

الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية

The right to Work in conditions guaranteeing occupational safety and Health

الدكتور بوزيد خالد

أستاذ محاضر قسم ب

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر

bouzidkhaled480@yahoo.com

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/11/25

تاريخ الاستلام: 2019/11/09

الملخص:

يعتبر الحق في العمل في ظروف تضمن السلامة والصحة المهنية من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل. وقد تركز هذا الحق دوليا وإقليميا، من خلال الاتفاقيات الصادرة في هذا الشأن. وقد أصبح لا يخفي على أحد أهمية ودور السلامة والصحة المهنية بالمجتمع وأثارها على الصناعة والنمو الاقتصادي وتقدم الإنسان العامل ورفقيه، والحفاظ عليه باعتباره أهم أحد أهم مقومات الاقتصاد وعناصره، فسلامته وصحة العامل وأسرته لا تقل أهمية عن زيادة الإنتاج وجودته وتخفيف التكاليف المتعلقة به؛ وأصبحت للصحة والسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العامل معرفتها، وعلى المستخدم توفيرها تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: الصحة، السلامة المهنية، طب العمل، بيئة العمل

Abstract:

The right to work in conditions that guarantee occupational safety and health is one of the fundamental rights enjoyed by the worker. This right has been enshrined internationally and regionally through the conventions issued in this regard. It has become no secret to the importance of the role and safety of occupational health and society and its effects on industry and economic growth and the progress of working man and paper, and preserve it as one of the most important components of the economy and its elements, safety and health of the worker and his family is no less important than increasing production and quality and reduce costs related to it Occupational health and safety regulations and laws have become known to the worker, and the user must provide them with their application.

Keywords: Health, Occupational Safety, Labour medicine, Labour environment.

يعود الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الانتاجي، لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار صناعية، إذ أنه أثناء قيام الثورة الصناعية في أوروبا وانتقال الفلاحون بكثرة إلى المدن حيث الصناعة هاربين من الاستعباد الذي كانوا يواجهونه من الإقطاعيين بدأت تظهر حوادث كثيرة تؤدي إلى إصابة المهاجرين الذين ليست لهم معرفة بالصناعة وأخطارها، وكانت المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر.¹

وكان الرأي السائد أنه إذا وقعت حادثة وكان المصاب سببا فيها فإن صاحب العمل لا يلتزم بأية مسؤولية على الإطلاق، وحينما زادت الحوادث بشكل مفرع وأصبح الكل يتحدث عنها، جرى سن قوانين وتشريعات تلزم اصحاب المصانع بتعويض المصابين عن الحوادث حتى ولو كانوا سببا في حدوثها، وحينئذ بدأ أصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل مما قلل من عدد الإصابات، إلا أن نسبة الحوادث عادت مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة المواد العضوية والكيميائية التي أدخلت في العمليات الصناعية والتوسع في الاعتماد على الآلات في عملية الإنتاج، الأمر الذي أدى إلى تسارع الدول والمنظمات الدولية والإقليمية في إصدار القوانين والتشريعات في التي تكفل السلامة والصحة المهنية للعمال.²

ولقد صادقت الجزائر بعد الاستقلال على العديد من الاتفاقيات الدولية المكرسة لحق العمال العمل في ظروف تكفل السلامة والصحة المهنية. والمبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل، و قد خصصت قانونا خاصا بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي كرس حق العامل في الحماية الصحية والأمن وطب العمل. الأمر الذي يجهلنا نطرح التساؤل التالي:

ما هي الحماية القانونية المقررة لضمان الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل؟ وهل النصوص القانية الوطنية والاتفاقيات الدولية المكرسة لحق العمال في العمل في ظروف تكفل السلامة والصحة المهنية كفيلة بإلزام المستخدم بتوفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل؟

¹ فاطمة محمد أحمد الرزاز، حماية بيئة العمل وتأمين سلامة العامل في مصر، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد العشرون، 2004.

² . ناهد العجوز، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الطبعة الأولى، 1997، ص136.

المبحث الأول: ماهية السلامة والصحة المهنية.

