بن عزوز سارة

طالبة دكتوراه تخصص القانون الدولي و العلاقات السياسية الدولية

كلية الحقوق جامعة وهران 2

محمد بن احمد

الموضوع: التزام المستخدم باحترام بيئة العمل و العقوبات الجزائية المترتبة في حال مخالفتها

لقد برزت الأخطار المهنية بشدة في الوقت الحالي مما جعل مسألة الحماية أمر حتميا يتطلب حلا سريعا لها، نظرا للجهود الكبرى التي تبذلها الطبقة العاملة لتتماشي مع التطور الذي تعرفه الدول في المجال الصناعي خاصة ، الأمر الذي حمل الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي و ذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصد به أثناء حياته المهنية.

وفي ظل الارتفاع الملحوظ و المتزايد للأخطار المهنية التي أضحت هاجسا للعمال ، الأمر الذي يستدعي تبيين نطاق الحماية المقررة للعامل، و هو الأمر الذي سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيمانا بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات.

منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحدق بالبيئة الإنسانية بشكل عام و ببيئة العمل على وجه الخصوص، أخذت في اتخاذ التدابير القانونية و الفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور بيئة العمل، لذلك كان دور منظمة العمل الدولية فعال و ضروري في هذا الشأن فأصدرت العديد من الاتفاقيات و التوصيات أهمها الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل، من بينها التوصية الدولية **رقم 4 المتعلقة بحماية النساء و الأحداث من التسمم بالرصاص** ، و الاتفاقية الدولية رقم 13 لسنة 1921 المتعلقة بحظر استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء، و في عام 1971 أصدر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 136 و التوصية رقم 144 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناتج عن البنزين، **و في عام 1974 اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 139 و التوصية رقم 147 بشأن الوقاية و الحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد و العناصر المسببة للسرطان**، و بموجب التوصية العربية رقم01 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية و نادت بضرورة الاهتمام بإنشاء أجهزة السلامة في الاتفاقية العربية

رقم 08 لعام 1977 نفس الشأن في المادة السابعة منها كما اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالثة و الستين **الاتفاقية رقم 148 و الوصية رقم 157 بشأن حماية العامل من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل** و تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي و جاءت لتتضمن أحكاما عامة حول التدابير التي تتخذ في أماكن العمل للوقاية من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء و الضوضاء و للحد منها و حماية العمال من مخاطرها، كما أصدرت منظمة العمل الدولية في 22 جوان 1981 الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل و التي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06_59 المؤرخ في 11_02_2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006،**و في عام 1993 اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثمانين موضوع منع الحوادث الكبرى في مجال الصناعة** واضعا في اعتباره أسباب وقوع مثل هذه الحوادث و منها الأخطاء التنظيمية و العوامل البشرية، كما أكد على ضرورة التعاون بين منظمة العمل الدولية و برامج الأمم المتحدة للبيئة و منظمة الصحة العالمية و غيرها من المنظمات الدولية.

و عليه يطرح التساؤل التالي: ما المقصود ببيئة العمل؟ و ما هي العقوبات الجزائية التي رتبها المشرع الجزائري في حال عدم احترام صاحب العمل لهذا الالتزام؟

للتعريف أكثر بمضمون موضوع بيئة العمل ارتأينا التعرض إلى مضمون بيئة العمل في العناصر التالية:

المبحث الأول: مضمون التزام صاحب العمل بتوفير بيئة العمل

المطلب الأول: التزام صاحب العمل بتوفير طب العمل

يعد التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية لمواجهة الظروف الطارئة أحد الحقوق المهمة للعمال ،كما نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل، إما أن تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة أو أن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع الصحي. و في هذا الصدد نذكر **الاتفاقية الدولية الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لسنة 1985 تحت رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية(طب العمل)** و التي نصت على أن كل دولة مصادقة على هذه الاتفاقية تلتزم بأن تقيم تدريجيا أقساما للصحة المهنية لجميع العمال، بما فيهم في القطاع العام و في جميع فروع النشاط الاقتصادي و في جميع المؤسسات، كما حددت هذه الاتفاقية الوظائف التي تسند لأقسام الصحة المهنية بحيث تكون داخلية، وملائمة للمخاطر المهنية في المؤسسة.

