

الصحة والسلامة المهنية في الجزائر: من التشريع إلى التثقيف

د.عتيقة حرايرية

أستاذة وباحثة في علم اجتماع العمل والتنظيم
جامعة أبو القاسم سعد الله- الجزائر 2

ملخص:

يزداد ويتطور الاهتمام بالعمال باعتبارهم قوة بشرية وموردا هاما من موارد التنمية بالنسبة لأي مجتمع، لكن هذا الاهتمام لم يمنع تعرض ملايين العاملين يوميا لحوادث عمل مختلفة، قدرتها الإحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية بما يقرب 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة، منها 180 ألف إصابة تؤدي للوفاة، بمعدل 4 إصابات عمل كل ثانية وحوادث خطيرة كل 3 دقائق. كما تترك هذه الحوادث أثارها الصحية والنفسية والاجتماعية على الضحية (العامل) بل وتمتد إلى عائلته والمحيطين به، سيما في حالة العجز أو الإعاقة أو الوفاة، نهيك عن الخسائر الاقتصادية والمصاريف الباهضة التي يتطلبها العلاج أو التعويض. لهذه الأسباب وغيرها توجهت عناية الممارسين والدارسين إلى البحث عن شروط الأمن والوقاية الصحية والسلامة المهنية كمطلب من موجبات الصحة العامة، حيث تُعنى الصحة المهنية بوظيفة البحث عن أسباب وعلاج المشاكل الصحية للعاملين في قطاعات العمل المختلفة (الصناعية، الزراعية، الخدمائية، البترولية، البناء وغيرها) بغرض حماية العاملين من أخطار وأضرار المهنة. وإذ يُعد التثقيف الصحي والتربية الصحية أهم مداخل الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل وانعكاسها على الصحة العامة، سنعمل في هذا المقال على مناقشة سبل إرساء ثقافة التوجيه والوقاية من أجل عمل أقل حوادث، من خلال التعرض ل:

- ماذا نعني بالصحة والسلامة المهنية.

- موقع الصحة والسلامة المهنية في خريطة الصحة العامة.
- تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية.
- دور الأجهزة والهيئات الوطنية والدولية التي تشرف على صحة وسلامة العاملين.

أولاً- ماذا نعني بالصحة والسلامة المهنية:

تاريخياً، تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية بعد الثورة الصناعية وما حملته من أخطار مهنية، كنتيجة حتمية لعلاقة صحة الإنسان بالعمل والتي عرفت تطورات مهمة، فمنذ وقوع " أول صياد ضحية بيد فريسته أو عندما قتل أول جندي في المعركة، إلا أن علماء ذلك العصر لم يربطوا مثل هذه العلاقة وخاصة الأطباء منهم، وقد يرجع سببها إلى أن الأعمال الشاقة في المناجم، آنذاك، كانت تناط بالسجناء والعبيد كعقاب لهم...ومع هذا فإن التطور الفعلي لمفهوم علاقة العمل بصحة الفرد ترجع إلى القرن التاسع عشر حيث بدأ بنشوء الثورة الصناعية في أوروبا. فقد رافق الثورة الصناعية صدور أول قانون للصحة وظروف العمل، ذلك القانون الذي صدر في إنجلترا عام 1802م، والذي حُدد بموجبه ساعات العمل للأطفال بـ 12 ساعة دون أن يعملوا في الليل"⁽¹⁾. ثم جاءت قوانين أخرى من بينها قانوني 1832م و1898م الذين تضمنوا ضوابط العمل، وقد أنشئت أول هيئة للتفتيش في المصانع في سنة 1830م. كما ظهرت قوانين الصحة والسلامة في أوروبا (سويسرا والدانمارك) سنة 1840، وفي أمريكا سنة 1877، ثم تلا ذلك ظهور تشريعات مشابهة في كثير من دول العالم، كان غرضها تحسين بيئة العمل وأوضاع العاملين. أما في الجزائر فقد ظهر أول قانون للسلامة المهنية في سنة 1966 وتضمن تعويض الأمراض والحوادث المهنية. لتُتَّوج هذه المجهودات والإصلاحات العالمية بقرار مكتب العمل الدولي في سنة 2003 بتخصيص « يوم عالمي للصحة والسلامة المهنية » واختير تاريخ 28 أبريل ليكون مناسبة لإحياء هذا اليوم. لكن ماذا نقصد بالصحة والسلامة المهنية؟

يقصد بالسلامة المهنية "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري"⁽²⁾، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من "الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتائجه فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، والاختناق وغيرها"⁽³⁾، كما تشمل السلامة المهنية "مجموعة الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم". يقصد بالصحة المهنية "حماية المواد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل"⁽⁵⁾، أما السلامة والصحة المهنية فتعني "توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل"⁽⁶⁾. من خلال تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل (إصابات العمل والأمراض المهنية) التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين، كما تهدف إلى حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائماً بطاقمها الإنتاجية الجيدة لفترة أطول. بالإضافة إلى حماية المواد سواء كانت مواد أولية أو منتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تغيير.

