

الصحة والسلامة المهنية بين النص الديني و التشريع الجزائري
Occupational health and safety between religious text and Algerian
legislation

محي الدين الهواري^{*1}

مخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع الجزائري

¹جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر

houarititu@yahoo.fr

الكبار عبد العزيز²

مخبر أنثروبولوجيا الاديان ومقارنتها

²جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر

elkebar_abdelaziz@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2025/04/05

تاريخ الاستلام: 2025/02/28

ملخص:

الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف مفهوم الصحة و السلامة المهنية من نظر الدين الاسلامي بتسليط الضوء على بعض معايير وقيمه التي تدعو الى الاهتمام بالصحة و السلامة، بالكشف عن بعض النصوص الدينية سواء في القرآن أو السنة التي تحت على مبادئ السلامة و الصحة في بيئة العمل وربطها مع ما تضمنه التشريع الجزائري في اطار السلامة و الصحة المهنية فهذه القيم و المعايير التي تحمل قدسية تؤدي الى اتباع سلوكات صحية وسليمة، و التشريع بصفته الامرة تعزز الامتثال لمبادئ الصحة و السلامة.

الكلمات المفتاحية: الصحة و السلامة المهنية. الدين الاسلامي. التشريع.

Abstract:

^{*}المؤلف المرسل: محي الدين الهواري، الايميل: houarititu@yahoo.fr

The purpose of this study is to explore the concept of occupational safety from the perspective of the Islamic religion by highlighting some of its standards and values that call for attention to health and safety, by revealing some religious texts, whether in the Quran or Sunnah, that urge the principles of safety and health in the work environment and linking them with what the Algerian legislation includes in the framework of occupational safety and health. These values and standards that carry sanctity lead to healthy and sound behaviors, and legislation as a command promotes compliance with the principles of health and safety.

Keywords: Occupational health and safety. Islamic religion. Legislation.

مقدمة:

تعد السلامة والصحة المهنية من الركائز الأساسية لحماية العمال وضمان استمرارية الإنتاج. حيث يستند التشريع الجزائري الخاص بالسلامة والصحة المهنية إلى مبادئ قانونية وتنظيمية تهدف إلى حماية الأفراد في أماكن العمل. ومن ناحية أخرى، 0% تتجذر معايير وقيم الدين الإسلامي التي تشدد على حماية النفس وحفظ حقوق العامل، حيث تلعب المعتقدات الدينية دوراً مهماً في تعزيز الصحة والسلامة المهنية بتوفير إطار قيمي وأخلاقي يؤثر على سلوكيات الأفراد ووعيهم بالمشكلات الصحية، والقواعد القانونية الأمر التي يحملها التشريع والزامية الامتثال لها، مما يجعل هناك تقارباً واضحاً بين التعاليم الإسلامية والتشريعات. يسعى هذا البحث إلى تحليل هذا الربط من خلال دراسة المبادئ الإسلامية والتشريع الجزائري فيما يخص السلامة والصحة باعتبار المؤسسة فضاء اجتماعي منظم بقوانين وتنظيمات إجتماعية (عجة، 2005، صفحة 07) وتقديم مقارنة متكاملة لتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية.

فما هي النصوص المتضمنة في الدين الإسلامي والقواعد القانونية التي تساهم في تعزيز الصحة والسلامة المهنية؟ ما هو دور الدين في بيئة العمل وتأثيره على بيئة العمل صحياً وأمنياً وتشاركه مع القانون في هذا الدور؟

أولا : ماهية الدين ودوره:

01-تعريف الدين

جاء تعريف الدين على انه: " مجموعة مجردة من القيم و الخبرات التي تتطور ضمن المنظومة الثقافية لجماعة بشرية". (الساموك و علي الشمري، 2010، صفحة 22) حيث تشكل هذه القيم الهوية الجماعية وتؤثر في أنماط التفكير والسلوك والتفاعل بين أفراد الجماعة الواحدة. كونها تتجسد في العادات والتقاليد والممارسات اليومية.