واستجابت الكثير من التشريعات العربية لهذا النداء و نص المشرع المصري [1] على ضرورة إنشاء لجنة السلامة و الصحة المهنية و كذلك المشرع المغربي هو الأخر ألزم المؤسسات على إحداث لجان السلامة و الصحة،[2] أما في التشريع الجزائري تعتبر حق دستوري نص عليه المادة 55 فقرة 2 بنصها:"**يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة** .."، و تطبيقا لهذا النص الدستوري صدرت عدة نصوص تشريعية و تنظيمية تسهر على حماية كل من المصالح الاجتماعية للعامل و المصالح الاقتصادية للمؤسسة من الحوادث و الأخطار و أهمها: القانون رقم 13/83المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، القانون 88- 07المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل بالإضافة إلى النصوص التطبيقية ويتعلق الأمر بالمرسوم التنفيذي 93/120 المتعلق بتنظيم طب العمل ، والمرسوم التنفيذي 91/05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل [3] المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 01/08/ 2005،المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن . المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 2005/01/08،المتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية، بعد استقرائنا للنصوص التشريعية والتنظيمية المكرسة لحق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، داخل أماكن العمل ، يمكن طرح الإشكالية التالية فيما تتجلى المسؤولية الاجتماعية للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل آماكن العمل ، وما هي الآثار المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام القانوني ؟.

تقع مسؤولية حوادث العمل و الأمراض المهنية على عاتق الهيئة المستخدمة و ذلك بإنشاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل كما أن تقييم الأخطار يعتبر مسعى وقائيا يقع على عاتقه بهدف ضمان ظروف العمل، كما يسمح بالتخفيف من وطأة الأعباء المنبثقة عن نقص التكفل بمجال الوقاية الصحية في العمل.[4]

يعتبر الطب الوقائي للعمل جزء من السياسة الوطنية للصحة ، و يهدف إلى وقاية العمال من الأمراض المهنية و علاجهم عند الاقتضاء، و من الأهداف التي سطرها له القانون حماية ووقاية العامل من الأخطار،

---

[1] –فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول ، در الهنا للطباعة، مصر، 1985، ص 557.

[2] – المادة 336 من مدونة الشغل المغربية الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 194-01 المؤرخ في 2003/12/11 جريدة رسمية صادرة بتاريخ 2003/12/08.

[3] – مصطفي جلال القريشي، شرح قانون العمل الجزائري،الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 265.

[4] – نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة لمفتشة العامة للعمل، العدد 17 ، الجزائر، جوان 2007، ص 09.

تشخيص كل ما من شأنه الإضرار بصحته، تعيين و إبقاء العامل في منصب يتماشي و قدراته الفيزيولوجية و النفسية و تكييف المنصب مع العامل ، التقليص من حالات العجز و تنظيم العلاج الاستعجالي.

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، كما عليه أن يمسك سجلا للنشاط اليومي و الفحوصات الطبية للتشغيل و الفحوص الدورية و التلقائية و فحوص الاستئناف، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، و سجل التلقيحات في وسط العمل و سجل الأمراض المهنية تسمك هذه السجلات يوميا باستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل و تحفظ لمدة 10 سنوات من تاريخ غلقها.[1]

المطلب الثاني: التزام صاحب العمل بتوفير النظافة و الأمن داخل أماكن العمل

أكد المشرع الجزائري على حق العامل في النظافة و الصحة و الأمن و اعتبره جانب مهم في حياة العامل الاجتماعية و المهنية و دوره في القيام بعملية الإصلاحات الاقتصادية، ليضمن مجموعة القوانين الصادرة بشأنها و يدعمها بمجموعة من التدابير الوقائية منها المتعلقة بشروط النظافة و تتمثل في نظافة و تهوية المحلات و إنارتها و الحماية من الضجيج و التقلبات الجوية ، ومنها ما يتعلق بالشروط الأمنية كالوقاية من الحريق و السقوط .