أهداف الصحة والسلامة المهنية: تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية إلى⁽⁷⁾:

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة العاقلة (الناطقة).
- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر.
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.

- كما تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الحديثة إلى:
- تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي إصابات العمل والأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين،
 - حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائماً بطاقمها الإنتاجية الجيدة لفترة أطول،
 - حماية المواد سواء كانت مواد أولية أو منتجة من التلف والضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تغيير.
- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية: يحتاج تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية إلى وسائل من أهمها:
- 1 - التوعية والتثقيف، من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.
 - 2 - التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية، لوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقها دوراً أساسياً وهاماً في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات، وتقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.
 - 3 - التدريب، بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل، بما يضمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.

4 - التفتيش والمراقبة، من خلال:

- زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه.
- إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر وإسداء النصح إليهم وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات
- التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.
- إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.
- التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.
- التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت.

ثانياً- موقع الصحة والسلامة المهنية في خريطة الصحة العامة:

"شهد القرن العشرون فترة من النمو والإنجاز، لم يسبق لها مثيل، في مجال تحسين صحة الناس في كثير من البلدان في جميع أنحاء العالم. وعلى مدى الثلاثين عاما الماضية، شهدنا إنجازات هامة في مجال الصحة العامة على مستوى العالم، مثل تخفيض معدلات الوفيات وسوء التغذية لدى الأطفال"⁽⁸⁾ والحد أو القضاء على بعض الأمراض المعدية. بالإضافة ترشيد وتوجيه السلوكات الصحية السليمة، كما شهدنا إحرازاً هائلاً في الابتكارات والتكنولوجيات في مجال الرعاية الصحية. مع هذا ما زالت الأمراض والحوادث المهنية من أهم أسباب الإصابات والوفيات بين العمال كل عام، حيث بلغ عدد الوفيات حوالي مليوني شخص كل عام من بين كل العمال في العالم، ويُقدر أنه لكل حالة وفاة تحصل من 500 إلى 2000 إصابة مرتبطة بالعمل. وفي ظل التأثير السلبي الذي تخلفه الأمراض المهنية والإصابات المرتبطة بالعمل على صحة العمال وإنتاجيتهم، وإنعكاساتها الممتدة إلى عائلاتهم والوضع الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية في البلاد، إزدادت التوعية حول

الصحة والسلامة المهنية في العالم بأكمله، حتى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تضمن في جملة الحقوق الرئيسية المرتبطة بالطبيعة الإنسانية، إلى جانب الحق بالحياة والكرامة والجنسية والمعاملة الجيدة ورفض الإساءة، الحق في ظروف عمل مناسبة وحقوق أساسية في العمل. بالتالي لا يجب أن يفتقر مكان العمل إلى الحقوق الأساسية بالحياة والحرية وأمن الشخص. فبيئة العمل ليست منعزلة عن بقية العالم، إنما هي البيئة المادية المباشرة حيث يمضي الأفراد العاملين أكثر حياتهم، ومن المهم جداً احترام حقوق الإنسان الأساسية في هذه البيئة، التي تعتبر الإنسان من أهم عناصر الثروة القومية، وبتابع السبل الصحيحة والكفيلة بحمايته نكون قد عملنا على ضمان أهم عناصر الإنتاج، الأمر الذي يتطلب توعية الفرد وتدريبه على القيام بعمله بطريقة سليمة خالية من المخاطر. في إطار هذا التصور برزت الحاجة إلى التوعية والتحسيس بمجموعة من المفاهيم المتعلقة خاصة بالثقيف الصحي والتربية الصحية فماذا نعني بها؟