في حين كان للدين تعريف من طرف علماء الاجتماع، كدوركايم Durkheim الذي عرفه بأنه: مؤسسة اجتماعية لها محوران، الأول روحاني يتضمن المعتقدات، وآخر مادي يتكون من العادات و الطقوس، % من خلال ها التعريف للدين يتضح أن ما يتم التعارف عليه ويحياه أفراد جماعة اجتماعية في إطار العلاقات الاجتماعية المتبادلة تكون ضمن القيم و المعايير التي يتضمنها هذا الدين. كما تم تعريف الدين على انه مجموعة من المعتقدات والتي تحدد العلاقات بين البشر والإله، وهي عبارة عن مجموعة من الممارسات والطقوس التي تخص كل من هذه المعتقدات. (LAROUSSE super major)

فالدين هو بناء متعدد الأبعاد يشمل المعتقدات والسلوكيات والطقوس (Koeing.H.G, Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications, 2012, p. 02)

يتفق معظم الباحثين على أن الدين يتضمن معتقدات وممارسات وطقوسًا تتعلق بالمقدس، قد يتم تنظيم الدين وممارسته داخل مجتمع، أو قد يتم ممارسته بشكل فردي وفي خصوصية. في كلتا الحالتين، ينشأ الدين من تقليد راسخ ينشأ من مجتمع له معتقدات وممارسات مشتركة. فالدين هو بناء فريد من نوعه. (Koeing, Dana, & Carson, 2012, p. 37)

02- دور الدين في ميدان العمل:

خلصت دراسة قام بها أحد الباحثين حول دور القيم الدينية في المجتمعات الإفريقية في ميدان العمل إلى أن المعتقدات والمواقف والممارسات الدينية تعمل على تحسين مواقف العمل والسلوكيات في مكان العمل (Asamani & Mensah, 2016, p. 35). فهو ينظم السلوك البشري من خلال القواعد والمبادئ المؤسسية، ويدمج العمال هذه القيم والمعايير والمبادئ والمعتقدات في حياتهم العملية (Asamani

(36, p. 2016, Mensah, & @) إذا يمثل الدين نظام منظم من المعتقدات والممارسات والرموز المصممة لتعزيز فهم الفرد في علاقته مع الآخرين وطريقة قبوله في العيش معاً في مجتمع ما وتوظيف هذه القواعد و المبادئ لتكون دليلاً يسترشد به في مواقف العمل المختلفة. فأهميته الكبرى تكمن في التأثير وتوجيه السلوكيات من بين أقوى القوى الاجتماعية. فالاعتقاد الديني، وفقاً لويليام جيمس مهم لجميع البشر (Abdel-Khalek, 2010, p. 67). حيث تعتبر قدسية الدين من خلال الالتزام الأخلاقي بمعاييره وقيمه حتى يصل إلى مرتبة الواجب الانسياق لمدلوله وما يحمله من معاني وغايات.

بحيث يتضمن الدين كما اشرنا سابقاً مجموعة من المعايير و القيم التي تمثل نصوص لها جانب كبير من التقديس، وفي كل المجتمع أو في ثقافة المجتمع مساحة يشار إليها بالمقدس (التير و فيغرسهاوس، 2010، صفحة 25)، حيث يكون هناك جانب كبير من الاحترام و التقدير لهذا النص وما يعنيه ما يتطلب طاعة الأوامر المنبثقة عن معناه.

تحتوي أغلب الأديان على قواعد وأنظمة (عقائد) حول كيفية العيش وكيفية التعامل مع الآخرين داخل مجموعة اجتماعية. عندما يلتزم الأفراد بهذه القواعد والأنظمة، فإن هذا يقلل من احتمالية وقوع أحداث الحياة المجهدة التي تقلل من المشاعر الإيجابية وتزيد من المشاعر السلبية.

03- دور الدين الإسلامي في الصحة و السلامة المهنية:

فكل ما تدعّمه التعاليم الإسلامية له قدسية كبيرة. ومن المؤكد أن ميدان العمل يتأثر بالظروف الاجتماعية والسياسية و التشريعية للبلد، فتنبثق عنها سلوكيات وممارسات تنجسد في القيم والمواقف المتعلقة بالعمل ما ينبثق عنها جزءاً من الهوية الثقافية للأمة. وتنتقل هذه المعتقدات والقيم إلى مكان العمل باعتبارها أمتعة ثقافية للعمال. وتؤثر الثقافة الوطنية للبلد على مختلف القواعد واللوائح التي تحكم علاقات العمل مثل، جداول العمل، والسلامة الصحية والبيئة (Hayat, Occupational Safety in Islamic Perspective, 2018, p. 181).