الفرع الأول: شروط النظافة

نصت المادة 05 من قانون 88-07 المتعلق بقواعد الصحة و الأمن على انه يجب تصميم و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها، كذلك المادة السابعة منه التي تنص على تدابير احتياطية خاصة بوسائل و تقنيات و أدوات العمل، غير أن المشرع لم يبين الآليات و معايير تطبيق النصوص وأحال المسالة كغيره على التنظيم ، وفي نفس السياق صدر المرسوم التنفيذي 90- 05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل .

1: نظافة المحلات

تشمل هذه القواعد تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها بانتظام، كما يجب تنظيف الجدران و السقوف و إعادة الدهن و التغليف دوريا و كلما اقتضي ذلك بواسطة الغسل و المسح كلما سمح غطاء الأرضية ذلك،[2] و تكون ملساء كاتمة ليس فيها فروج ولا تحتوى على مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار

---

[1] – بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية ، الطبعة الأولى 2010، ص 233.

[2] – المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل ، جريدة رسمية عدد 04 سنة 1991.

التعفن و التآكل، أو الالتهاب قابلة للغسل و تحتوى على حوض مانع من التسرب يمسك السوائل و حالة وجودها إفراغها و تنظيفها دون أن يتسبب ذلك في أخطار على البيئة.[1]

2: إنارة المحلات و الحماية من الضجيج

يجب أن تضاء الأماكن و مواقع و مناطق المرور و الشحن و التفريغ و المنشآت الأخرى إضاءة تضمن راحة البصر و لا تتسبب في أية إصابة للعيون، [2]حيث لا تقل نسبة الضوء في طرق المرور الداخلية 40 لوكس ن الأدراج و المستودعات 60 لوكس، أماكن العمل و غرف الملابس و المرافق الصحية 120 لوكس و الأماكن المظلمة المخصصة للعمل 200لوكس، كما نص المشرع على الضجيج باعتباره خطر على صحة العامل حيث يترتب عليه مخاطر الأمر الذي ألزم المشرع المستخدم بالمحافظة على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم و صحتهم و ذلك عن طريق تخفيفه أو كثم الصوت باستعمال وسائل و تقنيات اصطناعية.[3]

3: تهوية المحلات و الحفاظ على درجة الحرارة

إذا ترتب عن انجاز أشغال في أماكن مغلقة يتراكم فيها الغبار و الأبخرة و قليل التهوية يجب أن يصرف مباشرة نحو الخارج دون أن يتسبب ذلك في أخطار على البيئة، [4]يتعين أن يركب جهاز التهوية الطبيعية أو الميكانيكية أو المختلطة أو فروج تطل على الخارج في الأماكن المغلقة كالأنفاق أو التي تكون تحت الأرض كالمناجم يجب أن تساوى مساحة الفروج على الأقل سدس مساحة الأرض، [5]و أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد و تقلبات الأحوال الجوية سواء بارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن طريق توفير ملابس و أجهزة التدفئة أو الحرارة و ملابس واقية من الحر و البرد .[6]

4:أماكن الإطعام و النوم

يجب على صاحب العمل أن يجهز مكانا يتناول فيه العمال وجباتهم إذا كان عددهم 25 على الأقل، ويمنع هؤلاء تناول طعامهم في مكان العمل إلا إذا كان نشاطهم لا يتنافى مع ذلك كما يجب وضع الماء الشروب تحت تصرف العمال، كما يتعين عزل أماكن العمل مع الاعتناء بنظافتها و تهويتها.

الفرع الثاني: الشروط الأمنية داخل أماكن العمل

---

[1] – المادة 04 المرسوم التنفيذي 91-05 .

[2] – المادة 13 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

[3] – المادة 13 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

[4] –المادة 10 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

[5] – المواد 06،07،08 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

[6] –المادة 14 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

تعتبر شروط النظافة من الأساسيات التي يجب على المستخدم القيام بها و رغم أنها ضرورية داخل المؤسسة لأنها تحد من المخاطر إلا أنها غير كافية ما لم تعززها شروط أمنية تكون مصاحبة لها و تتنوع هذه الشروط الأمنية المشار إليها في قانون 88-07 المتعلق بقواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل و هي متعلقة الشروط و المقاييس الخاصة بالشحن و التفريغ و الحماية من السقوط و الحريق و الآلات .

