

دور مفتشية العمل في حماية العمال من خطر فيروس كورونا*

بومدين محمد (1)

(1) مفتش رئيسي للعمل، المفتشية الولائية للعمل المدية،

26000، الجزائر.

البريد الإلكتروني: aspinou@yahoo.fr

الملخص:

تسببت جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) في حالة طوارئ صحية عالمية وأزمة اقتصادية لا تضاهيها حجما أي أزمة أخرى على مر التاريخ، حيث أدى توقف المؤسسات عن النشاط إلى عدم استقرار في علاقات العمل ما بين إنهاء وتعليق لها، وحرصا من الدولة على سلامة العمال، وحفاظا على مناصب عملهم، أصدرت جملة من التدابير والإجراءات للتعاطي مع الجائحة. تعد مفتشية العمل إحدى الهيئات المكلفة بالسهر على تطبيق بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا، حيث تسعى من خلال زيارات التفتيش والمراقبة التي يقوم بها مفتشو العمل للهيئات المستخدمة، إلى التوعية والتحسيس بخطر الوباء، ومراقبة مدى احترام إجراءات الوقاية من الفيروس.

الكلمات المفتاحية:

فيروس كورونا كوفيد-19، مفتشية العمل، الرقابة، بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا.

* تاريخ إرسال المقال 2022/10/16، تاريخ مراجعة المقال 2022/12/14، تاريخ نشر المقال 2022/12/22.

المؤلف المراسل: aspinou@yahoo.fr

The role of labour inspectorate in the protection of employees from coronavirus

Summary:

The pandemic of coronavirus (COVID 19) has caused a global health emergency and economic crisis which is historically unmatched by any other crisis, where the discontinuation of institutions activity led to the instability of labour relations between terminate and suspend them. In order to preserve the safety of employees and their employment positions by the State, it has issued a set of measures and actions to engage with the pandemic.

The labour inspectorate is one of the bodies responsible for ensuring the application of Coronavirus prevention protocol through inspection visits made by labour inspectors to institutions for awareness and sensitization of pandemic threat, and supervising respect for actions of coronavirus prevention.

Key words:

Coronavirus COVID-19, Labour inspectorate, supervision, Coronavirus prevention protocol.

Le rôle de l'inspection du travail dans la protection des travailleurs contre la menace du virus Corona

Résumé :

La pandémie du virus Corona (Covid-19) a provoqué une urgence sanitaire mondiale et une crise économique dont l'ampleur n'est comparable à aucune autre crise de l'histoire, car la cessation d'activité des établissements a entraîné une instabilité des relations de travail entre le licenciement et la suspension. Afin de préserver les postes de travail et d'assurer la sécurité des travailleurs, l'État a adopté un certain nombre de mesures et de procédures pour faire face à la pandémie.

A cet effet, L'Inspection du travail est l'un des organes chargés d'assurer la mise en œuvre du protocole de prévention du virus Corona, à travers les visites d'inspection et de contrôle effectuées par les inspecteurs du travail auprès des organismes employés et la sensibilisation sur le danger de l'épidémie, ainsi que la surveillance du degré du respect des mesures de prévention du virus.

Mots clés:

Coronavirus COVID-19, Inspection du travail, Surveillance, Protocole de prévention du coronavirus.

مقدمة

أدى ظهور جائحة فيروس كورونا أواخر العام 2019 إلى شلل أصاب الروتين اليومي للأفراد، وفرض واقعا استثنائيا أثر على المجتمع الدولي في شتى المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية...، ولقد شهدت علاقات العمل بدورها عدم استقرار نتيجة التدابير والإجراءات المتخذة للسيطرة على الوباء ومكافحته، الأمر الذي تطلب تكييف الأحكام المنظمة لعلاقات العمل بما يتماشى والظرف الطارئ الذي فرضته الأزمة.

تعتبر مسألة توفير الوقاية الصحية والأمن للعمال في الوسط المهني من بين المسائل التي خصها المشرع الجزائري بجملة من النصوص والأحكام التي تنظمها، وأنشأ أجهزة تضطلع بمهمة رقابة تنفيذ وتطبيق هذه النصوص.

تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز دور جهاز تفتيش العمل في حماية العمال من خطر فيروس كورونا باعتباره إحدى الأجهزة التي أناطها المشرع القيام بهذه المهمة، من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها مفتشو العمل للهيئات المستخدمة لفرض احترام تطبيق القانون.

أما الهدف من الدراسة فهو تسليط الضوء على المهام والاختصاصات التي يضطلع بها مفتشو العمل خلال جائحة كورونا، لاسيما تلك التي تخص تطبيق التدابير الاستعجالية التي فرضتها الدولة للوقاية من الوباء في أماكن العمل، مع محاولة لفت انتباه المشرع الجزائري إلى النقص المسجل في الأحكام القانونية التي تخص مجال الوقاية من الأوبئة.

واستنادا إلى ما تم عرضه نطرح التساؤل التالي: ما مدى مساهمة مفتشية العمل في توفير حماية للعمال من خطر جائحة كورونا (كوفيد 19)؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الرقابة التي يمارسها مفتش العمل عند تنقله للمعاينة وفرض الجزاءات على الهيئات المستخدمة المخالفة، كما استعنا بالمنهج التحليلي لتحليل مختلف النصوص المتعلقة بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا. ولقد قسمنا الدراسة إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول رقابة مفتشية العمل خلال الجائحة أما في المبحث الثاني سنرى دور مفتشية العمل في ردع مخالفات أحكام بروتوكول الوقاية من الفيروس.

المبحث الأول: رقابة مفتشية العمل خلال جائحة فيروس كورونا

أدت أزمة جائحة كورونا إلى تعامل الهيئات المستخدمة مع علاقات العمل بأساليب متباينة، لاسيما تفسير وتطبيق النصوص التي تخص التعاطي مع الوباء كالمرسوم التنفيذي 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا¹، والمرسوم التنفيذي 20-70 المحدد للتدابير التكميلية للوقاية من انتشار فيروس كورونا².

ولقد استدعى هذا الوضع تدخل مفتشية العمل من أجل توضيح كيفية تطبيق الأحكام المتعلقة بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا من خلال وظيفة النصح والإرشاد³، ووظيفة التفتيش والرقابة⁴، سواء عند التنقل للمعاينة أو استقبال الجمهور.

المطلب الأول: رقابة الأحكام المتعلقة بعلاقة العمل

نظم المشرع الحقوق والالتزامات المترتبة عن علاقة العمل في الظروف العادية، إلا أن الظرف الاستثنائي لجائحة كورونا عجل بصدور جملة من النصوص التي تعالج مصير علاقات العمل، واستفادة العمال من العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر.