باعتبار بيئة العمل هي مجتمع مصغر، وباعتبارنا ككائنات اجتماعية، فإن تصرفاتنا ومواقفنا في أي بيئة كانت، تتأثر بشكل مباشر، وإلى حد كبير، بمعتقداتنا وقيمنا الثقافية ذات الأصول الدينية. حيث تعتبر هذه المعتقدات والقيم الدينية جزءاً من منظومة القيم الثقافية، ولا تحث معتقدات الأديان المختلفة الأفراد على الانخراط في السلوكيات المناسبة، بما في ذلك سلوكيات العمل الآمنة و السليمة و التي تعزز من إجراءات

الصحة و السلامة المهنية. فتصرفات الأفراد تكون من خلال الاسترشاد بالقيم و المعايير و المعتقدات الدينية التي تكون على شكل أوامر وترغيب في إتباع سلوكيات معينة، وتحذير وتنفير من إتباع تصرفات أخرى تكون لها تأثيرات سلبية على صحتهم وسلامتهم. فإحدى التفسيرات المحتملة للارتباط بين الصحة والدين هو أن الأشخاص المتدينين يمارسون سلوكيات أقل خطورة على الصحة. مهما كانت المجموعة الدينية التي ينتمي إليها الشخص، فإنها تعمل على تعزيز صورة الجسم الصحي، وتشجيع الناس على إتباع سلوكيات صحية جيدة (Nathalir, Roussiau, & Fleury-Bahi, 2011, p. 149). ومن ثم فإن البعد الاجتماعي هو الذي يهتما في هذا المقام. حيث أن الممارسات الدينية، باعتبارها بُعداً اجتماعياً وجماعياً، هي التي تؤثر في المقام الأول على صحة الأفراد الذين يؤمنون بهذه القيم و المعايير التي يحملها الدين، من خلال تعزيزه السلوكيات الصحية و السليمة (Koeing.H.G, religion, spirituality and health: the research and clinical implications, 2012, p. 03).

ثانياً: المبادئ الدينية و القانونية للسلامة و الصحة المهنية:

01- الاهتمام بالسلامة و الصحة المهنية في ضوء نصوص الدين الإسلامي:

جاءت الشريعة الإسلامية بمقاصد لحفظ النفس الإنسانية، حيث كانت بعض النصوص التي تضمنها القرآن الكريم كالدعوة في قوله تعالى: "...ولا تلقوا بأيديكم% إلى التهلكة..." (القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية 195) تمثل هذه الآية دعوة صريحة لوجوب إتباع مبادئ السلامة و الابتعاد عن كل ما يضر بالنفس البشرية فهي بمثابة تحذير من الوقوع في بعض الأفعال المضرة، من خلال توجيهات واضحة تدعو إلى صون النفس من أي ضرر محتمل، سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أنفسهم أو بيئة عملهم من خلال إتباع إجراءات السلامة و الصحة في العمل أو المجتمع ككل. فالاهتمام الكبير للدين الإسلامي بالعمل الإنساني من خلال ذكره في أكثر من مئة آية حتى الإقرار بمكانة العمل وجعله عبادة، ومن خلال هذه الأهمية للعمل و التبجيل الذي يحظى به فمن الواجب اتخاذ الإجراءات و السبل الكفيلة بتوفير بيئة سليمة وآمنة امتثالاً لمقصد شرعي يهدف إلى حماية وصيانة النفس البشرية.

في حين أصدر مجمع الفقه الإسلامي الدولي فتوى بوجوب الاهتمام شرعاً بإجراءات و تدابير الصحة و السلامة المهنية. (2016، www.sesric.org)

02-الاهتمام بالسلامة و الصحة المهنية في ضوء نصوص القانون:

قامت الجزائر بالمصادقة على العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بشروط الوقاية الصحية و الامن في العمل ، فضلا عن مواءمة التشريعات الوطنية مع المعايير و المرجعيات الدولية وتكييفها و في هذا الصدد نجد لا سيما:

الاتفاقية رقم 167 حول السلامة و الصحة في البناء.

الاتفاقية رقم 155 حول السلامة و الصحة المهنيين وبيئة العمل.