1:الشروط المتعلقة الشحن و التفريغ

إذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات و المركبات النقل أو آليات الشحن و التفريغ يجب أن يخصص طرق مرورها، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافيا لتجنب خطر الاصطدام، بحيث يتجاوز هذا العرض 60 سنتمترا على الأقل عرض الآليات أو الشاحنات و إذا كان عرض هذه الحمولات يتجاوز عرض الآليات أو العربات المستعملة ، وعندما يكون المرور في الاتجاهين يجب أن يساوى عرض الممرات مرتين على الأقل عرض المركبات أو الحمولات مع زيادة 90 سنتمترا .[1]

إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان إلى أخر دون جهاز ميكانيكي، يجب أن لا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كلغ في المسافات القصيرة، أما العاملات و العمال القصر لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25كلغ أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن و التفريغ.[2]

2: الشروط المتعلقة بالحماية من السقوط

يجب أن يزود الجسيرات و السقيفات و الصبطات العلوية و القوالب ووسائل الوصل إليها بحواجز واقية صلبة تحتوى على سقالات أصلية ووطائد ،كما يجب أن تكون الأرضيات متصلة بالأجزاء و أن يزود البرم و الأحواض و الخزانات بالحواجز الجانبية أو بجدران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط و أن تسيج

[1] – المادة 27 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر .

[2] – بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 227.

الفوهات الأرضية و الآبار و فتحات النزول، و أن توضع إشارة تنبيه إلى وجود السياج بكل الوسائل الممكنة و في حالة العمل الليلي أو الرؤية غير الكافية يجب أن يرشد العمال إلى الفتحات و لو بأجهزة منيرة.[1]

3:الشروط المتعلقة بالحماية من الحريق

يتعين على المستخدم بإقامة أماكن العمل و مراكزه التي تنطوي على كل أخطار اندلا ع الحرائق في بنايات منفصلة أو عزلها و حمايتها بحواجز بسبب الاستعمال الدائم للمواد السريعة الالتهاب، ،كما يجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في تلك الأماكن و المراكز التي يمكن أن تتسبب في حريق أو انفجار،و يجب أن لا تضاء الأماكن التي تودع فيها مواد سريعة الالتهاب إلا مصابيح كهربائية مزودة بغلاف عازل و لا تحتوى على أي موقد أو لهب من شانه أن يتفاعل مع المواد السريعة الالتهاب.[2]

كما يجب أن توزع منافذ الأماكن و بنايات العمل و مخارجها توزيعا يمكن إجلاء العمال في حالة حدوث خطر ، و لا يمكن أن يكون في المحل الواحد أو البناية الواحدة أقل منفذين إذا كان يمر عبرها 100 شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها، كما لا يمكن أن يقل عرض المنفذ و المخارج المؤدية إلى هذه البنايات 80 سم و ذلك بوضع علامات مرئية ليلا و نهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ أو مخرج.[3]

الفرع الثالث: الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن

كلما تقدمت التكنولوجيا و تطورت زادت بيئة العمل سوء وزادت مخاطر العمل و طهرت أمراض مهنية لم تكن معروفة، و في الآونة الأخيرة و مع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان ، زاد تعرض العمال لحوادث العمل و الأمراض الخطيرة .

قواعد الصحة هي إجراءات تتخذه المؤسسة كاحتياط لتفادي الوقوع في المخاطر الصناعية وحماية الأفراد والممتلكات والبيئة من أي ضرر وقد يلحق بها ولتفادي هذه المخاطر يجب على المؤسسة احترام مبادئ الأمن الصناعي التي ترتكز على توفير بيئة عمل آمنة، توفير معدات السلامة الشخصية، إجراءات الطوارئ ....الخ، وإن كل خلل أو مساسي بهذه المبادئ أو إهمالها سيؤدي حتما إلى وقوع خسائر كبيرة في المؤسسة سواء تعلق الأمر بالعمال أو الممتلكات أو البيئة و ذلك عن طريق وضع أليا الرقابة عن طريق التبليغ .