الصحة والسلامة المهنية مجال حديث يستدعي الاهتمام والدراسة، فهي علم مهم جدا يهدف إلى حماية العاملين بالمصانع ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب إصابات للعامل أو وفاة، وأيضا أضرار أو تلف الممتلكات المنشأة. لذا فمسؤولية الصحة والسلامة المهنية هي مسؤولية اجتماعية واقتصادية يلتزم بها كل فرد داخل المؤسسة وحتى خارجها. ولتحديد ماهية السلامة والصحة المهنية سنقوم بتقسيم المبحث الأول إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول مفهوم السلامة والصحة المهنية، وسنتناول في المطلب الثاني الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل من أجل توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية.

المطلب الأول: مفهوم السلامة والصحة المهنية.

مع الاتجاه المتزايد في الآونة إلى الاهتمام بمسألة الصحة والسلامة المهنية في الآونة الأخيرة، وإصدار العديد من القوانين والتشريعات التي تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل، كان من الضروري تحديد مفهوم السلامة والصحة المهنية (الفرع الأول) ومضمون إجراءاتها (الفرع الثاني) والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف السلامة المهنية.

تعددت التعريفات المقدمة للسلامة والصحة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، فعرفها البعض على أنها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة.¹

وعرفها البعض بأنها توفير بيئة عما آمنة وصحية للمحافظة على ثلاثة من المقومات الأساسية للإنتاج: الإنسان والآلة والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع، وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية.

¹. محمود ذياب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء، عمان، طبعة أولى، سنة 2002، صفحة 124.

وعرفها البعض أيضا مجموعات نشاطات معقدة تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس وعلم الاجتماع والهندسة البشرية، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل.

وارتأى البعض أن التعريف الأنسب للسلامة والصحة المهنية، أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية، من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، بهدف الحفاظ عنها والرفع من كفاءتها الإنتاجية.¹

الفرع الثاني: مضمون إجراءات السلامة والصحة المهنية.

- ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية وعدم الاستهانة بأهميتها.
- ضرورة توفير صندوق اسعافات أولية في مواقع العمل من أجل التعامل مع الإصابات البسيطة وبصورة سريعة.²
- ضرورة حفظ المواد الكيماوية والمواد القابلة للاشتعال بعيدا عن أماكن تجمع العمال باعتبارها مصدر خطر حقيقي على المصانع والمنشآت والعاملين فيها.
- ضرورة تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل المصانع والمنشآت وذلك بإيجاد مشرف للسلامة المهنية بحيث يقوم بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها أن تحد الكثير من الحوادث.
- ضرورة التركيز على رفع مدى جاهزية العاملين في المصانع والمنشآت وذلك بتنفيذ التمارين التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية الإخلاء والتعامل مع الحوادث حال وقوعها.³
- ضرورة إدانة التنسيق بين أصحاب المصانع أو القائمين عليها مع جهاز الدفاع المدني للسلامة والصحة المهنية والجهات المعنية بهذا الشأن، وذلك بعقد دورات للمشرفين على العمل والعاملين التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للجميع.

¹ علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة المؤسسة، الجزائر، مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، شعبة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2006، 2007، ص22.

² - مومن عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، سنة 1984، ص195.

³ - الموقع الإلكتروني التالي: www.uobylon.edu.iq

- ضرورة العمل على إصدار المطويات والملصقات بشكل دوري ومواكبة التطورات التي تطرأ على بيئة العمل في مجال السلامة العامة، حيث تعتبر هذه المنشورات من الأمور الضرورية والمهمة لتثقيف العاملين ورفع الحس التوعوي لديهم، وبالتالي الحد من الإصابات.¹

الفرع الثالث: الأهداف العامة التي تسعى السلامة والصحة المهنية إلى تحقيقها.

تهدف السلامة والصحة المهنية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك لمنع تعرضهم للحوادث والإصابات و الأمراض المهنية .
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف و الضرر نتيجة للحوادث.
- توفير و تنفيذ كافة اشتراطات الصحة والسلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي.
- تهدف الصحة والسلامة المهنية كمنهج علمي إلى تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم وهو يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات و مواد و آلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم و تحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين وقت و آخر لأخطار فادحة.

المطلب الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية.

لقد تصدرت وسائل الصحة والسلامة في العمل قائمة الموضوعات التي حظيت بالتنظيم القانوني على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية أو حتى قبل قيام هذه المنظمة العريقة. والحقيقة أن مبعث الاهتمام من جانب منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية بهذا الموضوع يرجع إلى سببين: أولهما كون هذه المسائل تتصل مباشرة بصحة العامل وسلامته البدنية، أما السبب الثاني فإنه يتلخص في أن بعض هذه الإجراءات الضرورية لا تتطلب لأسباب تقنية أو مجرد أسباب

¹ - عز الدين فراج، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، دون ذكر تاريخ الطبعة، ص4-5.