عرفت منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة على أنها "حالة السلامة والكفاية البدنية والنفسية والاجتماعية، وليس مجرد الخلو من الأمراض أو العجز"، وعرفها ونسلو (Winslow) بأنها "علم وفن منع المرض وإطالة العمر وترقية الصحة وكفاءتها"⁽⁹⁾، فالفرد الذي يتمتع بالصحة هو "كل من كان صحيح البدن، خالياً من المرض أو العجز، قادراً على التعلم واكتساب الخبرات والعمل والإنتاج، وفي نفس الوقت متمتعاً بالاستقرار النفسي، ويستطيع أن يتحمل تبعات الحياة ويواجه مصاعبها ومتطلباتها، ويكون قادراً على التعامل مع الآخرين وكسب صداقتهم ومحبتهم والتأثير فيهم، عارفاً بمسؤولياته، متمتعاً بحقوقه"⁽¹⁰⁾، لأن نشر الوعي والثقيف الصحي عملية جماعية تتطلب حرص الأفراد والجماعات والمجتمعات على انتهاز السلوكيات الصحية السليمة، حيث يسمح الوعي الصحي للأفراد بالإلمام "بالمعلومات والحقائق الصحية، وأيضاً إحساسهم بالمسؤولية نحو صحتهم وصحة غيرهم. وفي هذا الإطار يعتبر الوعي الصحي هو الممارسة الصحية عن قصد نتيجة الفهم والاختناع، ويعني الوعي الصحي أيضاً أن تتحول تلك الممارسات الصحية إلى عادات تمارس بلا شعور أو تفكير"⁽¹¹⁾ أما الثقافة الصحية فتسمح

بـ " تقديم المعلومات والبيانات والحقائق الصحية التي ترتبط بالصحة والمرض لكافة المواطنين..الإرشاد والتوجيه، بهدف الوصول إلى الوضع الذي يصبح فيه كل فرد على استعداد نفسيا وعاطفيا لأن يتجاوب مع الإرشادات الصحية"⁽¹²⁾. لقد تدرج الاسم من " الرعاية الصحية ثم تغير إلى التوعية الصحية ثم الثقافة الصحية وأخيرا إلى التربية الصحية"⁽¹³⁾ التي تشير إلى تلك العمليات التي تزود " أفراد المجتمع بالمعلومات والاتجاهات والخبرات والممارسات الصحية السوية. وقد تكون عملية تغيير للأفكار والسلوكيات الخاصة بالصحة. وبالتالي عملية تعليم الأفراد حماية أنفسهم من المشاكل الصحية والأمراض"⁽¹⁴⁾. فالتربية الصحية تستهدف تحويل الحقائق والمعلومات الصحية إلى أنماط سلوكية، وتشمل التربية الصحية ميادين ومجالات كثيرة أهمها:

- الصحة الشخصية، خاصة ما تعلق بالنظافة والتغذية والنوم والراحة والرياضة والعناية بكل أجهزة الجسم سيما الحساسة منها مثل القلب والعين وغيرها.
- الصحة المنزلية، وتتناول خاصة العادات الصحية للأسرة في محيط المنزل، أسلوب المعاملة الأسرية والصحة النفسية لأفرادها، اتجاهات الأسرة نحو الصحة بصفة عامة بما في ذلك المعتقدات الثقافية والدينية والعادات والتقاليد السائدة في الأسرة.
- الصحة المدرسية، خاصة ما تعلق بالسلوك الصحي السليم للمتمدرسين وكيفية الوقاية من الحوادث، أهمية العلاقات الاجتماعية في الوسط المدرسي، كيفية الاستفادة من الخدمات الصحية والتأمين المدرسي.
- الصحة المجتمعية، وتشمل خاصة توفير الخدمات الصحية العامة لكل أفراد المجتمع، التأثير في السلوك الصحي العام، طرق وأساليب الوقاية والحد من التلوث البيئي، الاهتمام بالقواعد الصحية في الأماكن والتجمعات المفتوحة والمغلقة لاسيما المصانع، والأسواق، والمواصلات وغيرها. وهنا نؤكد على أهمية المؤسسات التربوية ووسائل الإعلام المختلفة كوسائط أساسية للتربية الصحية، بالإضافة استراتيجيات وعمليات تنظيم المجتمع والاتصال المباشر بالجهات المستهدفة من أجل " إشتراك المجتمع في التعرف على المشاكل الصحية وضمان المشاركة الايجابية

في حلها⁽¹⁵⁾، لأن استعداد الفرد لتغيير أفكاره واتجاهاته وسلوكياته للتعلم وبذله مجهودا شخصيا في برامج التربية الصحية (كالسعي بنفسه للبحث عن البرامج الصحة والسلامة أو كدفع رسوم اشتراك رمزية لدعمها). كما أن ربط برامج التربية الصحية بواقع الحياة والممارسة العملية للناس ورغباتهم وحاجاتهم الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية (مثلا تعلم الإسعافات الأولية عمليا) من العوامل التي يمكنها أن تساعد على نجاح التربية الصحية وتفعيل برامجها.