الفرع الأول: مصير علاقة العمل

شرع مفتشو العمل منذ بداية أزمة كورونا في القيام بزيارات ميدانية للهيئات المستخدمة بهدف الاطلاع على مدى احترام أحكام المرسومين التنفيذي 20-69 و 20-70 المذكورين آنفاً، من خلال حث المستخدمين على مواصلة النشاط وعدم قطع علاقة العمل، مع تشجيع أساليب وآليات القيام بالأعمال وتصريفها دون التنقل لمقر العمل كالعمل عن بعد.

أولاً: استمرارية علاقة العمل

تباين تعاطي أصحاب العمل مع الوباء، فبينما واصلت بعض المؤسسات نشاطها بصفة عادية مع فرض إجراءات الوقاية من الفيروس، توقفت مؤسسات أخرى عن العمل وقامت بتعليق علاقات العمل، وفي هذا الصدد تنص المادة 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁵، على إمكانية تعليق علاقة للعمل بسبب عطلة مرضية والتي يستفيد منها المصاب بالفيروس لحين الشفاء، بينما لم تتطرق نفس المادة إلى حالة الظروف الاستثنائية كسبب لتعليق علاقة العمل.

ويرى الأستاذ واضح رشيد أن جائحة كورونا تعد من قبيل الظروف الطارئة التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل وليس القوة القاهرة، ذلك أن فرض الحجر الصحي من طرف المشرع يجعل من تنفيذ الالتزامات التعاقدية أمراً مرهقاً وليس مستحيلاً، والتي يمكن تنفيذها بمجرد زوال المنع الإداري المؤقت المتمثل في فعل السلطة أو فعل الحاكم⁶.

يؤدي هذا الإجراء إلى تحقيق حماية مزدوجة، تسمح الأولى في الإبقاء على علاقة العمل قائمة، فبالرغم من عدم تقاضي العامل لأجره إلا أنه يظل محتفظا بحقه في إعادة الإدراج في منصب عمله كنتيجة حتمية لتعليق علاقة العمل، وتقي الثانية العامل من ضغط العمل الذي قد يؤثر على حالته النفسية بسبب العمل في بيئة عمل غير صحية⁷.

ولقد أورد المشرع الجزائري ضمانات صريحة لاستمرارية علاقة العمل عندما نص على وضع مستخدم كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة مدفوعة الأجر⁸، إذ أن العطلة الاستثنائية تجعل من علاقة العمل علاقة دائمة ومستمرة ولا يوجد ما يبرر لإنهاءها، فهي تعليق جزئي لعلاقة العمل فيما يتعلق بالتزام العامل بالقيام بالعمل المنوط به والذي يشكل محل التعاقد⁹.

يقوم مفتشو العمل عند زيارتهم لأماكن العمل طبقا للصلاحيات المخولة لهم باستجواب صاحب العمل حول قيامه بتعليق أو إنهاء علاقات العمل، ويتأكدون من ذلك بالاطلاع على السجلات الخاصة بالهيئة المستخدمة، لاسيما سجل العمال المنصوص عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها¹⁰، الذي يحتوي بالإضافة إلى أسماء العمال، تواريخ ميلادهم وتواريخ توظيفهم وكذا طبيعة علاقة العمل، وتواريخ إنهاء علاقات عملهم.

ثانيا: تشجيع العمل عن بعد

يعتبر أسلوب العمل عن بعد أحد إحدى إفرازات جائحة كورونا كوفيد-19، حيث يعد من أحدث التوجهات المعتمدة في الكثير من الدول للقيام بالأعمال، بسبب مرونته وفوائده ما جعل منه ممارسة شائعة ومتزايدة، وعملا بأحكام المادة 09 من المرسوم التنفيذي 20-69 عملت مفتشية على تشجيع هذا النوع من العمل خاصة في المؤسسات الخدمية والتي يتطلب نشاطها استعمال الرقمنة وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وذلك من خلال العمل من المنزل خلال فترة الحجر الصحي. يعرف العمل عن بعد بأنه طريقة مرنة للعمل تغطي مجالا واسعا من أنشطة العمل، جميعها تتضمن العمل بعيدا عن صاحب العمل، أو بعيدا عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير من الوقت، حيث لا يؤثر عدد ساعات العمل على اعتبار عمل ما عن بعد أم لا، فالعمل عن بعد يمكن أن يكون دواما كاملا أو جزئيا، والعبرة في تمييز العمل عن بعد هي ارتباط هذا الأخير بالمعلومات ومعالجتها، ودائما يتعلق بوسائل الإتصال الحديثة للإبقاء على اتصال مستمر مع صاحب العمل أو الرؤساء في العمل¹¹.

- تتعدد صور أداء العمل عن بعد باختلاف نوع المؤسسة، حيث ينقسم إلى ثلاثة أنواع وهي:
- العمل عن بعد من المنزل: يكون الإضطلاع بمسؤوليات العمل من المنزل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، للتواصل مع صاحب العمل، أو مع الزملاء، وهو يغطي مجالا واسعا من الخيارات، بداية بالمدير التنفيذي إلى المدير المهني، ومن العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي، ومن العمل في المنزل كل وقت الدوام تقريبا إلى العمل من فترة إلى أخرى في المنزل والأيام الأخرى في موقع العمل التقليدي¹².
 - العمل عن بعد من المكتب التابع: يؤدي العمال مهامهم في هذه الحالة في مكتب عمل عادي يكون خارج المنزل، إلا أنه يعد من المكاتب الفرعية للشركة التي تكون بالقرب من سكن العمال بهدف التخفيف عنهم عند التنقل¹³.
 - العمل عن بعد المتنقل: من خلال العمل في العديد من الأماكن التي تتغير مع الوقت، حيث يتم إنجاز المهام الموكلة للعامل في منزله أو في السيارة أو الطائرة أو ربما قد يكون العامل في رحلة¹⁴، ويشمل هذا النوع من العمل رجال البيع ومديري التسويق.
- ويحقق نمط العمل عن بعد فوائد كثيرة لطرفي علاقة العمل والمجتمع تتمثل فيما يلي:
- تقليل التنقل من وإلى العمل، ما يؤدي إلى توفير المال والوقت والجهد¹⁵، وتحسين نوعية حياة العامل من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، حيث يحظى العامل خلال عمله في المنزل بمزيد من الوقت مع أسرته لتلبية متطلباتهم، واحتياجاتهم العاطفية والنفسية.
 - الحد من الإجهاد والضغط النفسية الناتجة عن العمل.
 - خفض تكاليف العمل، من خلال تقليل مساحة المكاتب، وتحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية عن طريق تقليل التفاعلات غير الضرورية بين العمال.
 - الإستعانة بكوادر مميزة، يمكن الإعتماد عليها من أي مدينة داخل الدولة وفي أي وقت مادام هناك آلية جيدة للتواصل ومزود لخدمة العمل عن بعد يمكن الإعتماد عليه بكفاءة¹⁶.
 - إنعاش الإقتصاد، بتوفير الأموال اللازمة لإنشاء المباني والمكاتب الإدارية، وترشيد إستهلاك الطاقة بكل أنواعها وتوفير مبالغ كبيرة لرواتب العاملين، مما يساعد في توفير الكثير من أموال الدولة.
 - تقليل نسبة البطالة وتكافؤ فرص العمل، بتوظيف عدد كبير من الكوادر الوظيفية في المنزل وهذا يساعد بصورة كبيرة على تقليل نسبة البطالة.

