ضده محضر المخالفة حيث يحدد نوع المخالفة ويوجهه للجهات القضائية المختصة.

نفس الأمر للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل تعرض العمال لحالات خطرة بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظته عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في التشريع والتنظيم المعمول به، يخطر والي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد الهيئة المستخدمة، هذا وفقا لما نص عليه المشرع في القانون 90-03 السالف الذكر حيث جاء في نص المادة 1/10 التي تقضي: "إذا تعرض العمّال لأخطار جسمية سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقائها". وإذا لاحظ مفتش العمل خطرا جسيما على صحة العمال يخطر والي أو رئيس المجلس الشعبي

(1) DOMINIQUE Gaudguillot, Droit du travail et de la sécurité sociale, 3ème édition, L.G.D.J, Paris, 2006, P.32-33.

(2) MOLINGREY Philippe, Droit de la sante et de la sécurité au travail, Galino édition, Paris, 2003, P.37.

(3) انظر المادة 02 من الرسوم التنفيذي رقم 96-98 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة المزمع للمستخدم مسكها.

البلدي، وللمستخدم أجل 8 أيام ليضع حداً للتقصير، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام، يخطر مفتش العمل الجهات القضائية المختصة⁽¹⁾.

وما تجدر الإشارة إليه أنه إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم إعدارا بالامثال لتعليمات العمل في آجال حددها القانون بصفة خاصة في المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل⁽²⁾ التي تنص: "عملا بأحكام المادة 31 من القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمذكور أعلاه، لا يمكن أن تقل المهلة التي يحددها مفتش العمل للهيئة المستخدمة فيما يخص الأوامر التي يترتب عليها تطبيق إجراء الإنذار بموجب الوفاء عن آجال التنفيذ الدنيا المنصوص عليها فيما يلي:

- 1- أجل أدنى قدره ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 2، 4، 9 و11.
- 2- أجل أدنى قدره شهر واحد (01) بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 3، 7، 10، 15، 16، 20، 27، 31 و02.
- 3- أجل أدنى قدره 08 أيام بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 14، 17، 18، 19، 21، 24، 35، 36 و37.
- 4- أجل أدنى قدره يوم واحد (01) بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المادتين 26 و36".

الفرع الثاني: العقوبات الجزائية

لا يمكن للمستخدم أو أي شخص أن يمنع مفتش العمل من الدخول إلى أماكن العمل، أو عرقلته في أداء مهمته، وإلا قد تعرض إلى عقوبات، كما أن في

(1) المادتين 11-12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق، وكذلك المادة 13 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

(2) المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، يتعرض صاحب العمل إلى العقوبات المقررة قانوناً والتي ثبت بموجب محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل، كما يمكن أن تصل العقوبة وبناءً على قرار المحكمة المختصة إلى الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال، قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال⁽¹⁾.

لم ينص المشرع الجزائري على العقوبات التي يتعرض لها المستخدم في حالة إخلاله للتنظيم والتشريع المعمول به في قانون معين، إذ نجد عقوبات منصوص عليها في القانون 90-03 حيث إن في حالة اعتراض صاحب العمل دخول مفتش العمل إلى المؤسسة فقد ارتكب جريمة تتابع جزائياً، هذا ما تنص عليه المادة 24: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 6 أعلاه.

وفي حالة العود، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 4000 دج إلى 8000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين".

كما نظم المشرع الجزائري عقوبات جزائية في القانون 88-07 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل إذ تنص المادة 37: "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8، 10، و34 بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج.

في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

وقد يتعرض صاحب العمل لعقوبات تطبيقاً لقانون العقوبات في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح حسب مفهوم التشريع الجاري العمل به، إلا أن يبقى تقرير المشرع الجزائري لهذه العقوبات الجزائية سواءً كانت غرامة مالية أو الحبس قصد تنفيذ وتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة.

(1) انظر المادة 40 من القانون 88-07 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل المرجع السابق.

خاتمة

دعم المشرع الحماية الوقائية بمفتشية العمل حيث منحها صلاحيات واسعة أهمها مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للأحكام التشريعية والتنظيمية خاصة المتعلقة بالصحة والأمن وحماية العمال من الأخطار المهنية، حيث أخذت مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية بعداً جديداً بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل من خلال إنشاء مديرية فرعية لمراقبة ظروف العمل، مهمتها السهر على مراقبة وتحسين ظروف العمل، وتلعب مفتشية العمل دوراً إيجابياً من خلال الزيارات الميدانية لأماكن العمل، حيث منح المشرع لمفتش العمل حق الدخول إلى أماكن العمل في أي ساعة نهاراً أو ليلاً، والقيام بالفحص والتحري، وفي حالة ملاحظته تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيم المعمول به يوجه إعداراً للمستخدم أو تحرير محضر المخالفة، إلا أن الملاحظ من الناحية الواقعية فإنه نادراً ما تتفع الزيارات في الليل إلا في حالات الضرورة.

