

الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري The Right to Health for Workers under the Algerian Legislation



الدكتورة/ نوار حسين

جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر

nouarahocine@yahoo.fr

تاريخ القبول للنشر: 2019/01/23

تاريخ الاستلام: 2018/06/20



ملخص:

كرّس المشرع الجزائري الحماية القانونية لصحة العامل وسلامته الجسدية والذهنية والعقلية والعاطفية، وذلك في عدة نصوص قانونية لاسيما الدستور باعتباره أسمى القوانين، حيث نص على "الحق في الصحة" كمبدأ دستوري.

ونظم كل الآليات القانونية التي تحمي صحته من المخاطر والحوادث المهنية وحتى من الاستغلال غير المشروع له من المسؤولين في مكان العمل لأنها تصرفات تضر بالصحة، وهي حماية مستمرة طيلة حياته المهنية.

وقد احتل موضوع السلامة المهنية والأمن والصحة العمالية أهمية بالغة في التشريع العمالي، حيث كرس المشرع الجزائري من خلالها الحماية القانونية للعامل كضمان للصحة والسلامة، وكيّف كل الأفعال التي يتعرض لها أثناء أداء العمل وتمس صحته وسلامته بالجريمة، ونظم مجموعة من الاجراءات الرقابية التي تضمن تفعيل هذه الحماية، ورتب عنها المسؤولية.

الكلمات المفتاحية: صحة العامل؛ السلامة المهنية؛ حماية العامل في التشريع الجزائري.

Abstract:

The Algerian legislator has been concerned with protecting the health of the worker and his physical, mental, and emotional integrity in several legal texts, especially the Constitution, the supreme law. The right to health is defined as a constitutional principle in general, and, in particular, all legal mechanisms that protect worker's health from risks, occupational accidents and even from illegal exploitation by his hierarchy, because it harms his health. He should be protected all along his career, both during the performance of his duties within the institution and even outside the institution, as long as he works for it.

Law regulates the protection of workers as a guarantee for health and safety, so that all acts committed during the performance of work and affecting the

worker's health and safety should be regarded as a crime. This requires a set of control measures that ensure the activation of this protection, placing responsibility under the principle of "the right to health in the workplace".

key words: right; legislation; worker health; occupational safety; worker protection.

مقدمة:

اهتم المشرع الجزائري بحماية صحة المواطن وسلامته الجسدية والذهنية والعقلية والعاطفية في عدة نصوص قانونية لاسيما الدستور باعتباره أسس القوانين؛ فكرس "الحق في الصحة" كمبدأ دستوري بصفة عامة، كما اهتم في نطاق قانون العمل والنصوص التطبيقية له بصحة العامل وأمنه وسلامته الجسدية والذهنية، طيلة حياته المهنية، فكرس كل الآليات القانونية التي تحمي صحته من المخاطر والحوادث المهنية سواء أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة وحتى خارج المؤسسة طالما أنه يقوم بالعمل لصالح المؤسسة المستخدمة.

ففي نطاق تنظيم المشرع للسلامة المهنية والأمن والصحة كرس الحماية القانونية للعمال من المخاطر والأمراض والحوادث وحتى من الاستغلال غير المشروع لهم من المسؤولين لأنه يضر بالصحة، ويضمن لهم كل الحقوق المرتبطة بالحالات المرضية المختلفة في نطاق نظام التعويضات الاجتماعية ونظام الضمان الاجتماعي وأنظمة خاصة بالتكفل ببعض الفئات الخاصة من العمال... وغيرها.

بل ونظرا للأهمية القصوى للسلامة المهنية والأمن المهني في المؤسسات كرس الحماية الجنائية للعامل كضمان للصحة والسلامة، بحيث كيّف كل الأفعال التي يتعرض لها أثناء أداء العمل وتمس صحته وسلامته بالجريمة، ورتب عنها عقوبات صارمة إعمالاً لمبدأ "الحق في الصحة".