- يساعد العمل عن بعد في تصريف الأعمال في حالة الطوارئ والظروف الإستثنائية، مثلما حدث في جائحة كورونا كوفيد-19، فهو يضمن الإستمرارية في تقديم الخدمات عن بعد بواسطة وسائل الإتصال المختلفة بعيدا عن إنتشار الوباء والعدوى.

الفرع الثاني: العطلة الاستثنائية

أثار نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20-69 بشأن إحالة 50% من اليد العاملة على عطلة إستثنائية مدفوعة الأجر، جدلا واسعا حول كيفية تطبيقه، حيث قامت بعض الهيئات المستخدمة بإجبار العمال على إستهلاك باقي العطل وكذا رصد العطل السنوية، وقامت مؤسسات أخرى بخصم بعض المنح والعلاوات مثل منحة المردودية، لذا كان من الضروري معرفة الطبيعة القانونية لهذه العطلة ورقابة مفتشية العمل عليها.

أولا: الطبيعة القانونية للعطلة الاستثنائية

شددت مختلف القطاعات الخاضعة للوظيفة العمومية في مراسلاتها¹⁷ على منع الإقتطاع من أجور الموظفين الذين إستفادوا من العطلة الإستثنائية، حيث أمرت وزارة العمل في تعليمات إلى مصالحها، بعدم الإقتطاع من مرتبات العمال وصرفها كاملة غير منقوصة بعنوان المدة التي أحيلوا فيها على العطلة الإستثنائية، وأكدت على أن كل إقتطاع بغرض تسوية وضعية سابقة بعد مخالفة صارخة للقوانين السارية المفعول¹⁸، وأيدت المديرية العامة للوظيفة العمومية¹⁹ هذا الطرح عندما إعتبرت العطلة الإستثنائية من نفس طبيعة العطلة السنوية التي يحتفظ الموظف خلالها بعناصر الراتب كاملة بما فيها علاوة المردودية.

وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن العطلة الإستثنائية المدفوعة الأجر المكرسة بمقتضى المرسوم التنفيذي 20-69 لفائدة العمال، تعتبر حقا مكتسبا لهم، لكونها فرضت بقوة القانون وبغير إرادتهم، ولا يجوز بأي حال من الأحوال إدراج مدة العطلة السنوية ضمنها.

ثانيا: رقابة مفتشية العمل على العطلة الاستثنائية

نجم عن تطبيق تدبير العطلة الإستثنائية المدفوعة الأجر في القطاعين الإقتصادي والخاص عملا بأحكام المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70، الكثير من الإشكالات، فمن الهيئات المستخدمة من تبنت التدبير بحذافيره، ومنها من عمدت إلى إحالة عمالها على عطل سنوية، ومنها من واصلت نشاطها بكامل تعدادها من العمال دون مراعاة أحكام المرسوم، الأمر الذي استدعى تدخل مفتشية العمل وبسط رقابتها لضمان احترام القانون.

ولقد لعبت مفتشية العمل في مرحلة لاحقة دورا بارزا في محاولة إجراء عمليات الصلح بمناسبة النزاعات الفردية الناجمة عن تطبيق تدبير العطلة الاستثنائية، حيث شهدت مكاتب المصالحة²⁰ كما هائلا من الشكاوى والتظلمات.

المطلب الثاني: رقابة بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا

أورد المرسوم التنفيذي 20-69 جملة من التدابير والاحتياطات للوقاية من العدوى ومنع انتشار الوباء، حيث ركزت التدابير العامة على الحد من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل، من خلال فرض الحجر الصحي، تعليق نشاطات نقل الأشخاص وغلق بعض المحلات.

ولقد فسخ المشرع المجال للهيئات المستخدمة من أجل إتخاذ كافة الإجراءات للوقاية من انتشار الوباء والإصابة بالعدوى داخل أماكن العمل بالتنسيق مع هيئات الوقاية الصحية والأمن للمؤسسة، وقبل الخوض في هذه الإجراءات لابد من معرفة المقصود بفيروس كورونا كوفيد-19.

الفرع الأول: مفهوم فيروس كورونا كوفيد-19

يعتبر مكان العمل من الأماكن التي يقضي بها العامل معظم وقته خلال أوقات العمل ومن المعروف أن انتقال العدوى بمرض كوفيد-19 يسهل عن طريق المخالطة والاتصال الوثيق بين الأشخاص، لذلك يجب التعريف بفيروس كورونا وبيان أعراضه وطرق انتشاره.

أولا: تعريف فيروس كورونا

ظهر فيروس كورونا في مدينة ووهان الصينية أواخر عام 2019، حيث أطلق عليه في بادئ الأمر تسمية فيروس كورونا المستجد، ثم غيرت التسمية إلى فيروس COVID-19 وهي التسمية التي اعتمدتها منظمة الصحة العالمية رسميا شهر فبراير من سنة 2020.

كورونا المستجد هو فيروس جديد من بين فصيلة كبيرة تسمى الفيروسات التاجية "كورونا"، والتي تصيب الجهاز التنفسي، وتتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد خطورة مثل "سارس" و"ميرس"، ويسبب مرضا يسمى COVID-19، ولم يكتشف علاج له حتى الآن²¹.

كما يعرف بأنه فيروس مستحدث يمثل سلالة جديدة من الفيروسات التاجية تكمن خطورته في إصابة الجهاز التنفسي للإنسان مع عدم وجود علاج نهائي له حتى الآن، يتميز بحجم كبير مقارنة بباقي الفيروسات، وبقائه على الأسطح لفترات طويلة، ولكبر حجمه فان بقاءه بالهواء مدة لا تتجاوز الثلاث ساعات وهذه فتره كافية لالتقاط الفيروس ما لم نتبع طرق الوقاية والسلامة²².

ولقد عكفت مجموعات الصحة العامة، ومن بينها مركز مكافحة الأمراض والوقاية منها في الولايات المتحدة ومنظمة الصحة العالمية على متابعة جائحة كوفيد 19 ونشر آخر المستجدات على مواقعها عبر الإنترنت. كما أصدرت هذه المنظمات توصيات حول الوقاية من الفيروس المسبب لمرض كوفيد 19 وعلاجه.