---

[1] – المواد 32 و 33 من المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

[2] – المادة 48 المرسوم التنفيذي 91-05 السالف الذكر.

[3] – بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 230.

حيث نصت المادة 34 من قانون 88-07 السالف الذكر :" **إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية و الأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطير و شيك يبادر فورا بإشعار مسؤول الأمن في سجل خاص و أن يبلغ خلال 24 ساعة مفتش العمل** ".

استخلاصا من نص المادة 34 السالفة الذكر يتبين لنا أن هناك جه ازين بموضوع الرقابة الصحية و الأمن داخل أماكن العمل جهاز داخلي يعرف بلجنة الوقاية الصحية و جهاز خارجي متمثل في مفتشية العمل و الذي سنتعرض له في المبحث الثاني.

يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء **لجنة الوقاية الصحية و الأمن** [1] في المؤسسة التي تشغل أكثر من تسعة عمال لمدة محدودة كما يجب تعيين مندوب دائم يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين مؤهلين أما إذا كان عدد العمال أقل من تسعة عمال يعين مندوبا للوقاية الصحية و الأمن و تخول له نفس الصلاحيات المخولة للجنة، و إذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن وتدعى لجنة الوحدة و تعتبر المديرية العامة بمثابة المقر و تسهيلا لمباشرة عملها خول لها المشرع مجموعة من الصلاحيات،[2]تتشكل اللجنة من عضويين ممثلين لمديرية الوحدة، وعضويين يمثلون عمال الوحدة بينما تتكون لجان المؤسسة من ثلاث أعضاء من كل طرف ، وتكون مدة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد.[3] تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر على الأقل، بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة كل ثلاث أشهر على الأقل ، كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها و هو المستخدم أو الممثل القانوني إثر وقوع حادث عمل.[4]

أ

---

[1] -انظر المادة 23 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الصحية و الأمن .

[2] – سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الدراسات الاجتماعية و القانونية، عدد 11، جانفي 2014، ص 82.

[3] – أحمية سليمان، محاضرات في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، السنة الثالثة ليسانس ،كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 01 ، السنة الجامعية 2015/2014، ص 49.

[4] المادة 17 المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/ 2005،المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، جريدة رسمية عدد04 ، 2005.

المبحث الثاني: جزاء مخالفة حق العامل في إجراءات و تدابير في مجال الوقاية الصحية و الأمن

المطلب الأول: دور مفتش العمل في مجال مراقبة بيئة العمل

يضطلع مفتش العمل بتنفيذ المهام المتعلقة بتطبيق تشريع العمل المتعلق بقواعد الصحة والأمن ويسهر على احترام التشريع و التنظيم المعمول بهما في ميادين النظافة و الأمن و صحة العمال مع مساعدة جميع الأطراف على فهم و تطبيق ما جاءت به النصوص بهذا الخصوص و ذلك عن طريق مجموعة من الصلاحيات المخولة له فإذا لاحظ مفتش العمل أن هناك خرق للنصوص القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يقوم بتوجيه اعذار للمستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات، و إذا ما تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل يحرر مفتش العمل فورا محضر مخالفة، و يعذر المستخدم قصد اتخاذ تدابير الوقاية الملائمة و في حالة عدم امتثال هذا الأخير يحرك مفتش العمل دعوى عمومية ضده باعتباره له صفة الضبطية القضائية و يتابع جزائيا وتوقع ضده غرامات مالية .

المطلب الثاني: العقوبات الجزائية المنصوص عليها في التشريع الجزائري و المصري

رتب المشرع الجزائري لكل مخالف لإجراءات و التدابير في مجال الوقاية الصحية و الأمن عقوبات جزائية حسب نص المادة 37 من قانون 88-07 السالف الذكر بما يلي :

" يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 08،10،43 بغرامة من 1000دج إلى 2000دج ، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة من 4000دج إلى 6000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين ، يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقرر".