ثالثا. تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر:

من أهم الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل الجزائرية للعامل حقه في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حقه في الراحة، حقه في احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، الحق في التكوين المهني والترقية في العمل، الحق في الخدمات الاجتماعية، وكلها تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية والتنظيمية الجزائرية، وتوجهات السياسة الوطنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، التي تستند أساسا على واقع الأخطار المهنية في المؤسسة الجزائرية وإمكانية الوقاية منها، إلى جانب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها بلادنا لاسيما:

- الاتفاقية رقم 155 الصادرة في عام 1981 حول أمن وصحة العمال،
- الاتفاقية رقم 187 حول الترويج للأمن والصحة المهنيين.

تجدر الإشارة هنا إلى أن المبادئ المُعلن عنها في هذه الاتفاقيات تجد ترجمتها في النصوص التشريعية والتنظيمية الجزائرية الخاصة بالمجالات التي تغطيها هذه الاتفاقيات. وقد تطورت تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية، وواقع التوعية والتدريب بمخاطر بيئة العمل، والخطط الراهنة والمستقبلية لتعزيز ثقافة الوقاية بهدف تسليط الضوء على الإجراءات والخطوات الأساسية الواجب اتباعها لتعزيز ثقافة الوقاية في الصحة والسلامة المهنية على المستوى الفردي العامل والمؤسسة التي يعمل بها. كما يلخصها الجدول المدرج أسفله المتضمن القرارات والقوانين التي تنظم برامج الصحة والسلامة المهنية في الجزائر:

جدول يوضح القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

تاريخ الإصدار	القوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية (قوانين/قرارات/أنظمة ومراسيم وزارية)
1966 جوان	الأمر 183.66 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية
1972 جوان	الأمر 29.72 المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن
1974 جوان	الأمر 65.74 المتضمن إحداث المنظمة الوطنية لطب العمل
1974 ديسمبر	المرسوم 255.74 المحدد لكيفيات أحداث لجنة حفظ الصحة والأمن ومهامها تسييرها
1975 أفريل	الأمر 33.75 المتضمن مفتشية العمل
1976 فبراير	المرسوم 34.76 المتعلق بالمنشآت الخطيرة والضارة بصحة العامل
1983 جويلية	القانون رقم 13.83 حول الأمراض والحوادث المهنية
1986 ماي	المرسوم رقم 132.86 حول حماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية
1988 جانفي	القانون رقم 07.88 حول الصحة والسلامة والطب المهني
1991 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 05.91 حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة والسلامة في بيئة العمل
1993 ماي	المرسوم رقم 120.93 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل
1996 جوان	المرسوم رقم 209.96 حول تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الصحة والسلامة والطب المهني
2001 سبتمبر	المرسوم التنفيذي رقم 01-285 حول الأمان العامة حيث يحظر التبغ ووسائل تنفيذ هذا الحظر
2001 أكتوبر	المرسوم التنفيذي رقم 01-341 حول تشكيل وصلاحيات وعمل اللجنة الوطنية لتوحيد (التصديق/الموافقة على) معايير فعالية منتجات أو أدوات أو آلات الحماية
2002 ديسمبر	المرسوم التنفيذي رقم 02-427 حول إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية
2005 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 05-09 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة
2005 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 05-10 حول صلاحيات وتشكيل وتنظيم وإجراءات لجان الصحة والسلامة في الشركات
2005 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 05-11 حول شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة وتنظيمها وتشغيلها

من إعداد الباحثة

تؤكد هذه النصوص على أهمية الاستثمار في مجال الوقاية وتحسين ظروف العمل على مستوى المؤسسة، الذي "يظل من المتطلبات الضرورية بالنظر إلى أثره الإيجابي على إنتاجية العمال وكذلك على الصحة المالية للمؤسسة. في هذا الصدد، فإن الهيئات المستخدمة مدعوة لأن تجعل وظيفة الوقاية في صوب الانشغالات الدائمة للمؤسسة وأن تسهر باستمرار على السير الحسن للهيكل الداخلية

للوفاية في إطار فضاءات التشاور والتنسيق المنصوص عليها في القانون والتشريع الجزائري. ولأن أية إستراتيجية في مجال الوفاية من الأخطار المهنية تمر حتما عبر نشاطات التحسيس المتواصلة وعبر مشاركة مباشرة ومنظمة للهيكل التمثيلية للمؤسسة، المنصوص عليها في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 27 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، والأمن وطب العمل، ونصوصه التطبيقية الصادرة في 08 جانفي 2005 منها على وجه الخصوص⁽¹⁶⁾:

- اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى الهيئة المستخدمة التي تشغل تسعة (09) عمال،
- لجنة الوفاية الصحية والأمن ما بين المؤسسات، عندما تتقاسم عدة مؤسسات موقع عمل واحد.
- مصلحة الوفاية الصحية والأمن على مستوى الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من خمسون (50) عاملا.

اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية الدولية الأساسية:

نجد المفاهيم الأساسية للصحة والسلامة المهنية في اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 واتفاقية الخدمات الصحية المهنية رقم 164، بالإضافة إلى اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية رقم 187 عام 2006، في محاولة لتطوير وسائل نظامية لتطبيق الاتفاقيات، والتوصيات ومدونات الممارسة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. وهدف كل منها هو تشجيع المساهمة الثلاثية في كل بلد من أجل تصميم سياسات وأنظمة وبرامج. كما تهدف الاتفاقية رقم 187، إلى جانب استراتيجية منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية، إلى تخفيف الأمراض والحوادث المهنية، وهو جزء من جدول أعمال منظمة العمل الدولية. تتضمن اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية الأخرى الحماية ضد مخاطر معينة، والسلامة الصحية وخصوصاً في القطاعات الاقتصادية. أما ما تعلق بالمتطلبات المفصلة في السياسات والأنظمة والبرامج والسياقات الوطنية لكل دولة، فهي المذكورة في التوصية رقم 197 التي ترافق الاتفاقية رقم 187 والتي تحت الدول على

اعتماد صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية.

في المقابل توضح الدراسات الميدانية أنه بالرغم من توقّر الإطار التشريعي المتين بالبلاد التي تحثُّ المؤسسات على تبني استراتيجيات نوعية في ميدان الأمن الصناعي وتحسين الظروف العامّة في مختلف الأوساط المهنية، إلا أن تراجع البعض من المؤسسات عن هذا الالتزام أدّى إلى تفاقم عدد من الأمراض المهنية، وعلى رأسها الصمم والأمراض التنفسية والصدريّة، وبروزها وبشكل واسع بسبب تدني عدد من الشروط الخاصّة بالأمن الصناعي، وفي ظل هذه الظروف تحصي الجزائر ما معدّله 1000 صنف من الأمراض المهنية وحوالي 50 ألف حادث عمل سنوياً⁽¹⁷⁾.

رابعاً. الأجهزة والهيئات الوطنية والدولية التي تشرف على صحة وسلامة العاملين:

أ- الأجهزة والهيئات الدولية:

1- منظمة العمل الدولية: هيئة دولية غير حكومية تابعة لمنظمة الأمم المتحدة، التي أنشئت في مؤتمر السلام في باريس سنة 1919، عملت منظمة العمل الدولية (والأطراف المكونة من الحكومات وأصحاب العمل والعمال) في ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، على تطوير أكثر من 40 معياراً (اتفاقية/ توصية) و40 مدونة ممارسة تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما كلفت هيئات إشرافية لمراقبة تطبيق معايير العمل الدولية ومدونات الممارسة وتتألف هذه الهيئات من "لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر حول تطبيق المعايير"⁽¹⁸⁾. كما تقوم منظمة العمل الدولية بتنظيم عدة اجتماعات إقليمية في فترات مختلفة من أجل إبلاغ البلدان حول جوانب الصحة والسلامة المهنية في العالم، وتقديم المشورة لها من أجل مساعدتها في تحسين وضع الصحة والسلامة المهنية.

2- المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، إحدى المؤسسات التنفيذية التابعة لمنظمة العمل العربية. أنشئ بناءً على قرار مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة

(بنغازي 1981). بدأ العمل في المعهد مع بداية عام 1985 حيث يضطلع بدور فاعل ومؤثر في مجال حماية وحفظ صحة العمال وبيئة العمل عبر تحقيق خطط وسياسات المنظمة في هذا المجال والرامية إلى تطوير وتحسين بيئة العمل لصالح الإنسان العامل. يهدف المعهد إلى تعزيز الوعي والاهتمام بمسائل الصحة والسلامة المهنية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة، والتطوير المستمر للقدرات التقنية والطبية والتنظيمية للكوادر العاملة في الأجهزة الوطنية للصحة والسلامة المهنية في الدول العربية. يعمل المعهد، بغية تحقيق أهدافه، على عدة محاور:

- التدريب.