اقتصادية، لذلك لم يكن غريبا أن تشير دباجة منظمة العمل الدولية الصادرة عام 1919 إلى أن من أهداف تلك المنظمة حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم.¹

من أجل توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية يلزم المستخدم باحترام قواعد الصحة والأمن، وتوفير طب العمل . وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، وتطبيق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.²

وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتطرق في الفرع الأول إلى التزام صاحب العمل باحترام القواعد المتعلقة بالصحة والأمن، ونخصص الفرع الثاني لالتزام صاحب العمل بتكوين العمال في مجال الصحة والأمن.

الفرع الأول: التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن.

لقد قسم المشرع الجزائري في المادة الرابعة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، القواعد العامة للوقاية الصحية في وسط العمل إلى مجموعة من العناصر.³

أولا: قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية.

بداية تجب الإشارة إلى أن الأخطار التي قد تصيب العامل قد لا تكون بسبب خطأ العامل أو بسبب الآلة ولكن في بعض الأحيان قد تكون بسبب سوء اختيار الموقع، أو خطأ المعماري الذي قام

¹ . أحمد عبد الكريم سلامة، الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل الخصخصة، بحث إلى المؤتمر العلمي الثاني، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، أبريل، سنة 2003.

² . بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم العدد الثاني، جوان سنة 2016. ص02.

³ .تنص المادة الرابعة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على ما يلي: " يتعين على الهيئة المستخدمة السهر على أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الصحة والراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها، والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات، يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة تحت تصرفهم، ولا سيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة وكذا النظافة في المطاعم". قانون رقم: 91-05 ، المؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية عدد4 لسنة 1991.

بتصميم المنشأة، أو المقاول الذي قام بتنفيذ الأعمال الإنشائية، يعني أن الخطأ قد يقع من أي شخص له علاقة باختيار الموقع أو له علاقة بالتصميم أو البناء، أو بتركيب أو وضع الآلات.¹

لذلك يلتزم صاحب العمل بالمحافظة على نظافة أماكن العمل وملحقاتها، فبخصوص أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها. يتطلب لتنظيفها احترام تدابير خاصة للتطهير كالغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك، وإعادة الدهن والتغليف دورياً.

أما أرضية العمل التي تودع أو تستعمل أو تعالج فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تتطوي على أخطار التعفن والتآكل أو الالتهاب، فهذا نوع من أرضية أماكن العمل يتطلب لتنظيفه احترام تدابير خاصة للتطهير والحماية من الأمراض المعدية بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال، كوجوب إيداع بقايا هذه المواد في أوعية مغلقة بإحكام، وفي كل يوم تؤخذ لتخزن في أماكن مخصصة لذلك، قصد معالجتها أو إتلافها حسب الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها أو التي تحددها الهيئة المستخدمة في النظام الداخلي.²

ثانياً: قواعد المنشآت الصحية.

يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر لعمالها المرافق الصحية الضرورية، وأن تزودها بالأجهزة المناسبة لضمان تهويتها الطبيعية، وأن تبني أرضيتها وجدرانها بمواد عازلة للسوائل، وتطلى بلون فاتح، وتصرف السوائل المتدفقة عنها طبقاً للتنظيم الصحي المعمول به.³

¹ . صلاح على على حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط العمل، كلية الحقوق، جامعة حلوان، دار الجامعة الجديدة، سنة 2013، ص153، 152.

² . بن سالم كمال، بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، عدد 3، سنة 2014، ص129، 130.

³ . تنص المادة 4 من القانون رقم 88-087 على ما يلي: " يجب أن تكون محلات وأماكن العمل وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال." قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وتنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 على ما يلي: "... ويجب أن تبني أرضيتها وجدرانها بمواد عازلة للسوائل وتطلى بلون فاتح. «المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1991، وتنص المادة 3 من نفس المرسوم: " يجب تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام، دون إثارة غبار وبواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك. كما يجب تنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتنظيف دورياً كلما اقتضى الأمر ذلك." المرجع السابق.