وقد عملت الجزائر من الحق في الحماية و الأمن و النظافة في العمل مبدأ دستوري حيث أن جميع الدساتير الجزائرية المتتالية اهتمت بها المبدأ، من بينها دستور 2020 في نص المادة 66 (الجريدة الرسمية) ، وكذلك نصوص تشريعية و تنظيمية من بينها المواد 05 و 06 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم و المؤرخ في 21 ابريل 1990... يتمتع العمال بالحق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل واحترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم و التكوين المهني... على المستوى التشريعي و التنظيمي كذلك ينبغي الإشارة إلى أن المواد 05-06-07 من القانون 88-07 (الجريدة الرسمية، 1988) و المواد 10-12 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 (الجريدة الرسمية، 1991)، تمثل الإطار القانوني المرجعي لمكافحة الأخطار بصفة فعالة.

ثالثا: التزامات صاحب العمل و العمال في مجال الصحة و السلامة المهنية

فيما يتعلق بواجب توفير السلامة في مكان العمل والحفاظ عليها، تضمن الشريعة الإسلامية و القانون فرض واجبات على صاحب العمل والعمال أنفسهم.

01-التزامات صاحب العمل

إستنادًا إلى الحديث النبوي الشريف: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" رسالة إلى كل من له سلطة أو مسؤولية، من ذلك مسؤولية الحماية و السلامة والأمن، حتى أن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب قال: "لو ماتت شاة بشط الفرات أن الله تعالى سألني عنها يوم القيامة" ما يتضح أن المسؤولية كاملة على المسؤول بحماية وصيانة أمن رعيته. حتى أبعد من ذلك جزاء العقاب في الآخرة.

قال رسول الله صلى عليه وسلم: "[إماطة الأذى عن الطريق و الحياء شعبة من الإيمان...]" فالمسؤولية على إزالة الأسباب و الظروف التي تؤدي إلى إلحاق الضرر بالأفراد من ذلك توفير وتهيئة أماكن العمل بما يضمن السلامة و الصحة. (جهل، فساد الصحة المهنية وبيئة العمل وفق منظور الشريعة الإسلامية، 2018) هذا ما يقابله في التشريع الجزائري القانون رقم 88-07 متمثلا في مواد من 03 إلى 07 بحيث تلزم صاحب العمل بضمان الوقاية الصحية و الأمن، من خلال تهيئة أماكن العمل بما يستجيب لمتطلبات السلامة و الصحة، لاسيما توفير وسائل النظافة الفردية، ضرورة الصيانة الدورية للآلات و المعدات...

كما أن الشريعة الإسلامية تفرض على صاحب العمل واجب ضمان سلامة وصحة الموظفين لأنه العامل الأكثر أهمية الذي يضمن قدرة العامل على تقديم أعمال وخدمات كما هو مطلوب منه تنفيذها. يعتبر الإسلام تحسين السلامة والصحة أفضل من علاج المرض وأفضل طريقة للقيام بذلك هي العناية بنظافة الأشخاص. عملا بقوله تعالى... "فيه رجال يحبون أن يتطهروا و الله يحب المطهرين..." (القران الكريم، سورة التوبة، الآية 108)، مما يبرز أهمية الطهارة والنظافة في الإسلام، بحيث يكون العامل في مأمن من الأمراض غير المرغوب فيها وبالتالي يكون سليماً بدنياً.

أهم شيء بالنسبة لصاحب العمل هو التأكد من وجود نظام عمل آمن في مكان العمل. يغطي نظام العمل هذا التصميم المادي لمكان العمل بما يتناسب مع قدرة العامل وكفاءته للقيام بمهامه في ظروف السلامة و الصحة، من خلال توجيهات و تعليمات الامن و السلامة.

02- واجب احترام كرامة العامل و التحكم في عبء العمل:

في جانب [إحترام كرامة العامل، فقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال "لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ مَنْ أَسَاءَ مُعَامَلَةً مَنْ] تَحْتَ يَدِهِ". فواجب الرفق والرحمة واحترام كرامة العمال ومن خالف هذا له تهديد بالعقاب في الآخرة.

في حين ورد في نص المادة 06 الفقرة الثانية من القانون 90-11 (الجريدة الرسمية، 1990) ضمن حقوق العمال: احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم. كذلك المادة 39 من دستور 2020 تطرقت الى الكرامة، قبله كذلك دستور 2016 في مواد 40 و 41.