ثانياً: أعراض فيروس كورونا وطرق انتقاله

تتمثل أعراض الإصابة بفيروس كورونا في الحمى والسعال الجاف، وقد يعاني بعض المرضى من الإرهاق، أو الآلام والأوجاع، أو إحتقان الأنف، أو الرشح، أو ألم الحلق، أو الإسهال أو فقدان حاستي الشم والتذوق، وعادة ما تكون هذه الأعراض خفيفة وتزداد تدريجياً، كما أن بعض الناس يصابون بالعدوى دون أن تظهر عليهم أي أعراض، ودون أن يشعروا بالمرض²³، ويكون تدرج الإصابة بالمرض كالآتي²⁴:

- في الأيام الثلاثة الأولى تبدأ أعراض خفيفة تشبه الأنفلونزا.
- بعد ذلك يبدأ الشعور بألم الحلق ويزداد يوماً بعد يوم يصاحبه سعال جاف وارتفاع في درجة حرارة الجسم أعلى من 37 درجة مئوية.
- لمن هم ذوي مناعة ضعيفة سيصابون باضطرابات هضمية وربما إسهال وقيء.
- تظهر مع مرور الأيام آلام المفاصل بشكل عام واستمرارية في ارتفاع درجة حرارة الجسم.
- وقد تتطور الأعراض إلى التهاب رئوي حاد مما يؤدي إلى قصور في وظائف أعضاء الجسم وحينها قد يحتاج المريض إلى رعاية خاصة في المستشفى.

تنتقل عدوى فيروس كورونا بوسيلتين أساسيتين تتمثل الأولى في الرذاذ المحمل بجزيئات الفيروس المنتشر عن طريق الجهاز التنفسي عند سعال أو عطس أو كلام الشخص المصاب، أما الوسيلة الثانية فهي الاتصال المباشر كلمس العين، الأنف، الفم، بعد ملامسة الأشياء أو الأسطح التي إلتصق بها الرذاذ²⁵، كما يمكن أن تنتقل العدوى عن طريق نقل الدم أو سوائل الجسم الحاملة لمسببات المرض إلى جسم الإنسان.

ويتم تشخيص المرض عن طريق ملاحظة العلامات والأعراض، والتأكد من الإصابة بالفيروس عن طريق الفحوص السريرية والفحوص المخبرية للأنف أو الحلق أو الرئة.

الفرع الثاني: بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا

تضمن القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²⁶ جملة من الإجراءات الواجب مراعاتها عند التعامل مع الأوبئة والأمراض المعدية في بيئة العمل، وتضمنت التنظيمات الإستثنائية الصادرة لمواجهة الجائحة إجراءات أخرى، حيث أسدت مفتشية العمل للهيئات المستخدمة تعليمات بضرورة إدراج بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا في الأنظمة الداخلية للمؤسسات، والتي تنوعت ما بين احتياطات الوقاية الجماعية وتدابير الحماية الفردية.

أولاً: احتياطات الوقاية الجماعية

وهي الإجراءات والاحتياطات التي تتخذ لتفادي وقوع الأخطار ومحاربتها من مصدرها وتحمي العمال بصفة جماعية في مواقع العمل، يمكن إجمال احتياطات الوقاية من فيروس كورونا فيما يلي:

1- وضع خطة للتأهب والإستجابة للأمراض المعدية من خلال مواكبة التوجيهات والتوصيات الصادرة عن وزارة الصحة ومحاولة دمجها في الخطط الخاصة بمكان العمل²⁷.

2- تجهيز خطط مناسبة لتقليل عدد العمال في مكان العمل من خلال تفعيل العمل عن بعد الذي سبق الإشارة إليه أو تقسيم العاملين إلى فرق منعاً للإحتكاك الجسدي المنصوص عليه في الفقرة الثانية، المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 20-69، وخفض عدد العمال في الغرفة الواحدة في مساكن وإقامات العمل وقواعد الحياة (Les bases de vie).

3- نشر وتعميم إرشادات الوقاية من الفيروس الصادرة عن منظمة الصحة العالمية من خلال تدريب العمال على التدابير المعتمدة للوقاية من خطر التعرض للفيروس وكيفية التصرف في حالة الإصابة بالعدوى. أما بالنسبة للعمال المعرضين بشدة لخطر الإصابة بالفيروس، يجب أن يشمل التدريب الإستخدام الصحيح لمعدات الوقاية الشخصية وطرق صيانتها والتخلص منها.

4- نشر ولصق اللوحات الإشهارية والمناشير والإعلانات التي تعرف بالفيروس وخطورته ووسائل الوقاية منه وأماكن تواجد الماء والمعقم.

5- قياس درجة حرارة كل من يقصد مكان العمل عند مدخل المؤسسة سواء كانوا من الإداريين، العمال، الزوار.

6- تهوية أماكن العمل: وتعني توفير الهواء النقي الصحي والمناسب للتنفس في مكان العمل²⁸، إذ يتعين على المستخدم تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية

الطبيعية الدائمة أو التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقا للمقاييس المحددة تنظيماً²⁹، وتعتبر التهوية الطبيعية أفضل طريقة لتهوية المنشآت، عن طريق نوافذ متقابلة، تتراوح مساحتها بين سدس إلى ربع مساحة الأرضية، كما يراعى أن تكون الحافة العلوية للنوافذ قريبة من سقف الغرفة لتساعد الهواء الساخن على الخروج، مع تأمين النوافذ في الأدوار العليا بشبك خشبي أو معدني لتلافي مخاطر السقوط³⁰، الأمر الذي من شأنه تصريف الهواء الملوث بجزيئات الفيروس، وتزويد الرئتين بالهواء المنعش والنقي.

7- تطهير وتعقيم أماكن العمل: يؤمن المستوى المرتفع والمستمر من النظافة في مكان العمل الحد الأدنى من التعرض للمواد الضارة، وتعتبر النظافة الشخصية وسيلة وقائية مهمة إذا أدرك قيمتها العمال يمكنهم تجنب الكثير من المخاطر المتوقعة التي تعرضهم لها مهنتهم³¹، وفي هذا الصدد تلتزم الهيئة المستخدمة طبقاً لأحكام المادة 04 القانون 07-88 المذكور سابقاً بالمحافظة على نظافة أماكن العمل وملحقاتها من خلال تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بما في ذلك جدرانها وسقوفها بالغسل والمسح كلما سمح سطح الأرضية بذلك بإستعمال المعقمات والمطهرات وكل الوسائل التي من شأنها القضاء على جسيمات الفيروس، دون نسيان تعقيم مركبات نقل العمال.

8- التلقيح ضد الفيروس: يحفز التلقيح الجهاز المناعي ويعدّه للتعرف على الفيروس، فعند التعرض لاحقاً لنفس الفيروس، يكون الجسم مستعداً لتدميره، مما يساعد على الوقاية من الوباء، ويستحسن أن يشرف على عملية التلقيح جهاز طب العمل طبقاً للصلاحيات المخولة له بمقتضى المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل³².