الملاحظ على هذه المادة أنها لا تنص على عقوبات ردعية إذا ما قارناها بالآثار المترتبة على مخالفة هذا الالتزام القانوني من جهة ومن ثم كيف المشرع الجزائري هذه الجرائم على كونها مخالفات بسيطة ، رغم أن الإخلال بهذا الالتزام القانوني من شانه أن يؤدي إلى عواقب تضر بصحة العامل وتكلف المستخدم مصاريف هو في غني عنها و تمس بالاقتصاد الوطني ومن ثم نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري بإعادة النظر في تحديد الغرامة الناتجة عن مخالفة صاحب العمل للإجراءات و التدابير الوقائية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و جعلها أكثر صرامة خصوصا و أن القانون المنظم لقواعد الصحة و الأمن هو قانون قديم حيث أصبح لا يساير التطور التكنولوجي وظهور مخاطر جديدة .

حيث أن هذه الإجراءات و التدابير الوقائية غير كافية ما لم تعززها وسائل النظافة و الصحة و الأمن، إذ يجب على العامل تنفيذ العمل بأمانة و دقة و عناية الشخص المعتاد وفقا لما ينص عليه قانون العمل و المبادئ العامة في العقود عموما كالتزام أساسي، إلا انه يتعذر عليه تحقيق ذلك ، ما لم يؤدي صاحب العمل واجبات معينة لازمة لتمكين العامل من انجاز التزامه، و لهذا فهي تعد التزامات هامة ينبغي على صاحب العمل القيام بها، و تتعلق بالحق في النظافة و الصحة و الأمن.

رتب المشرع الجزائري على عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة على كل مستخدم يخالف المواد 08 10،34 التي تم شرحها و ذلك في المادة 37 من قانون 88-07 المتعلق بقواعد الصحة و الأمن داخل أماكن العمل بغرامة مالية تتراوح مابين 1000 دج إلى 2000دج و في حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر و بغرامة من 4000دج إلى 6000دج أو بأحدي هاتين العقوبتين

و يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقررة قانونا.

الخاتمة:

استقراءا للنصوص القانونية المتعلقة بالعقاب في حالة مخالفة قواعد الصحة و الأمن و طب العمل نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، كون العقوبات المنصوص عليها في قانون 88_07 (من المواد 35الى 43) **رمزية و غير ردعية،** حيث أنه رغم خطورة المخالفات المرتكبة و التي قد تؤدي إلى خسائر بشرية و مادية كبيرة إلا أن هذه العقوبات تتراوح ما بين 1000 و 4000 دج. أما في حالة العود فيعاقب بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر مع إلزام المؤسسات الكبرى بإنشاء مصالح طب العمل.و أن يحدو حدوا المشرع المصري.

حيث نص المشرع في المادة 38 من قانون 88-07 السالف الذكر على مخالفة المستخدم للأحكام المنصوص عليها في المواد 03، 05، 06،07،11، 13، 14، 17، 23،24،25،26و 28 للقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و ذلك بغرامة مالية تتراوح مابين 500دج إلى 1500 دج و في حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 03 أشهر على الأكثر و بغرامة من 2000دج إلى 4000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين .

نص المشرع الجزائري في 39 من قانون 88-07 السالف الذكر على مخالفة المستخدم لأحكام القانون المتعلقة بالتكوين و الإعلام في مجال الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل والمنصوص عليهم في المادتين 21و 22 من نفس القانون بغرامة مالية تتراوح من 500دج إلى 1500دج و في حالة العود الغرامة من 2000دج إلى 4000دج.

أما المشرع المصري فنص على معاقبة كل من يخالف أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية و تأمين بيئة العمل و القرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاث أشهر و بغرامة لا تقل عن ألف جنيه و لا تجاوز عشرة ألاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ، و تكون عقوبتا الحبس و الغرامة المنصوص عليهما وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسمية و تضاعف الغرامة في حالة العود.

المستفاد من نص العقاب الذي أورده المشرع المصري من القانون الجديد أنه قد شدد العقوبة بالنسبة لأحكام السلامة و الصحة المهنية التي تضمنتها نصوص الباب الخامس بشأن السلام و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل لما يترتب على مخالفتها أثار بالغة الخطورة على صحة العامل و سلامتهم من أجل ذلك قضي بعقوبة الحبس و جعلها وجوبية في بعض الأحوال .