كما أن صاحب العمل ملزم بعدم إتهام كاهل العمال واستغلالهم في أعمال تفوق قدراتهم. وقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال «أَرْقَاؤُكُمْ إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ. فَإِذَا كَانَ لِلْمَرْءِ

إِحْوَةٌ تَحْتَ فَعَلَيْهِ أَنْ يُطْعِمَهُمْ مِثْلَ مَا يَأْكُلُ وَيَكْسُوهُمْ مِثْلَ مَا يَلْبَسُ. وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا لَا يُطِيقُونَ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا لَا يُطِيقُونَ فَاعِينُوهُمْ عَلَى مَا يَشْقَى عَلَيْهِمْ» وَفِي مِثْلِ هَذِهِ الْحَالَةِ حَرَّمَ الْإِسْلَامُ تَكْلِيفَ الْعَمَلِ فَوْقَ الطَّاقَةِ الْعَادِيَةِ لِلْمَوْظِفِ. بَلْ إِنْ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَدْ حَذَرَ أَصْحَابَ الْعَمَلِ مِنْ أَنْ يَكْلِفُوا عَمَلَهُمْ مِنَ الْأَعْمَالِ مَا لَا يُطِيقُونَ، وَإِذَا أَرَادَ أَصْحَابُ الْعَمَلِ أَنْ يَقُومُوا بِأَعْمَالٍ شَاقَّةٍ فَعَلَيْهِمْ أَنْ يَسَاعِدُوا الْعَمَالِ فِي أَعْمَالِهِمُ الشَّاقَّةِ. يَجِبُ عَلَى صَاحِبِ الْعَمَلِ أَنْ يَتَجَنَّبَ تَكْلِيفَ الْعَامِلِ بِعَمَلٍ زَائِدٍ عَنْ طاقته. وَيَنْبَغِي أَنْ تَكُونَ طَبِيعَةُ الْعَمَلِ بِحَيْثُ يُمْكِنُ لِلْعَامِلِ أَنْ يُوَدِّيَهُ بِسَهُولَةٍ (Occupational Hayat, Safety in Islamic Perspective، 2018، صفحة 188). وهذا ما جاء في قوله تعالى: « مَا أُرِيدُ أَنْ أَشْقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ » (القرآن الكريم، سورة القصص، الآية 27). ويرى الإسلام أن العامل لا يستطيع أن يبذل فوق طاقته وقدرته على العطاء، فالله سبحانه وتعالى تظهر رحمته ولطفه بعباده من خلال قوله تعالى: « لا يكلف الله نفسا الا وسعها.... » (القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية 286)

كان النبي (صلى الله عليه وسلم) والخلفاء الراشدون يحرصون على إنصاف العمال دون أي اعتبار لمكانة صاحب العمل. وهذه الممارسة تكشف أن حق الأجراء في عدم استغلال صاحب العمل لهم وتحميلهم من الأعمال فوق ما يقدرُونَ على القيام به مكفول في الشريعة الإسلامية. (Rahman, 2006, p. 59) لأن تحميل العامل ما لا يطيق، يؤدي به إلى بذل المزيد من الجهد ما يؤدي به إلى الوقوع في حوادث نظراً لفقدان توازنه نتيجة للتعب والإرهاق، كما أن صاحب العمل يجب أن يقوم بتكليف من يقوم بالعمل وفقاً لقدراته واستطاعته البدنية والفكرية. ما من شأنه أيضاً أن يقضي على المخاطر في مكان العمل ويقلل من مخاطر إصابة الموظفين أنفسهم.

إن إقرار و تحديد المدة القانونية للعمل في القوانين و التشريعات الحمائية الحديثة من شأنه أن يدعم صحة وسلامة العمال حيث أن توفير فترات للراحة من شأنه القضاء على التعب والإرهاق الذي يحصل للعامل نتيجة ممارسة عمله وبممكنه من تحديد الطاقة و القدرة على العمل وهذا ما أشار إليه الأمر رقم 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل (الجريدة الرسمية) كما أن المادة 04 من نفس الأمر أعطت أهمية بالغة للأشخاص الذين يمارسون اشغال شديدة الإرهاق و خطيرة.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 93-120 يحدد في إطار صلاحيات ومهام طبيب العمل، القيام بالفحوصات المتعلقة بالتشغيل من خلال المادة 13 الفقرتين الثانية و الخامسة المتعلقة باستعداد العامل صحيا للمنصب المطلوب و الملائم له، حيث تشير هذه العبارة إلى أهلية العامل بما يتوافق مع قدراته البدنية لتنفيذ المهام و الأعمال التي ستوكل إليه، حيث وبالعودة إلى مفهوم طب العمل نجد العبارة التالية: "... ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفيزيولوجي و النفسي..." (هدفي، 2006، صفحة 172) .