ثانياً: تدابير الحماية الفردية

وهي مجموعة أدوات يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه بغرض الحماية من جزيئات الفيروس في حال لم تكون احتياطات الوقاية الجماعية غير كافية أو لتعزيزها إلى أن يتم التخلص خطر الفيروس أو تخفيضه إلى مستوى لا يشكل أي تهديد للصحة والأمن، تجد أساسها القانوني في المادة 06 من القانون 07-88 التي تنص على لزوم تزويد العامل بالألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة الأشغال والأخطار، حيث تتنوع وسائل الوقاية الفردية بحسب الخطر المراد إتناؤه، وتشمل ما يلي:

1- القناع الواقي (الكمامة): وهي عبارة عن قناع حاجز الذي يغطي الأنف والفم والذقن بحيث لا يتضمن صمام للشهيق و/أو الزفير، حيث يدخل الهواء المستنشق إلى حد كبير من خلال المادة

المكونة للكمامة، تستعمل للحماية من جزيئات فيروس كورونا المتطايرة في الجو ومن الهواء الملوث بها، حيث تصنف الكمامات من خلال نوع التغطية التي تؤمنها للجهاز التنفسي ومن خلال الآلية المستخدمة لوقاية الذي يستعملها من المواد الملوثة ويشترط فيها ما يلي³³:

✓ تغطية وختم منافذ الهواء وهما الأنف والفم.

✓ تنقية الهواء وتميرير إما بفعل التنفس أو عن طريق أداة للنفخ.

✓ التزويد بالهواء من خلال إمكانية التنفس براحة وسلاسة.

2- أدوات حماية اليدين: عن طريق مختلف أنواع القفازات للحماية من جزيئات الفيروس الملتصقة بالأسطح، ويجب استعمال القفازات المعقمة عند التعامل مع الميكروبات وناقلات الأمراض مثل المختبرات الطبية أو الأعمال الطبيعية العلاجية أو التشخيصية³⁴.

3- معدات حماية العينين: يجب أن تؤمن الحماية المطلوبة والرؤية الواضحة وأن تمنع وصول الرذاذ المتطاير والقطرات المحملة بجسيمات الفيروس إلى العين، كما يجب أن تصنع من الزجاج أو البلاستيك الشفاف وأن تكون مقاومة للصدمات³⁵، ويستحسن استعمال النظارات البلاستيكية ذات الإطار المطاطي الكامل والتهوية الجانبية عن طريق الفلتر للتعامل مع الفيروس.

إلى جانب هذه المعدات، نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي 05-12 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري³⁶، على أنه يجب أن توضع تحت تصرف العمال، نظرا لطبيعة العمل الواجب إنجازه ومكان الممارسة، التجهيزات أو المواد الواقية الملائمة كأحزمة أو حمالات الأمن والخوذ والنظارات والجزم وأحذية الأمن والملابس والمعاطف المشمعة والقفازات والصدريات الجلدية وواقيات الكتف والمآزر وواقيات الضجيج والأقنعة الواقية.

المبحث الثاني: ردع مخالفات أحكام بروتوكول الوقاية من فيروس كورونا

يتمتع مفتش العمل في إطار ممارسة صلاحياته بسلطات واسعة، عند قيامه بزيارات تفتيشية لأماكن العمل، قصد التأكد من احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، تمكنه من إتخاذ الإجراءات المناسبة عند إكتشافه مخالفة لهذه الأحكام، لردع المستخدمين المخالفين وإلزامهم بإزالتها، من خلال توجيه الملاحظات والإعذارات، وتحرير محاضر بالمخالفة، مع إخطار الجهات المختصة بذلك.

المطلب الأول: توجيه الملاحظات الكتابية والاعذارات

يمثل توجيه الملاحظات والإعذارات أبسط أنواع العقوبات التي يمكن أن يسلطها مفتش العمل على صاحب العمل المخالف عند معاینته لأي تقصير يخص التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، حيث تمثل هذه الخطوة أول إجراء في تحذير المستخدم وإخضاعه لتطبيق القانون³⁷، وطبقا لأحكام المادة 08 فقرة 02 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل³⁸، لمفتش العمل سلطة تقدير ملائمة إتخاذ أي من هذين الإجراءين، مع العلم أن إعذار المستخدم عند إكتشاف خرق للأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يكون مباشرا دون المرور على إبداء الملاحظات.

الفرع الأول: الأساس القانوني للإعذار ومجالاته

أكدت الإتفاقيات الدولية على ضرورة منح مفتشي العمل سلطة تقديرية في إتخاذ الإجراء المناسب لردع المستخدمين المخالفين، وهو ما كرسته التشريعات الوطنية من خلال مختلف القوانين والتنظيمات التي تضمنت مجالات توجيه الإعذارات والأجال المناسبة.

أولا: الأساس القانوني للإعذار ومجالاته

تنص المادة 13 فقرة 01 من الإتفاقية الدولية رقم 81 على أنه "يخول مفتشو العمل سلطة إتخاذ الخطوات الرامية إلى معالجة النواقص التي تلاحظ في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل التي يكون لديهم سبب معقول للإعتقاد بأنها تشكل تهديدا لصحة العمال وسلامتهم..."³⁹. كما نصت المادة 07 من القانون 90-03 على مايلي "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية: الملاحظات الكتابية، تقديم الإعذارات، محاضر المخالفات، محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها".

من خلال هذين النصين نستنتج أن المواثيق الدولية أولت إهتماما لسلطة مفتش العمل في توجيه الإعذارات للمستخدمين لإمتثال ما يقضي به التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، وهو نفس المبدأ الذي كرسه المشرع الجزائري نفس المبدأ.

ثانيا: مجالات توجيه الإعذار

1- الأجال الواردة في المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل: تنص المادة 67 من هذا المرسوم على ما يلي: "عملا بأحكام