كما تلتزم الهيئة المستخدمة باحترام قواعد النظافة داخل أماكن العمل وذلك من خلال تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية،¹ ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، منها تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عامل،² وإقامة المرشات داخل الماء الساخن، كما يجب تهوية الأماكن المخصصة للعمل من خلال توفير التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس المعمول بها، كما يجب تركيب جهاز التهوية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار.³

الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بتكوين العمال وإعلامهم.

يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر.

ويعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل.⁴ ولقد ترك المشرع الجزائري الحرية للمستخدم بمساهمة الأجهزة المؤهلة قانونا في تحديد مضمون التكوين.⁵ وإذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزم على عاتق الهيئة المستخدمة، فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي، يعتبر مرتكبا لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقا لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة.

¹ . تنص المادة 108 من قانون الصحة على ما يلي: "يجب أن يستوفي الماء المخصص للشرب والنظافة الجسدية والاستعمال المنزلي والسقي ومياه السباحة، المقاييس المحددة في التنظيم المعمول به" قانون رقم 18-11 المؤرخ في 02 يوليو 2018، المتعلق بالصحة.

² . تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 على ما يلي: ".... كما يجب أن يخصص مرحاض واحد على الأقل لكل 15 عاملا، وتصرف السوائل المتدفقة طبقا للتنظيم الصحي المعمول به".

³ . بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 03.

⁴ . تنص المادة 19 من القانون رقم 88-07 على ما يلي: "يقدم تكوين مناسب لكل من العمال الموظفين الجدد مهما كانت مدة علاقة عملهم، والعمال الذين تطلب نشاطهم تعديلا ناتجا عن إدخال تكنولوجيات جديدة أو تطلب استعمال آلات جديدة، العمال الذين غيروا مناصب عملهم، العمال الذين يقومون بمهام الإسعاف.

يمكن أن يقدم هذا التكوين أيضا في حالة وقوع حادث عمل خطير أو مرض مهني أو ذي طابع مهني خطيرين". وتنص المادة 20 من نفس القانون على ما يلي: "يقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب دراستها، ولا يمكن أن تقل مدته عن أسبوع أو تفوق ثلاثة أسابيع". قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، ينعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

⁵ . تنص المادة 36 من القانون رقم 88-07 .

المبحث الثاني: الإطار الدولي والإقليمي لحق العامل في السلامة والصحة المهنية

حق العمال في شروط عمل عادلة و مرضية، يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية، عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها.¹ ، كما يتضمن بحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث، و وضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية، تمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية، مع مراعاة الوضع الخاص لسلامة وصحة المرأة والطفل العاملين، وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق والاتفاقيات الإقليمية لحقوق الإنسان.²

المطلب الأول: الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق الأوروبية والأمريكية

لقد أولت المواثيق الأوروبية والأمريكية اهتماما كبيرا وعناية بالغة بحق العامل في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، وعليه سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية في المواثيق الأوروبية، اما الفرع الثاني فخصصناه الى الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية في المواثيق الإفريقية.

الفرع الأول: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق الأوروبية

ركزت المواثيق الأوروبية على فكرة ظروف عمل آمنة تحفظ صحة وسلامة العمال، فقد تعرض الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 لهذا الأمر في مادته الثالثة، حيث نصت على ما يلي: "بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في ظروف عمل آمنة وصحية، -يتعهد الأطراف- بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل: بوضع وتنفيذ ومراجعة السياسة المحلية دوريا بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل، ويكون الهدف الرئيسي لهذه السياسة تحسين السلامة والصحة المهنية، ومنع الحوادث التي ترتبط أو تحدث أثناء العمل، وخاصة تقليل أسباب الأخطار التي تصاحب بيئة العمل، بإصدار اللوائح الخاصة بالسلامة والصحة، بالنص على هذه اللوائح عن طريق إجراءات

¹ . صلاح على على حسن، نفس المرجع، ص144.

² . محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الانسان، دار البشير، عمان، بدون ذكر الطبعة، ص105.