كما تشير أيضا المواد 14 و 15 من نفس المرسوم للتأكد المستمر لمدى أهلية العامل للمنصب الذي يشغله تماشيا مع قدراته واستعداداته الصحية. في حين تشير المادة 16 إلى الفئات التي ينبغي إخضاعها لرقابة طبية خاصة.

03 واجب إدارة مكان العمل

من فحوى الآية الكريمة: "وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين" سورة آل عمران، الآية 159 يتبين الهدف من الشورى هو تحقيق الإجماع في المسائل ذات الاهتمام المشترك. وبالتالي، بتطبيق مبدأ الشورى، يجب على صاحب العمل دعوة العمال أو ممثليهم لمناقشة المسألة المتعلقة بالسلامة و الصحة. من خلال تمكين صاحب العمل الاطلاع على ما يؤثر على صحة وسلامة العمال وبيئة العمل ككل.

ففي التشريع الجزائري تتضح معالم الشورى فيما يصطلح عليه بلجان المشاركة ولجان الصحة و السلامة المهنية ما يلي:

لجنة المشاركة: من بين صلاحيات أجهزة المشاركة مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن. القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل حسب نص المادة 94 النقطة الثانية من القانون 90-11 الذي سبق ذكره.

لجنة السلامة و الصحة: من خلال مواد المرسوم التنفيذي رقم 05-09 (الجريدة الرسمية، 2005) الي يحدد مهام وصلاحيات اللجان الخاصة بالامن ومندوبي الوقاية على مستوى المؤسسات

02-التزامات العمال:

من قول الله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم" (القران الكريم، سورة النساء، الآية) يتضح انه من واجب طاعة الرؤوس للرئيس من ذلك في ميدان اعمل طاعة العمال لصاحب العمل وإتباع توجيهاته، كما يجب عليه التأكد من الالتزام بقواعد السلامة في العمل. ومن مصلحته أن يقبل طوعاً جميع إجراءات السلامة ليكون آمناً في مكان العمل. يساعد السلوك الواعي للسلامة والمسؤول للعمال في خلق ظروف عمل آمنة في مكان العمل (Hayat، Occupational Safety in Islamic Perspective، 2018، صفحة 188).

يقول الله سبحانه وتعالى: "إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" (القران الكريم، سورة القصص، الآية 26) من خلال القيام بالعمل بجد وإتقان، سوف يقلل من حدوث أي إصابة أو حادث خطير في مكان العمل.

يجب على العمال ليس فقط الاستعداد للعناية بسلامتهم وصحتهم، بل أيضاً بسلامة وصحة الأشخاص الآخرين الذين قد يتأثرون بأفعالهم أو إهمالهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك، من المحوري للعمال التعاون مع صاحب العمل في تنفيذ أي واجب أو مطلب مفروض على صاحب العمل، إن ارتداء أو استخدام أي وسيلة من وسائل الحماية التي يوفرها صاحب العمل في جميع الأوقات لغرض الوقاية من المخاطر التي تهدد السلامة والصحة، والامتنال لتعليمات السلامة والصحة التي يضعها صاحب العمل.

كما أن ضرورة إتقان العمل من الواجبات الشرعية عكس الغش في العمل ممكن أن يؤدي إلى أضرار تلحق بالأفراد امتثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"

في حين أن التشريع الجزائري في هذا الشأن ألزم العمال بنص المادة 07 من القانون 90-11 خاصة الفقرة الثالثة بوجوب إتباع التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية وكذلك الفقرة الرابعة بوجوب مراعاة التدابير الوقائية و الصحية، في حين الفقرة الخامسة بوجوب تقبل أنواع الرقابة الطبية. و الفقرة السادسة من نفس المادة التي تحث على تنمية المعارف وتجديدها من بينها التكوين من اجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن في العمل.