- المادة 31 من القانون 07-88 المذكور أعلاه لا يمكن أن يقل الأجل الذي يحدده مفتش العمل الذي يفتش الهيئة المستخدمة لتطبيق التعليمات الخاصة بتطبيق إجراء الإنذار عما يأتي:
- أجل شهر على الأقل للتعليمات الواردة في الفقرة الثانية من المادة 03، والمواد 06، 07، 08 والفقرة الثانية من المادة 09، المادة 10، الفقرتين 01 و 01 من المادتين 11 و 12، والمواد 15، 16، 18، 20، 21، 22، 23، 27، 28، 29، 39، 40، 41، 43، 44، 46، 56، 58.
- أجل خمسة عشر (15) على الأقل للتعليمات الواردة في المواد 04، 13، 14، 17، 19، 26، 30، 31، 32، 48، 49، 53، 54، 55 (الفقرة 02)، 62.
- أجل خمسة (05) أيام على الأقل للتعليمات الواردة في المواد 03 (الفقرة 01)، 05، 09 (الفقرة 01)، 11 (الفقرة 03)، 12 (الفقرة 03)، 24، 33، 34، 35، 36، 50، 51، 52، 55 (الفقرة 01)، 57، 59، 60، 63، 64، 65."
- 2- الأجل الواردة في المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل: تنص المادة 39 من هذا المرسوم على ما يلي: "عملا بأحكام المادة 31 من القانون 07-88 المذكور أعلاه، لا يمكن أن تقل المهلة التي يحددها مفتش العمل الذي يفتش الهيئة المستخدمة فيما يخص الأوامر التي يترتب عليها تطبيق إجراء الإنذار بموجب الوفاء، عن آجال التنفيذ الدنيا المنصوص عليها فيما يأتي:
- أجل أدنى قدره ثلاثة (03) أشهر بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد 02، 04، 09، 11.
- أجل أدنى قدره شهر واحد (01) بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد 03، 07، 10، 15، 16، 20، 27، 30 (الفقرة 01)، 31 (الفقرة 02).
- أجل أدنى قدره ثمانية (08) أيام بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد 14، 17، 18، 19، 21، 24، 25، 30 (الفقرة 02)، 31 (الفقرة 01)، 36، 37.
- أجل أدنى قدره يوم واحد (01) بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المادتين 26 و 36."
- 3- الأجل الواردة في المرسوم التنفيذي 05-12 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري: تنص المادة 39 من هذا المرسوم على ما يلي: "تطبيقا لأحكام المادة 31 من القانون 07-88 المذكور أعلاه، يجب ألا يقل الأجل الذي يحدده مفتش العمل للهيئة المستخدمة فيما يخص القواعد التي يترتب عليها تطبيق إجراء الإنذار، عن آجال التنفيذ المنصوص عليها أدناه:
- أجل أدنى مدته شهر واحد (01) بالنسبة إلى القواعد المنصوص عليها في المادتين 20 و 21 أعلاه.

-أجل أدنى مدته خمسة عشر (15) يوما بالنسبة إلى القواعد المنصوص عليها في المواد 25 و 27 إلى 29 أعلاه.

-أجل أدنى مدته خمسة (05) أيام بالنسبة إلى القواعد المنصوص عليها في المواد 7 و 10 إلى 17 أعلاه".

الفرع الثاني: شروط توجيه الإعذار ونتائجه

لكي يكون الإعذار الذي يحرره مفتش العمل صحيحا منتجا لأثاره، لابد من أن تتوفر فيه جملة من الشروط، على أن ينتج آثاره القانونية بمجرد نهاية المدة الزمنية المحددة فيه.

أولاً: شروط توجيه الإعذار

متى تبين لمفتش العمل وجود مخالفة في تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل، قام بإعمال سلطته التقديرية في تحرير الإعذار، مع التقيد بالشروط التالية:

-تحرير وتدوين الإعذار في دفتر خاص مرقم وموقع من طرف مفتش العمل، يفتتحه صاحب العمل خصيصاً لهذا الغرض، ويتعين عليه أن يقدمه لهذا الأخير في أي وقت بناء على طلبه بحسب ما نصت عليه المادة 08 فقرة 03 من 03-90، ويهدف تدوين الإجراء المتخذ في هذا السجل إلى منع احتجاج المستخدم بعدم تلقيه للإعذار⁴⁰، ما يمثل حجة قاطعة لا يجوز دحضها إلا عن طريق الإدعاء بالتزوير، كما يساعد في تحديد تاريخ البدء في حساب الأجل الممنوحة للمستخدم بقصد إزالة المخالفات وتلافيمها ومحو آثارها.

-إلزامية تضمين الإعذار تاريخ التحرير وتوقيع المفتش المعني، حيث يترتب على إدراج التاريخ تحديد مهلة إزالة المخالفة، وكذلك الأمر بالنسبة للتوقيع الذي يدل على شخصية المفتش الذي قام بتوجيه الإعذار وإسمه، والتدليل على الصفة الرسمية للإعذار وحجيته القانونية في مواجهة صاحب العمل.

-وجوب تعيين المخالفة بحيثياتها في متن الإعذار وإرتباط هذا الأخير بمهلة تمنح للمستخدم بقصد إزالة المخالفة وإستدراك النقائص المسجلة طبقاً لأحكام المادة 12 فقرة 01 من القانون 03-90 والتي تنص "إذا إكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام...".

ثانياً: نتائج توجيه الإعذار

يعتبر الإعذار إجراء يتخذه مفتش العمل قبل السعي إلى تحريك الدعوى الجنائية، ومن ثم فإن مرور الزمن على المخالفة لا يبدأ بالسريان من تاريخ الإعذار بل من تاريخ المحضر، وبنهاية المهلة المحددة من طرف المفتش للمستخدم، وفيما لو بقي هذا الأخير على موقفه بالرغم من الإعذار،

عندها يكون من حق المفتش التوجه لتنظيم محضر لإحالة الموضوع للقضاء وتحريك الدعوى الجنائية.

المطلب الثاني: تحرير محاضر المخالفات

يؤدي عدم إمتثال رب العمل المخالف لمضمون الإعذار الموجه إليه بمفتش العمل إلى توقيع عقوبة أشد تتمثل في تحرير محضر بالمخالفة ضده موجه للجهة القضائية المختصة، عملاً بأحكام المادة 14 فقرة 01 من القانون 90-03 المذكور سابقاً، والتي تنص على "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقاً للمادة 27 من الأمر 155-66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية...".

الفرع الأول: الأساس القانوني لمحضر المخالفة وحجيته القانونية

قد يصبح فرض الجزاءات العقابية على الأشخاص الذين يرتكبون مخالفات لأحكام قانون العمل أمراً لازماً في بعض الحالات، كعدم الإمتثال للإعذار أو في حالة المخالفات الجسيمة، فيتدخل مفتش العمل بسلطته في الردع ويحضر محضراً بالمخالفة طبقاً لأحكام القانون الجنائي للعمل.

أولاً: الأساس القانوني لمحضر المخالفة

نصت المادة 18 من الإتفاقية الدولية رقم 81 المذكورة سابقاً على أنه "تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على العقوبات المناسبة على مخالفة الأحكام القانونية المنوط تنفيذها بمفتشي العمل، وعلى عرقلة مفتشي العمل عن أداء واجباتهم وتنفيذ هذه العقوبات تنفيذاً فعالاً"، وأضافت المادة 07 من القانون 90-03، بأنه يحق لمفتشي العمل في إطار ممارسة مهامهم تحرير محاضر المخالفة كلما عاينوا تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، وفي حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة أن يحرر فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية⁴¹.

ثانياً: الحجية القانونية لمحضر المخالفة

يعتبر مفتش العمل موظفاً عاماً، وتحرير محاضر المخالفات يدخل في حدود اختصاصه الزمني والمكاني، وبالتالي فإن المحاضر التي يحررها تتمتع بقوة المحررات الرسمية ولا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير⁴²، وهذا ما كرسته المادة 02/14 من القانون 90-03، حيث إعتبرت هذه المحاضر دليلاً على ما جاء فيها إلى حين ثبوت عكس ذلك بدليل كتابي أو بشهادة الشهود.