إشرافية، بتشجيع التطوير المتدرج لخدمات الصحة المهنية لكافة العمال مع الوظائف الوقائية والاستشارية بشكل أساسي.¹

والمقصود بالسلامة المهنية هنا هو المحافظة على صحة العمال وسلامتهم أثناء تأديتهم لعملهم، وحمايتهم من أي خطر يمكن أن يتعرضوا له أثناء ممارستهم لهذا العمل. سواء أكان هذا الخطر ناتجا عن طبيعة العمل، أو خطورة الآلات المستعملة أو غير ذلك.²

هذا وقد أكدت المادة الواحدة والثلاثين في فقرتها الأولى من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي على ضرورة العمل في ظروف تكفل سلامة وصحة وكرامة العامل، حيث جاء فيها ما يلي: " لكل عامل الحق في ظروف عمل تحترم صحته وسلامته وكرامته.³

كما تضمن هذا الميثاق حكما بالنساء العاملات وسلامتهن وصحتهن،⁴ حيث نصت المادة الثامنة منه على أن: " الأمهات اللاتي يقمن برعاية أطفالهن لهن الحق في إجازة كافية لهذا الغرض، بتنظيم العمل الليلي للنساء الحوامل والنساء اللاتي أنجن حديثا، والنساء اللاتي يرن أطفالهن، بحضر العمل في التعدين تحت الأرض للنساء الحوامل والنساء اللاتي أنجن حديثا والنساء اللاتي يرعين أطفالهن، وفي كافة الأعمال الأخرى غير الملائمة بسبب طبيعتها غير الصحية أو الصعبة أو الخطرة⁵، واتخاذ الاجراءات المناسبة لحقوق العمل بالنسبة لهؤلاء النساء.⁶

¹ . المادة الثالثة من الجزء الأول من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدل سنة 1996، والذي بدأ العمل به في 07 يناير 1999.

² . نلاحظ أن هذه المادة ركزت على التعاون والتشاور بين منظمات العمل ومنظمات أرباب العمل، من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية، التي يراها الطرفان مناسبة، من أجل رفع مستوى الأمن والصحة والسلامة المهنية.

³ . ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، والذي بدأ العمل به في ديسمبر سنة 2000. هذا ونلاحظ أن هذه المادة أعطت الأولوية للتعليم على العمل بالنسبة للأطفال، كما أصرت على حماية الشباب العامل من جميع الأخطار باعتبارهم أساس بناء الوطن.

⁴ . فيما يتعلق بحماية المرأة من ظروف العمل القاسية وخاصة في حالة الأمومة، فقد شهد القرن الماضي ومن قبله تعسفات وممارسات صارخة في حق المرأة العاملة، الأمر الذي استوجب إصدار اتفاقية في مؤتمر برن من أجل إضفاء حماية للمرأة العاملة فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.

⁵ . نلاحظ أن الاتفاقية أوجبت تنظيم ممارسة بعض الأعمال، في حين أنها حظرت أعمالا أخرى، فعمل المرأة ليلا في المصانع يجب تنظيمه للمحافظة على المرأة وحمايتها صحيا واجتماعيا، لكي تتمكن من الجمع بين واجب العمل وواجب رعاية الأسرة. أما أعمال التقيب والمناجم والأعمال الأخرى الخطيرة، فهي ممنوعة بشكل مطلق، لأنها تؤثر على صحة المرأة، وتهدد حياتها، وبالتالي تهدد حياة المجتمع ككل.

⁶ . المادة الثامنة، ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، نفس المرجع.

أما بالنسبة لعمل الاطفال، فقد نص الميثاق الاجتماعي الأوروبي في مادته السابعة،¹ على رفع السن الأدنى للتشغيل في بعض الأعمال المعروفة بأنها خطيرة أو مضرّة بالصحة، كأعمال المناجم والتقيب، كما نص على حظر عمل الأطفال في المهن الليلية، وأكد على خضوع العمال الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر لمراقبة طبية منتظمة، كما أكد على حماية الأطفال والمراهقين من الأخطار الجسدية والنفسية التي يتعرضون لها والناجمة خاصة عن عملهم.²