- التوعية والنشر.

- تقديم الاستشارات والمعونة الفنية.

- تعزيز علاقات التعاون والتنسيق.

3- شبكة مراكز المعلومات الدولية (CIS) الوطنية والإقليمية للصحة والسلامة المهنية، باعتباره أحد المراكز الإقليمية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية (برنامج العمل الآمن/ برنامج الصحة المهنية والبيئية)

ب- الأجهزة والهيئات الوطنية

1- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الإدارة العمومية الأولى المكلفة باعداد ونشر الشرائع والأحكام التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن خاصة وتحسين ظروف وبيئة العمل بصورة عامة، من مهامها أيضا، مراقبة جميع النشاطات التي تقوم بها المنظمات والهيئات التابعة لها في إطار أدائها مهمة حفظ الصحة والأمن والوقاية من الأخطار والحوادث المهنية.

2- المفتشية العامة للعمل: هيئة وطنية تقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حدد المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 تنظيم المفتشية وفق التوزيع الآتي:

- هيكلان (02) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية.

- هياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي:

- مفتشيات جهوية للعمل (عددها 8): الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.
- المفتشيات الولائية للعمل (عددها 48) ويقتصر نشاطها واختصاصها على كامل إقليم الولاية.
- مكاتب مفتشية العمل (عددها 27) مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، وتخضع هذه المكاتب سُلّمياً لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب.
- تختص مُفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 03.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990:
- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء (تجنب) الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقترح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.
- ممارسة تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو مُتَمَنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.

وقد سجلت زيارات التفتيش والرقابة التي أجرتها المفتشية في سنة 2010 ما حصيلته "71051 زيارة، أجريت للتأكد من احترام قواعد الوقاية من الأخطار المهنية على مستوى مؤسسات وأماكن عمل من مجموع 140505 زيارة تفقدية تمت خلال هذه السنة، أسفرت عنها تحرير 56734 وثيقة بعد معاينة مختلف المخالفات، والمتعلقة ب:

- غياب طب العمل،
- عدم احترام الظروف العامة للعمل،
- غياب لجان الوقاية الصحية والأمن،
- غياب مصالح الوقاية الصحية والأمن.

كما سمحت عملية المراقبة بتسجيل جوانب ايجابية تتمثل في:

- تنصيب 6111 هيئة داخلية للوقاية تتوزع بين: لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن للمؤسسات، لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في وحدات إنتاجية، مصالح الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل أقل عن 50 عاملا، الأعوان الدائمين للوقاية الصحية والأمن وكذا الأعوان الدائمون للوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل أقل من تسعة (09) عمال.

- تسجيل انتساب 20933 مؤسسة إلى طب العمل، حيث يظهر هنا العدد المتزايد باستمرار للمؤسسات المنتسبة إلى طب العمل" (19).

3- المنظمة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، تأسست هذه المنظمة بتاريخ 2 ديسمبر 1954 ثم أعيد تنظيمها الإداري بموجب القرار الصادر بتاريخ 20 فبراير 1976 بغرض تحسين ظروف العمل والوقاية من حوادث العمل في هذا القطاع الهام. وبعنوان حصيلة نشاط 2010، " أجرت هذه الهيئة 15457 زيارة للمؤسسات وورشات الأشغال من بينها 1850 زيارة مشتركة بين مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وكذا مفتشية العمل في إطار التعاون ما بين المصالح.. وإضافة إلى التشخيص الخاص بقياس محيط العمل الذي تم على مستوى 34 مؤسسة، فقد تم كذلك إجراء حملات توعية حول

كيفية استعمال سقالات البناءات لفائدة عمال 1000 مؤسسة مع تسليم وثائق متخصصة حول الموضوع⁽²⁰⁾.

4- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، نشأت هذه المنظمة الوطنية بموجب الأمر 29.72 المؤرخ في 7 جوان 1972 تقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث يسهم المعهد ويدعم حرص السلطات العمومية وعزمها على تعزيز جانب الوقاية بخبرات علمية في مجال تكوين وتوعية الموارد البشرية المتخصصة، وإجراء تحقيقات ودراسات حول سبل تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات. وقد "أنجز المعهد 280 زيارة في مؤسسات عمومية وخاصة من أجل تقديم المساعدة في مجال تحسين ظروف العمل، كما قام بتنظيم دورات تدريبية لفائدة 1807 عون أمن من أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن"⁽²¹⁾.

6- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو كذلك يساهم في إطار نشاطاته في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال نشاطات يتم القيام بها مباشرة لدى المؤسسات. وفي "سنة 2010 قامت مصالح الصندوق بإجراء 6471 زيارة للمؤسسات، وتقديم 5558 توصية تتعلق بميادين عدة.. في مجال الإعلام والتوعية فقد تم القيام بنشاطات على مستوى بعض مناطق الوطن في شكل أيام دراسية، ضمت هيئات مستخدمة وممثلي العمال والعاملين الرئيسيين في مجال الوقاية على المستوى المحلي والجهوي. كما تم القيام بنشاطات تحسيسية لدى 80 هيئة مستخدمة من طرف مختلف الوكالات التابعة للصندوق"⁽²²⁾.

وأخيرا، وبالنسبة لوسائل التدخل المادية، فإن هياكل الوقاية الصحية التابعة للوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، والمفتشيات الولائية للعمل تتعزز باستمرار بتجهيزات عصرية في مجال التحري والاستقصاء مثل: أدوات قياس المحيط (جهاز قياس الصوت، جهاز قياس الضوء) وكذا وسائل استغلال ومعالجة المعلومات مثل أجهزة الإعلام الآلي، وأجهزة التصوير الرقمية.

7- مؤسسة طب العمل "برستيماد": جاءت هذه المؤسسة استكمالاً لمجموع الهيئات والمؤسسات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية الوطنية، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث تعد وسيلة مهمة من وسائل تعزيز تدخل القطاع في مجال الوقاية الصحية والأمن في العمل. تتمثل المهمة الأساسية لهذه الهيئة في التكفل بطب العمل من خلال إجراء فحوصات دورية للعمال، تعقبها عند الاقتضاء فحوصات متخصصة قصد التأكد من قدرتهم الصحية على أداء متطلبات منصب العمل الذي يشغلونه. وقد "خص عدد الزيارات الطبية التي قامت بها هذه الهيئة خلال عام 2010 حوالي 15000 عاملاً يشتغلون في 120 مؤسسة تتوزع على كافة القطاعات"⁽²³⁾

خلاصة القول:

- تعتبر السلامة المهنية والاهتمام بها في أي مؤسسة مظهراً من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما تعتبر انعكاساً للوعي العام والمؤسسي بأهمية السلامة ودورها كقطاع إنتاجي مهم.
- السلامة المهنية بمفهومها الحديث الشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية، وهي: - الإنسان داخل المؤسسة وخارجها.
 - المواد الخام والمواد المنتجة.
 - المعدات وأدوات الإنتاج.
 - البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب وغيرها.
- الصحة والسلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله سواء الأشخاص أو الآلات أو الأدوات أو المواد أو طرق التشغيل وغيرها.
- السلامة المهنية عبارة عن مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث والإصابات، وهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، والهدف من السلامة هو إنتاج من دون حوادث وإصابات.

- خدمات الصحة والسلامة المهنية تهدف إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة بحوادث وإصابات العمل والأمراض ذات الصلة بالمهنة مع السعي لتوفير علاقة إيجابية بين الفرد العامل وعمله وبيئة العمل المحيطة به.
- التعرف على الحوادث المهنية أول خطوة ونقطة الانطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك الحوادث وأثارها على الصحة العامة كجزء من ثقافة السلامة المهنية، الأمر الذي ينعكس ايجابيا على وعي وسلوك العاملين في تجنب تلك الحوادث واستخدام الطرق السليمة الفردية والجماعية الهندسية والطبية للوقاية منها.
- إرساء ثقافة الوقاية وسط المؤسسة وفي أماكن العمل مسؤولية مشتركة بين السلطات العمومية التي من مهمتها وضع أطر الوقاية وتقويتها وصياغة معايير الحماية، مع السهر على ضمان تطبيقها عبر مختلف امتداداتها، والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين الذين من واجهم الالتزام والتقيد بالقوانين وتطبيق التوصيات المتفق عليها، حتى نصل بثقافة الوقاية من الأخطار المهنية إلى ممارسات مهنية وصحية سليمة تسمح بتقليص أكبر لمعدل تكرار حوادث العمل ونسبة خطورتها وإلى نتائج أحسن يمكن تحقيقها في هذا المجال.
- نظام تسيير الأمن والصحة في العمل هو منهج وقائي يتضمن مجموعة من تدابير الأمن والسلامة في العمل، تكون بمثابة آلية شاملة ومهيكلية يشترك في تنفيذها العمال وممثلهم إلى جانب الهيئة المستخدمة.
- يمكن تكييف تطبيق نظام التسيير هذا حسب كل حالة، انطلاقا من الاحتياجات الأولية لمؤسسة صغيرة وصولا إلى المتطلبات المتعددة في الصناعات المعقدة كالصناعة الاستخراجية بالمناجم، وصناعة المواد الكيميائية أو النشاطات ذات الصلة بقطاع البناء.