كما تشير المادة 77 من نفس القانون إلى القواعد الواجب أن يتضمنها النظام الداخلي المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الانضباط، في حين يتعين على العامل الامتنال التام للقواعد و

التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن (الجريدة الرسمية، 1988) المادة 43. إذ يعد لزوما الامتثال لهذه القواعد المتضمنة في النظام الداخلي وإلا سيتعرض العامل لعقوبات المنصوص عليها فيه.

03-تكوين وتدريب العمال في مجال الصحة و السلامة المهنية :

تعتبر الشريعة الإسلامية طلب العلم و التعلم ذا أهمية كبيرة ليس فقط في الحياة الدنيوية بل حتى الترغيب في ثواب الآخرة بدخول الجنة لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم : " من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً، سهل الله له به طريقاً إلى الجنة" (الخالدي، 1998، صفحة 15)،

يُعتبر التعليم والتوعية بمخاطر العمل وطرق الوقاية منها جزءاً من المسؤولية الشرعية، مما يشجع على اكتساب المعرفة اللازمة للحفاظ على السلامة.

ويعتبر التدريب والتطوير من الاحتياجات الأساسية للطبقة العاملة. كما روى النبي (صلى الله عليه وسلم) عن أبي موسى الأشعري: "من كانت له أمة فأدبها وأحسن إليها ثم أعتقها وتزوجها فله أجران" (صحيح البخاري، باب العتق، الفصل 14) يتضح من هذا الأهمية الكبيرة لتعليم من هم تحت مسؤوليتهم، وها ما يمكن تطبيقه في تعليم وتكوين العمال مبادئ الصحة و السلامة، يسعى الإسلام إلى اكتساب المعرفة الكافية بالأشياء من أجل تغيير الوضعيات و الحالات ولا يحدث لك إلا من خلال التعلم و التدريب في قوله تعالى: "إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" (القران الكريم، سورة الرعد، الآية 11).

ان برامج التكوين و التعليم على السلامة والصحة ضرورية لخلق الوعي بأهمية السلامة والصحة بين العمال. حيث إنها العملية التي يمكن من خلالها للمنظمات توفير المهارات والمعارف الضرورية التي يحتاجها موظفوها للقيام بوظائفهم بطريقة آمنة وصحية. فالتشريع الجزائري لم يغفل ميدان التكوين و التعليم في مجال الصحة و السلامة المهنية حيث كان المرسوم التنفيذي رقم 02-427 (الجريدة الرسمية) حيث من واجبات أصحاب العمل تنظيم أعمال التعليم و التدريب في هذا الجانب في المواد 03 و 04 وكذا من المواد 07 إلى 10 حيث يتضمن هذا الميدان جانبان:

أولاً التعليم و الإعلام: شرح الأخطار المهنية وتدابير الوقاية لتفاديها (ملصقات و إعلانات موجهة للعمال).
ثانياً تكوين العمال: تزويد العمال بمعارف ضرورية في مجال الوقاية (تكوين نظري و تطبيقي) و الترتيبات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل أو كارثة (تخضير العمال).

يجب أن تعمل برامج التعليم و التكوين على تطوير الصفات و الجوانب التي يحتاج إليها العمال ليكونوا أكثر إنتاجية بالإضافة إلى وعيهم بالسلامة وبالتالي المساهمة بشكل أكبر في تحقيق أهداف المؤسسة.

الخاتمة

بعد النظر في الواجبات المذكورة أعلاه لصاحب العمل والعامل في علاقة العمل، نفهم أن التزامات كل منهما في الإسلام يجب أن يتم الوفاء بها بثقة و نزاهة تامة. ما يتوافق مع التشريع الجزائري في مجال الصحة و السلامة في العمل. وفي الوقت نفسه، فإن هذه الالتزامات عندما يتم الوفاء بها من قبل الأفراد وفقاً للشرعية الإسلامية، تصبح عبادة من العبادات التي أَمَرَ اللَّهُ تَعَالَى بِهَا وَثَبَاتُ عَلَيْهَا. حيث ان تطبيق معايير الصحة و السلامة المهنية لا يزال يواجه تحديات ما يتطلب المزيد من الجهود لترقية التوعية و التثقيف بالنصوص القانونية و التشريعية وضمان رقابة فعالة تضمن الامتثال الفعال و المستدام، مع جهود المؤسسات الدينية في غرس ثقافة الامن و الصحة في العمل من خلال خطب الترغيب فيما نود الوصول اليه من أهداف و التنفير مما يشكل خطراً على الصحة و السلامة.