الفرع الثاني: شروط تحرير محضر المخالفة وآثاره القانونية

لكي يكون محضر المخالفة صحيحاً منتجا لآثاره القانونية، لابد من أن تتوفر فيه جملة من الشروط، وأن يتم إيداعه لدى نيابة المحكمة المختصة إقليمياً.

أولاً: شروط تحرير محضر المخالفة

لابد لمحضر المخالفة الذي يحرره مفتش العمل أن يتضمن الشروط التالية:

- يجب أن يصدر المحضر عن مفتش العمل المختص إقليمياً.
- يجب أن يكون محضر المخالفة خطياً، موقعاً من قبل المفتش ومؤرخاً، متضمناً تعيين العناصر المادية للمخالفة⁴³، كالهوية الكاملة للمستخدم المخالف وصفته، بيان الوقائع والنقائص المسجلة مع ذكر النصوص القانونية محل المخالفة والعقوبة المقررة لها في حديها الأدنى والأقصى، وكذا ذكر تاريخ الزيارات سواء الزيارة العادية أو المضادة التي تلي توجيه الإعذار.
- يجب أن يحرر محضر المخالفة بناء على تقرير الزيارة التفتيشية، دون زيادة أو نقصان وطبقاً لمشاهدات المفتش وملاحظاته على أرض الواقع.

ثانياً: الآثار القانونية لمحضر المخالفة

يمثل تحرير محضر المخالفة إثبات مخالفة أو جريمة، بحسب قانون العمل، وهذا ما يترتب مجموعة من الآثار القانونية نتناولها فيما يلي:

1- تحريك الدعوى الجنائية: ويكون ذلك بإحالة محاضر المخالفات إلى النيابة العامة، قصد توقيع العقوبة على رب العمل المخالف، حيث بمجرد أخذ النيابة العامة علماً بالمحضر، تباشر التدابير المتعلقة بالتحقيق الجنائي لتعقب المسؤول عن الجرم وتوقيع العقوبة عليه.

2- العقوبات المقررة: عندما تحال الدعوى الجنائية إلى المحكمة المختصة، فإن لهذه المحكمة أن تقرر العقوبة اللازمة، حيث تنص المادة 38 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمعدلة بموجب المادة 99 من القانون 11-17 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 على ما يلي "يعاقب على كل مخالف لأحكام المواد 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 23، 25، 26، 28 أعلاه، بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج.

وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس لمدة من 03 أشهر إلى 06 أشهر، وبغرامة من 40.000 دج إلى 50.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط"⁴⁴.

حيث تشمل الأحكام المعاقب عليها في ما يخص عدم احترام بروتوكول الوقاية الصحية من

فيروس كورونا ما يلي:

✓ عدم توفير معدات الحماية الفردية للعمال.

✓ عدم مراعاة تدابير الحماية الجماعية.

✓ عدم الإلتزام بطب العمل وتأسيسه.

3- غلق المؤسسة: يمكن للمحكمة في حال العود في المخالفات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن المشار إليها ضمن المواد 37، 38، 39، المثبت بمحضر مفتش العمل المختص إقليميا، إصدار قرار بالغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل، قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، ويؤمر برفع اليد من قبل الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة، وهذا طبقا لأحكام المادة 40 من القانون 88-07 المذكور سابقا.

خاتمة

كان لتداعيات جائحة كورونا كوفيد-19 أثرا كبيرا على الهيئات المستخدمة من كل النواحي، نظرا لعدم وجود استعداد مسبق للتعاطي مع الأزمة، الأمر الذي أدى إلى عدم استقرار في علاقات العمل ونوع من الفوضى في التعامل مناصب الشغل.

ولقد حاول المشرع الجزائري التصدي للظرف الاستثنائي من خلال سلسلة من التدابير والإجراءات كإحالة اليد العاملة على عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، وإصدار بروتوكول للوقاية من فيروس كورونا من خلال المرسوم التنفيذي 20-69 وما تلاه من مراسيم.

وبدورها ساهمت مفتشية العمل في مجابهة الجائحة من خلال السهر على تطبيق بروتوكول الوقاية من الفيروس في المؤسسات.

وحتى يتسنى لمفتش العمل القيام بوظيفته في حماية العمال من الأخطار التي تهددهم في مواقع العمل على الوجه المطلوب، يجب تذليل المشاكل والصعوبات التي تعترضه في أداء مهامه، والتي يمكن الحد منها من خلال التوصيات التالية:

- ضرورة مراجعة المنظومة التشريعية الخاصة بميدان النظافة وحفظ الصحة والأمن بأكملها، كونها أصبحت قديمة ولا تساير التطور التكنولوجي الحاصل في العالم حاليا، والمخاطر الناتجة عن استعمال الوسائل الحديثة لاسيما التعامل مع انتشار الأمراض المعدية والأوبئة.

- يجب أخذ العبرة من أزمة جائحة كورونا وسن نصوص قانونية تبين وتوضح كيفية التعاطي مع مختلف الجوائح أيا كان مصدرها في كافة المجالات.

- التوجه نحو العمل عن بعد كنمط جديد للعمل خاصة في النشاطات التي تتطلب تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

- تعديل أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وتكييفها لتتوافق مع الظروف الطارئة أو الاستثنائية الممكنة الحدوث مستقبلا مثل إضافة حالة الظروف الطارئة أو القوة القاهرة كسبب من أسباب تعليق علاقة العمل الواردة في المادة 64 من القانون 90-11.

- جعل المواد المعاقبة على مخالفة شروط السلامة المهنية أكثر صرامة لردع المخالفين من خلال تعديل المادة 38 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والرفع أكثر في قيمة الغرامات التي تضمنتها هذه المادة.

- تكثيف الزيارات التفتيشية الدورية بواسطة الفرق المشتركة (مفتشية العمل، مصالح الوقاية التابعة للضمان الاجتماعي، هيئة الوقاية من الأخطار المهنية OPREBATPH) إلى أماكن العمل للاطلاع على الظروف الصحية لتشغيل العمال.

- تنظيم لقاءات ومنتديات وأيام إعلامية حول السلامة المهنية والتوعية والتحسيس بخطر الأوبئة والأمراض المعدية، تحت إشراف مفتشية العمل بالتنسيق مع كل الهيئات المعنية بهذا الموضوع كمصالح الضمان الاجتماعي، هيئة الوقاية من الأخطار المهنية، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية INPRP، المعهد الوطني للعمل INT، لجان ومندوبو الوقاية الصحية والأمن، مصالح طب العمل... للتحسيس بأهمية السلامة في الوسط المهنية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- ضرورة إعادة الاعتبار لمفتشية العمل، وهيكلتها على النحو الذي يسمح لها بممارسة مهامها وفقا لما تنص عليه المواثيق الدولية بعيدا عن الضغوطات، من خلال تعديل المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المتضمن النظام الأساسي لسلك مفتشي العمل، وكذا مراجعة النظام التعويضي لهذه الفئة، إضافة إلى التكوين الدوري والمتخصص لمفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتوفير الوسائل والمعدات الضرورية لأداء المهام.