– حتى تتحقق أهداف لا بد من مراعاة ثلاثة عناصر أساسية هي: التخطيط السليم والهادف لأسس الوقاية والأمن في المؤسسات، التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط، التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير المراقبة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية وتحسينها بناءً على معطيات التغذية الراجعة.

المراجع المعتمدة:

- (1) حكمت جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، مديرية مطابع التعليم العالي، العراق، بدون طبعة، السنة 1989، ص ص13/11.
- (2) بوخمخ عبد الفتاح، على موسى حنان، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل (henkel) الجزائر، المتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، 11/10 نوفمبر 2009، ص2.
- (3) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2005، ص570.
- (5) بوخمخ عبد الفتاح، على موسى حنان، مرجع سابق، ص2.
- (6) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الأردن، ط1، 2010، ص98.
- (7) نفس المرجع، ص ص101/100.
- (8) www.wordbank.org: عرض عام لبنك الدولي، التنمية الصحية: استراتيجية البنك الدولي لتحقيق النتائج في مجال الصحة والتغذية والسكان، تاريخ التصفح: 2013/6/9
- (9) تالا قطيشتات، نهلة البياري وآخرون، مبادئ الصحة والسلامة العامة، دار المسيرة، الأردن، ط3، 2009، ص15.
- (10) بهاء الدين سلامة، الصحة والتربية الصحية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص19.

- (11) نفس المرجع، ص 23.
- (12) المرجع نفسه، ص 22.
- (13) أحمد الأمين حسن موسى، مذكرات في الصحة العامة والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، 2001، ص 223.
- (14) سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، الصحة العامة والرعاية الصحية: من المنظور الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 55.
- (15) أحمد الأمين حسن موسى، مرجع سابق، ص 223.
- (16) مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل - الجزائر، 28 أبريل 2011، ص 5/6.
- (17) www.dzona-hse.com/ar/safety/3055.html: ملخص مداخلات الملتقى الأوروبي – متوسطي حول البيئة والأمن الصناعي، وهران، أبريل 2011 (تاريخ التصفح: 2013/9/10).
- (18) منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف، 2007.
- (19) مداخلة وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل /الجزائر في 28 أبريل 2011، ص 8/6.
- (20) المرجع السابق، ص 8.
- (21) نفس المرجع السابق، ص 9.
- (22) المرجع نفسه، ص 9.
- (23) المرجع السابق نفسه، ص 11.
- * المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية (www.aiosh.org)
النصوص القانونية والتشريعية الجزائرية:
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 27 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- القانون 03.90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالمفتشية العامة للعمل.
- المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.
- اتفاقات وتوصيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية:
 - الاتفاقية رقم 18 لعام 1925 م والمتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية،
 - الاتفاقية رقم 62 بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء الصادرة في عام 1937 م،
 - التوصية رقم 112 لسنة 1959 م، التي تهدف إلى وقاية العاملين من مخاطر المهنة وللارتقاء بالمستوى الصحي لهم، الأمر الذي ينعكس على الكفاءة الإنتاجية.
 - الاتفاقية رقم 152 لسنة 1979 م بشأن أحكام السلامة والصحة المهنية في عمليات المناولة بالموانئ،
 - الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 م المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل،
 - الاتفاقية رقم 161 لسنة 1985 م بشأن خدمات الصحة المهنية،
 - الاتفاقية رقم 167 لسنة 1988 م بشأن أحكام السلامة في البناء،
 - الاتفاقية رقم 176 لسنة 1995 م والمتعلقة بالسلامة والصحة في المناجم،
- فضلا عن ذلك فقد حددت منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية في عام 1950 م أهداف الصحة المهنية التي تمت مراجعتها في اجتماع اللجنة المشتركة عام 1995 بأنها العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل والمحافظة عليهما، وضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم، وحماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم، وإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع استعداداته البدني والنفسي لتحقيق الانسجام بين العامل وعمله، وتحقيقا لهذا الهدف ينبغي أن تضمن إمكانية الوصول إلي خدمات الصحة المهنية دون اعتبار للعمر أو الجنس أو الجنسية أو المهنة أو نوع العمل أو حجم وموقع ومكان العمل.