أما بالنسبة لميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، فقد منع تشغيل الأطفال، كما نص الميثاق على ضرورة تمتع الشباب العاملين بظروف عمل تلائم أعمارهم، وتضمن حمايتهم من الاستغلال الاقتصادي، ومن أي خطر أو ضرر يهدد صحتهم وسلامتهم البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية، أو يؤثر على تعليمهم. كما اشترط ألا يكون الحد الأدنى لسن العمل أقل من الحد الأدنى لسن التخرج من المدرسة، أي أنه يحظر تشغيل الأطفال الذين في سن التعليم. وهذا ما نصت عليه المادة الثانية والثلاثين، إذ جاء فيها: "يحظر تشغيل الاطفال، ولا يجوز أن يكون الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل أقل من الحد الأدنى لسن التخرج في المدرسة، دون الإخلال بمثل هذه القواعد مثلاً يكون مناسباً للشباب وباستثناء القيود المحدودة، ويجب أن يتمتع الشباب الذين يلتحقون بالعمل بظروف عمل مناسبة لأعمارهم، ويجب حمايتهم ضد الاستغلال الاقتصادي، وأي عمل من المحتمل أن يضر بسلامتهم أو صحتهم أو نموهم البدني أو العقلي أو الأخلاقي أو الاجتماعي، أو يتعارض مع تعليمهم.³

وقد اشترط قرار مؤتمر العمل الدولي رقم 11، بشأن حماية الأطفال الترخيص لعمل الأطفال، وهذا القرار يتصف بالشمولية، لأنه يمكن تطبيقه على قطاعات العمل المختلفة سواء على العمل في الصناعة أو المهن غير الصناعية، أو العمل في القطاع الزراعي، أو البحري، أو في المناجم، ويشير

¹ . المادة السابعة م من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، نفس المرجع.

² . الملاحظ أن الميثاق الاجتماعي الأوروبي عندما عدل سنة 1996، حافظ على نفس المضمون بشأن عمل الأطفال، مع تحديد سن الثامنة عشر كسن أدنى لممارسة بعض المهن المعروفة بخطورتها، في حين كان الميثاق السابق قد نص على ضرورة رفع الحد الأدنى للسن لممارسة هذه المهن.

³ . ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، والذي بدأ العمل به في ديسمبر سنة 2000. هذا ونلاحظ أن هذه المادة أعطت الأولوية للتعليم على العمل بالنسبة للأطفال، كما أصرت على حماية الشباب العامل من جميع الأخطار باعتبارهم أساس بناء الوطن.

القرار إلى أنه ينبغي إلى أن يتضمن الترخيص موافقة الوالدين بالنسبة للأطفال الأقل من 16 سنة، وأيضا ترخيص كتابي صادر عن السلطة المختصة قبل تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشر.¹

وفي مجال حماية الشباب من الاستغلال الاقتصادي، لا بد من الإشارة إلى الجدل الكبير الذي أثاره مشروع عقد العمل الأول للشباب في فرنسا مؤخرا، والذي تضمن فقرة تسمح بفترة عمل تجريبي، مدتها سنتان، يمكن لرب العمل خلالها فصل العامل الذي لم يتم 26 سنة دون تبرير أو إيضاح. وهذا يعتبر نوعا من الاستغلال الاقتصادي، ولكن نتيجة لرفض نقابات العمال ثم تخفيض مدة التجربة في عقد العمل الأول إلى سنة واحدة، وإذا تم فصل العامل خلالها على رب العمل أن يبرر الفصل.²

الفرع الثاني: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق الأمريكية

لقد أكد ميثاق منظمة الدول الأمريكية لسنة 1984 على ضرورة حق العمال في ظروف تكفل السلامة والصحة المهنية وذلك في المادة الخامسة والأربعين، حيث نصت على ما يلي: " العمل حق وواجب اجتماعي يمنح الكرامة للشخص الذي يؤديه، ويجب أن يؤدي في ظروف تضمن الحياة والصحة والمستوى اللائق من المعيشة."³

أما الإعلان الأمريكي لحقوق وواجبات الإنسان لعام 1948، لم يتعرض نهائيا لموضوع السلامة والصحة المهنية، وهذا يعتبر نقسا كبيرا في هذا المجال، في حين أن الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان عام 1969 لم تتعرض في الأصل لحق العمل، وتركت الأمر للبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي أكد في مادته السابعة، على أن العمل حق ممنوح لكل إنسان، يستوجب حقه في ظروف عمل عادلة ومرضية، تضمنها تشريعات الدول الأطراف فيه، وخاصة في مجال السلامة والصحة المهنية.⁴

أما بالنسبة لعمل الأطفال وعمل الأشخاص الذين هم تحت سن الثامنة عشر، فقد فصل ميثاق سان سالغادور بعض الشيء في هذا المجال، حيث جاء في المادة السابعة منه: " حظر للعمل الليلي وللأعمال الخطرة والشاقة، وبصورة عامة جميع الأعمال التي تهدد الصحة والسلامة والأخلاق،

¹ . قرار مؤتمر العمل الدولي رقم 11، بشأن حماية الأطفال الصادر 1954.