الهوامش:

¹ مرسوم تنفيذي رقم 20-69، مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من إنتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد 15، صادر في 21 مارس 2020.

² مرسوم تنفيذي رقم 20-70، مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد التدابير التكميلية للوقاية من إنتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد 16، صادر في 24 مارس 2020.

³ مراسلة المفتشية العامة للعمل رقم 182/م ع ع/2020، المؤرخة في 22 مارس 2020 تطلب فيها من مفتشي العمل حث الهيئات المستخدمة على إتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للحد من إنتشار الوباء.

- ⁴ مراسلة مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بالمفتشية العامة للعمل، رقم 45/ م ع م / م ع م ظ ع / 2021 المؤرخة في 09 مارس 2021 تطلب فيها من مفتشي العمل القيام بزيارات تفتيشية إلى الهيئات المستخدمة الأجنبية للإطلاع على مدى احترام العمال الأجانب لتدابير الوقاية من فيروس كورونا خاصة قاعدة الحياة التابعة للشركات الأجنبية في الجزائر.
- ⁵ القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم، جريدة رسمية، عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990.
- ⁶ رشيد واضح، "انتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 05، عدد 02، 2020، ص 29.
- ⁷ أورمضيبي ليندة، "عن حماية العامل في ظل جائحة كوفيد-19 في القانون الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلد 16، عدد 01، 2021، ص 172.
- ⁸ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20-69 السالف الذكر.
- ⁹ بيران يعقوب، "حماية علاقة العمل في ظل جائحة كورونا"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 05، عدد 02، 2020، ص 126.
- ¹⁰ المرسوم التنفيذي 96-98، المؤرخ في 06 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، جريدة رسمية، عدد 17، صادر في 13 مارس 1996.
- ¹¹ مايك جري، نوبل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر عبد الرحمان العيسى، الإدارة العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2001، ص 39.
- ¹² المرجع نفسه، ص 51.
- ¹³ علا عيسى محمود الخطيب، أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي (الإستشارات والتصميم الهندسي) في الأردن خلال جائحة كوفيد-19، رسالة لنيل درجة ماجستير في الأعمال الالكترونية، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2021، ص 20.
- ¹⁴ علي رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، مذكرة ماجستير في الإقتصاد الكلي، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2018، ص 29.
- ¹⁵ مايك جري، نوبل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 43.
- ¹⁶ علي رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، المرجع السابق، ص 26.
- ¹⁷ مراسلة وزارة المالية رقم 20/1008 الصادرة في 14 ماي 2020 بشأن عدم الإقتطاع من أجور الموظفين الذين استفادوا من العطلة الاستثنائية وعدم المساس بمنحة المردودية.
- ¹⁸ عياش حمزة، "الآثار القانونية المترتبة على العمال والموظفين خلال العطلة الاستثنائية في ظل جائحة كورونا كوفيد-19"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 05، عدد 02، 2020، ص 168.
- ¹⁹ مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية رقم 2020/4762 بتاريخ 07 جوان 2020 إلى السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية قسنطينة فيما يخص الاستفادة من علاوة المردودية للموظفين الموضوعين في حالة عطلة إستثنائية مدفوعة الأجر.
- ²⁰ يختص مكتب المصالحة بالنظر في كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما تم تحديدها بنص المادة 02 من القانون 90-04، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية، عدد 06، صادر بتاريخ 27 فبراير 1990، معدل ومتمم.

- ²¹ منظمة العمل الدولية، الدليل الإرشادي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بخصوص الوقاية والتعايش مع فيروس كورونا المستجد في بيئة العمل، الطبعة الأولى، القاهرة، 2020، ص 10.
- ²² وزارة الصحة العامة والسكان اليمنية، الدليل الإرشادي للوقاية من مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) للعاملين في المجال التوعوي، اليمن، 2020، ص 07.
- ²³ منظمة العمل الدولية، الدليل الإرشادي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بخصوص الوقاية والتعايش مع فيروس كورونا المستجد في بيئة العمل، المرجع السابق، ص 10.
- ²⁴ وزارة الصحة العامة والسكان اليمنية، الدليل الإرشادي للوقاية من مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) للعاملين في المجال التوعوي، المرجع السابق، ص 09.
- ²⁵ منظمة العمل الدولية، الدليل الإرشادي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بخصوص الوقاية والتعايش مع فيروس كورونا المستجد في بيئة العمل، المرجع السابق، ص 11.
- ²⁶ القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، معدل ومتمم، جريدة رسمية عدد 04 صادر في 27 يناير 1988.
- ²⁷ وقاية هيئة الصحة العامة، الدليل الإرشادي للوقاية من جائحة مرض كوفيد-19 في أماكن العمل، النسخة الثانية، السعودية، 2021، ص 10.
- ²⁸ مفتاح عبد السلام الشويهيدي، الصحة والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، جامعة 7 أكتوبر، الإدارة العامة للمكتبات، ليبيا، 2008، ص 60.
- ²⁹ المواد من 06 إلى 12 من المرسوم التنفيذي 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، جريدة رسمية، عدد 04، صادر في 23 يناير 1991.
- ³⁰ زهير أحمد السباعي، أبو برك زين العابدين، الأمن والسلامة وإدارة الكوارث في المنشآت، مؤسسة السباعي للتنمية، جدة، 2015، ص 18.
- ³¹ مفتاح عبد السلام الشويهيدي، المرجع السابق، ص 64.
- ³² المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية، عدد 33، صادر في 19 ماي 1993.
- ³³ مكتب العمل الدولي، الوقاية الفردية، موسوعة الصحة والسلامة المهنية، مجلد 2، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، 2016، ص ص 102-105.
- ³⁴ مفتاح عبد السلام الشويهيدي، المرجع السابق، ص 123.
- ³⁵ ناصر منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 140.
- ³⁶ المرسوم التنفيذي رقم 05-12، المؤرخ في 08 يناير 2005، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، جريدة رسمية، عدد 04، صادر في 09 يناير 2005.
- ³⁷ بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، 2011، ص 141.
- ³⁸ القانون 90-03، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية، عدد 06، صادر في 07 فيفري 1990، معدل ومتمم.

³⁹ الإتفاقية الدولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لسنة 1947 التي بدأ سريانها في 07 أبريل 1950 والمصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر سنة 1962.

⁴⁰ علي فيصل علي، تفتيش العمل و دوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم و قوانين العمل بدول مجلس التعاون و معايير العمل الدولية و العربية، الطبعة الأولى، المكتب التنفيذي، مملكة البحرين، 2014، ص 275.

⁴¹ المادة 10 من القانون 03-90 السالف الذكر.

⁴² علي فيصل علي، تفتيش العمل و دوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، المرجع السابق، ص 306-307.

⁴³ مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2019، ص 197.

⁴⁴ المادة 99 من القانون 17-11، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، المتضمن قانون المالية لسنة 2018، جريدة رسمية، عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017.