قائمة المراجع:

القران الكريم برواية ورش

01-الجيلالي عجة. (2005). الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية"النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر". الجزائر: دار الخلدونية للنشر و التوزيع.

02-سعدون محمد الساموك، و هدى علي الشمري. (2010). الاديان في العالم. المنهل.

03-LAROUSSE super major,paris.

04-Koeing.H.G (2012), religion, spirituality and health: the research and clinical implications,ISRN psychiatry, 01-33.

05-Harold G. Koeing, Vernna Benner Carson (2012) handbook of religion and health, oxford university press

06-Lebbaeus Asamani, Abigail Opoku Mensah (2016), Religiousity Organizational as an Antecedent of Employees ,Advances in Social Sciences Research Journa ,Vol3, 4-45

07-Lebbaeus Asamani, Abigail Opoku Mensah (2016), Religiousity Organizational as an Antecedent of Employees ,Advances in Social Sciences Research Journa ,Vol3, 4-45

08-Ahmed M Abdel-Khalek (2010), religiosity, subjective well-being and neuroticism, culture and mental health religion, 67-79.

09-مصطفى عمر التير، و رولف فيغرسهاوس. (2010). دور الدين في المجتمع. دمشق: دار الفكر.

10-Amir Hayat (2008), occupational Safety in Islamic perspective, journal of Islamic thought and civilization, 178-191

11-Baailly Nathalir, Nicolas Roussiau, Ghazlane Fleury-Bahi (2011), Étude des liens entre les croyances religieuses et spirituelles age et la santé, bulletin de psychology, tome 64, 149-154

12-Koeing.H.G (2012), religion, spirituality and health: the research and clinical implications,ISRN psychiatry, 01-33.

13-القران الكريم، سورة البقرة، الآية 195.

14-تاريخ الاسترداد 26 /01 /2025 من www.sesric.org:
<https://www.sesric.org/imgs/news/file/OSH-iifa-fatwa-ar.pdf>

14-محمد جهل. (2018). فساد الصحة المهنية وبيئة العمل وفق منظور الشريعة الاسلامية. مجلة قانون العمل و التشغيل ، 243-257.

15-الجريدة الرسمية. المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

16-الجريدة الرسمية. (19 يناير 1991). المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

17-القران الكريم، سورة التوبة، الآية 108

18-الجريدة الرسمية. (21 ابريل 1990). قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.

19-Amir Hayat (2008), occupational Safety in Islamic perspective, journal of Islamic thought and civilization, 178-191.

20-القران الكريم، سورة القصص، الآية 27.

21-القران الكريم، سورة البقرة، الآية 286.

22-Rozanah Ab Rahman (2006), protection of safety, health and welfare of employees at workplace under islamic law, 51-66.

23-الجريدة الرسمية. الامر رقم 97-03 مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل .

24-بشير هدي. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: جسور للنشر و التوزيع.

25-الجريدة الرسمية. (08 يناير, 2005). المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية و الامن.

26-Amir Hayat (2008), occupational Safety in Islamic perspective, journal of Islamic thought and civilization, 178-191

27القران الكريم، سورة القصص، الاية 26

28-الجريدة الرسمية. (26 يناير, 1988). القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية الأمن وطب العمل.

29-عبد الله الخالدي. (1998). إحياء علوم الدين للإمام حجة الاسلام أبي حامد محمد الغزالي، المجلد

الاول: العبادات. بيروت، لبنان: شركة دار الارقم بن أبي الارقم للطباعة و النشر و التوزيع.

30-صحيح البخاري، باب العتق، الفصل 14.

31-القران الكريم، سورة الرعد، الاية 11.

32-الجريدة الرسمية. مرسوم تنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 0 شوال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر سنة

2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال واعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الاخطار المهنية

33-الجريدة الرسمية. (26 يناير, 1988). قانون رقم 88-07 ، يتعلق بالوقاية الصحية و الامن وطب

العمل.