² . السيد مصطفى أحمد أبو الخير، نصوص المواثيق والإعلانات والاتفاقيات لحقوق الإنسان، يتركا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، سنة 2005، ص 282.

³ . ميثاق منظمة الدول الأمريكية، ميثاق سان جوزيه، تم إبرامه في 30 أبريل سنة 148، وبدأ العمل به في 13 ديسمبر 1951، وتم تعديله سنة 1993.

⁴ . حسين عمر، المنظمات الدولية والتطورات الاقتصادية الحديثة، دار المعارف، الطبعة الثانية، مصر، سنة 1968، ص 560.561. لكن هذا الميثاق لم يدخل في تفاصيل أكثر من ذلك واكتفى بهذه العبارة فقط.

بالنسبة للأشخاص دون الثامنة عشر، والقصر دون سن السادسة عشر، وفي الحالات التي يسمح فيها البروتوكول بعمل الأطفال، يجب ألا يشكل هذا العمل مانعا من التعلم والحضور إلى المدرسة".¹

المطلب الثاني: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق الإفريقية والعربية.

لقد تضمنت المواثيق الإفريقية والعربية نصوصا تهدف إلى توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية للعمال، ولكن ليس بالقدر الذي تضمنته المواثيق الأوروبية والأمريكية، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق الإفريقية، وسنتناول في الفرع الثاني الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق العربية.

الفرع الأول: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقا للمواثيق الإفريقية.

إن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981، جاء مقصرا عن بقية المواثيق الإقليمية لحقوق الإنسان، حيث لم يذكر حق العمال في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، بل إنه اكتفى في مجال حق العمل كله، بذكر مادة واحدة وهي المادة الخامسة عشر حيث جاء فيها ما يلي: " حق العمل مكفول في ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ".²

في هذه المادة إشارة بسيطة جدا لظروف العمل المرضية، في حين أن الميثاق الإفريقي لحقوق ورفاهية الطفل لعام 1990 نوه في مادته الخامسة عشر بضرورة حماية الطفل من كافة أشكال الاستغلال الاقتصادي، أو من أي عمل من الممكن أن يشكل خطورة عليه أو يؤثر على نموه وتطوره جسديا ونفسيا وعقليا وأخلاقيا. حيث جاء فيها ما يلي: " تتم حماية كل طفل من كافة أشكال الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يحتمل أن ينطوي على خطورة، أو يتعارض مع النمو البدني أو العقلي أو الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي للطفل".³

¹. البروتوكول سان سالفادور الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية 1988، والذي دخل حيز التنفيذ في 16 نوفمبر 1999.

ولقد أكد هذا البروتوكول على فكرة أساسية، وهي التعارض بين العمل والدراسة بالنسبة للأطفال، وفي حالة وجود التعارض فالأولوية تكون لتعليم الأطفال.

². الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يونيو 1981.

³. الميثاق الإفريقي لحقوق ورفاهية الطفل سنة 1990، والذي بدأ العمل به في 29 نوفمبر 1999.

أما بالنسبة للمرأة العاملة فلم يذكر الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981، ما يتعلق بظروف السلامة والصحة المهنية الخاصة بها، وإنما اكتفى في مادته الثامنة عشرة في الفقرة الرابعة، بضرورة القضاء على كل تمييز ضد المرأة وكفالة حقوقها، حيث جاء فيها ما يلي: " يتعين على الدولة القضاء على كل تمييز ضد المرأة وكفالة حقوقها وحقوق الطفل على نحو ما هو منصوص عليه في الإعلانات والاتفاقيات الدولية".¹ إن هذه المادة تشمل حق المرأة في السلامة والصحة المهنية، دون أن تمنحها وضعاً خاصاً لكونها أما أو امرأة عاملة.²

الفرع الثاني: الحق في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية وفقاً للمواثيق العربية.