في الأخير حاولنا إبداء بعض الاقتراحات في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة وهي:

- إعادة النظر في العقوبات المقررة في القانون 88-07 عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية والأمن داخل المؤسسة، إذ على المشرع الجزائري وضع عقوبات صارمة لأنّ عند مخالفة هذه الأحكام قد تؤدي إلى خسائر بشرية ومادية كبيرة.

- إقامة فترات تدريبية للمفتشين لتكوينهم.

- توسيع مجال تعليم وتكوين جميع العمال حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها.

- توفير طب العمل في كل المؤسسات خاصة المؤسسات الكبرى الصناعية التي تحتوي على مواد كيميائية، فإنّ العمال فيها أكثر عرضة للأخطار والأمراض المهنية، إذ يجب توفير طبيب على الأقل داخل المؤسسة وإقامة فحوصات دورية ومستمرة.

- يجب على مفتش العمل برحمة الزيارات الميدانية من خلال إعداد برنامج عمل يتضمن تحديد المؤسسات المرغوب زيارتها، وإعطاء الأولوية للمؤسسات التي

قد تكون ظروف عملها تشكل خطورة على صحة وسلامة العمال، ففي هذه الحالة يجب أن تكون زيارة مفتش العمل لهذه المؤسسة باستمرار كي يفرض احترام تطبيق الأحكام المتعلقة بتشريع العمل خاصة أحكام حفظ الصحة والأمن والوقاية من مخاطر العمل، لأن الرقابة في هذا المجال قد تكون من المفروض قبل إنشاء أي مؤسسة و قبل المصادقة عليه من طرف السلطات المعنية.

قائمة المراجع

- الكتب:

أولاً: باللغة العربية

- أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعة التحويلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.
- الطيب سماتي، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجريبية والتطبيقية في مداخله تحت عنوان الإطار القانون للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، جامعة فرحات عباس، 26/25 أفريل 2011.
- بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة، الكويت، 1985.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة مستغانم، 2011/2010.
- سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحة والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الإقتصادية والقانونية، العدد 11، جانفي 2014.

- سليمان بدري الناصري، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، (د.ب.ن)، 2005.
- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2014.
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته (دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات)، ط.3، دار وائل للنشر، الأردن، 2004.
- غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2012.
- محمود سالم، الالتزامات صاحب العمل بحماية العامل من حوادث العمل، مجلة العمل الكويتية، 7 سبتمبر 2009
- منجل جمال، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل: محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، مجلة التواصل، عدد 20 ديسمبر 2007، عناية، 2007.
- مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، الدورة 91، جنيف 2003، ص.11
- مؤتمر العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنية، التقرير الرابع، الدورة 90، جنيف 2006، ص 4.

ثانيا: باللغة الفرنسية

- BAUVAT Paulette, NICOLE Siret D E C F 2 Manuel, relation juridique, « travail, protection social, crédit pénal, contentieux », 11^{ème} édition, Dunod, Paris, 2006/2007.
- CRISTEL Morel journal, Droit général, 4^{ème} édition, Gualino l'extenso édition, Paris, 2010.
- DOMINIQUE Gaudguillot, Droit du travail et de la sécurité sociale, 3ème édition, L.G.D.J, Paris, 2006.
- DUQUESNE François, Droit du travail, 4^{ème} édition, Gualino, Paris, 2007.
- KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Tome 02 office des publications universitaires, Alger, 2009.

- MARCHAUD Daniel, Le droit du travail en pratique, Edition d'organisation, Paris, 2003.
- ˆMOLINGREY Philippe, Droit de la sante et de la sécurité au travail, Galino édition, Paris, 2003.
- Jean-Luc Koehl, Droit du travail et droit social, Ellipses, Paris, 1994.
- J.Vatin, Ci. Jérômeau, Droit du travail et droit social, (droit fiscale), édition Foucher, Paris, 1973.
- ROY. Véronique, Droit du travail, Dunod, Paris, 2004.
- WORK Safe Victoria, Information for employers Arabic,Occupation health and safty Act 2004.

- الاتفاقيات الدولية والتوصيات:

- الاتفاقية العربية 13 بشأن بيئة العمل، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي، بنغازي، 1981.
- اتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة وبيئة العمل الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، جنيف 1981.
- الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية الصادرة عن مؤتمر العمل العربي، مصر، 1988.
- اتفاقية 167 بشأن السلامة والصحة في البناء، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، جنيف 1988.
- توصية رقم 5 بشأن توفير خدمات حكومية، 1919.
- النصوص القانونية:

- مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر عدد 9 مؤرخة في 1 مارس 1989.
- مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر سنة 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.
- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 44 مؤرخة في 7 مارس 2016.

- مرسوم تنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17 لسنة 1996.
- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.
- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 مؤرخة في 8 أوت 1978.
- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.
- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 13 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.
- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 مؤرخة في 27 جانفي 1988.
- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 9 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج ر عدد 6 لسنة 1990.
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996.
- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39 مؤرخة في 16 ماي 1975.
- أمر رقم 76-97 مؤرخ في 23 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ج ر عدد 94 مؤرخة في 24 نوفمبر 1976.