إن أول اتفاقية عربية للسلامة والصحة المهنية، كانت الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1975، بشأن المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل العربية، حيث نصت في مادتها السادسة على حظر تشغيل النساء في المهن والأعمال الشاقة والخطرة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن، والتي يحددها النافذ في كل دولة، وذلك حفاظاً على صحة المرأة، وحمايتها من كل ضرر يمكن أن يلحق بها، ويؤثر على حياتها، وأكدت على ذلك الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، في مادتها السادسة في الفقرة الثالثة، والتي جاءت بنفس المضمون.³

وقد نصت الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977، بشأن السلامة والصحة المهنية، الصادرة عن منظمة العمل العربية، في مادتها الأولى على ما يلي: " يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاماً خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة".⁴

والمقصود بالتأمين على العمال، هو ذلك النظام الذي يكفل للعمال حماية معينة ضد خطر معين، مثل التأمين من إصابات العمل، والتأمين من المرض وغيرها، فهو يسعى لحماية العامل من الخطر المؤمن من دون غيره.⁵

¹. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يونيو 1981.

². أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الجزء الأول، طبعة أولى 189.

³. الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977، بشأن السلامة والصحة المهنية.

⁴. لمرجع السابق.

⁵. عبد الواحد محمد الفار، قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص 334.

وقد أكدت المادة الخامسة من نفس الاتفاقية على فكرة السلامة والصحة المهنية، حيث أضافت ضرورة تحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن، بما فيها حماية الإنسان العامل من الأضرار والأخطار الناشئة عن العمل واستخدام الآلات، وذلك بتدريب العمال وتأهيلهم، لاستخدام وسائل السلامة، بالإضافة إلى توفير وسائل الوقاية الشخصية، وتدريبهم على استخدامها. حيث جاء فيها ما يلي: "يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق:

- حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمايته من الأضرار الصحية.
- وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.
- مراعاة تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.
- توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.
- تدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو اجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.
- حماية وسائل الإنتاج من إنشاءات وآلات ومواد وغير ذلك".¹
- وتكون حماية العمال من الأخطار والأضرار الناشئة عن العمل، بإنشاء أجهزة أو لجان يوكل إليها وضع أسس السلامة والصحة المهنية، والرقابة على توافرها في أماكن العمل، وتدريب العمال من خلال إجراء دورات منتظمة، لتعليم كيفية استخدام وسائل الحماية والأمان من الأخطار التي تلحق بهم أثناء ممارسة تعليمهم.²

وقد نصت الاتفاقية العربية رقم 18 لعام 1997 بشأن الأحداث، الصادرة عن منظمة العمل العربية، في مادتها السادسة والعشرين، على أن يقوم رب العمل الذي يوجد لديه عمال أحداث، بتدريب هؤلاء العمال، على طريقة استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية، ويؤمن استقاداتهم منها.

¹. الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977، بشأن السلامة والصحة المهنية.

². ناهد العجوز، نفس المرجع، ص 386.

وقد أكدت نفس الاتفاقية في مادتها الحادية عشر، على ضرورة إجراء فحص طبي للأطفال، الذين سيتم تشغيلهم، للتحقق من مدى صحتهم وسلامتهم ومدى قدرتهم على أداء العمل المكلفين به، على أن يتم إعادة هذا الفحص.¹

الخاتمة

إن الدراسة المتعلقة بحق العمال في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية التي أجريناها في مختلف النصوص الوطنية والمواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية التي اهتمت بهذا الموضوع، تبين لنا أن حق العمال في توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية كان وما زال سيبقى أهم الحقوق، سواء على الصعيد الوطني أم الدولي أم الإقليمي، وهذا الاهتمام دفع إلى تكوين منظمات دولية وإقليمية تركز اهتمامها بهذا الحق. وتقوم بمعالجة الحالات التي يتم فيها انتهاك هذا الحق.

وفي الختام نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة ردعية لجزر الهيئات المستخدمة التي تنتهك حق توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل. على غرار باقي التشريعات العربية، فلا يكفي أن نضع قوانين تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل بل لا بد أيضا من حماية هذه النصوص القانونية بحد ذاتها من الخروقات والانتهاكات التي يمكن أن تتعرض لها.

ومن جهة أخرى نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل لضمان التطبيق السليم للنصوص القانونية التي تكفل السلامة والصحة المهنية للعامل، خاصة وأن القوانين قد عرفت تغييرات وتعديلا بعد أن انتقلت الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر.

¹. الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977، بشأن السلامة والصحة المهنية.