وعليه في إطار هذه الدراسة نتساءل عن ما هي الحماية القانونية المكرسة لسلامة وأمن العامل؟ أي ما هي أبعاد الحق في صحة العامل في إطار القانون الجزائري؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأيت تناول مفهوم الحق في صحة و سلامة العمال في (المبحث الأول) ثم آليات تفعيل مبدأ الحق في صحة العمال في (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم الحق في صحة و سلامة العمال

إن حماية الصحة العمومية من صلاحيات الدولة، بالنسبة للعامل تدخل ضمن مهام إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة المستخدمة، كونها تهتم بتوفير ظروف عمل مناسبة تمنع وقوع أخطار تهدد صحة العاملين وسلامتهم، حيث تستمد هذه العناية قوامها من جهة أولى من عامل أخلاقي غايته المحافظة على العنصر البشري وتجنبه الحوادث والإصابات التي تعرّض حياته للخطر مع توفير شروط عمل صحية تضمن استمرار نشاط المؤسسة⁽¹⁾، ومن جهة ثانية من عامل التكلفة فالحوادث الصناعية وإصابات العمل تحمّل المؤسسات نفقات كبيرة تتمثل في تكلفة الانتاج الضائع الناتج عن توقف العمل بسبب الحادث وتعويض المصابين مع تحمل نفقات علاجهم ودفع أجورهم⁽²⁾. فضمان بيئة عمل صحية وسليمة

للعامل اعمالا لمبدأ الحق في الصحة تخدم الطرفين، غير أن هذا الالتزام ليكون شاملا لكل أبعاده وعناصره وليتضح مضمونه علينا تحديد دقيق للمفاهيم.

وعليه، للتفصيل نتناول تعريف الحق في صحة وسلامة العمال في (المطلب الاول) ثم مضمون الحماية القانونية لسلامة وصحة العمال في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الحق في صحة وسلامة العمال

لا شك أن حق الإنسان في الحياة هو القاعدة التي تنطلق منها جميع الحقوق الأخرى على مستوى الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية، وأن حق الإنسان في الصحة هو أكثر الحقوق ارتباطاً به فحماية الحق في الصحة شرط لحماية الحق في الحياة⁽³⁾، ولهذا تم تكريس هذا الحق منذ إصدار المواثيق الدولية الأولى المتعلقة بحقوق الإنسان.

وبما أنه لا يمكن أن نفصل بين حق الإنسان في الحياة من جهة والحقوق الأخرى التي تشكل أهم عناصر وشروط الوجود خاصة منها حق الإنسان في الصحة وحق الإنسان في البيئة النظيفة وحق الإنسان في الغذاء والماء من جهة أخرى، فقد تم تكريس الاعتراف القانوني بهذه الحقوق المتفرعة والمكملة لحق الإنسان في الحياة في المواثيق الدولية العالمية والإقليمية، لاسيما في العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966. وبما أن حق العمال في الصحة والسلامة من الحقوق التي تتفرع عن الحق في الصحة عموما نتطرق للتعريف العام للحق في الصحة في (الفرع الاول) ثم لتعريفه في مجال العمل في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف العام للحق في الصحة

قد يختلط المقصود بالحق في الصحة مع مفاهيم أخرى قد تستقل عنه وقد تندمج معه، بحيث عرّف دستور المنظمة العالمية للصحة، المعتمد من طرف المؤتمر الدولي للصحة المنعقد في نيويورك في 19 جوان 1946 الصحة بأنها: "حالة مريحة كاملة على المستوى الجسدي والعقلي والاجتماعي ولا يتمثل فقط في غياب الأمراض والعاهات، ويعد الحصول على أحسن حالات الصحة التي يمكن أن يبلغها الإنسان من بين الحقوق الأساسية لكل انسان مهما كان عرقه أو دينه أو آراءه السياسية أو وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي"⁽⁴⁾.

وعليه فالحق في الصحة يحمل معنيين اثنين، الأول ضيق يشمل الحق في العناية الطبية، والثاني واسع ويشمل عدة عوامل تساعد على الحياة الصحية السليمة.

وقد اعتمدت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذا الجهاز الرقابي للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هذه العوامل وسمتها "العوامل المحددة من أجل الصحة"، بحيث تندرج فيها عدة مسائل ضرورية هي: التزويد بمياه الشرب والصرف الصحي تغذية صحية وكافية -مسكن مريح - ظروف عمل وبيئة سليمة- تربية صحية - نشر للمعلومات الصحية - المساواة بين الجنسين⁽⁵⁾.

كما يتضمن الحق في الصحة عدة حقوق فرعية أخرى نذكر من أهمها:

- الحق في نظام للحماية الصحية يضمن لكل امكانية الاستفادة من أحسن حالة صحية ممكنة في مكان العمل وخارجه⁽⁶⁾.

- الحق في الوقاية والعلاج ومكافحة الأمراض، وفي الحصول على الأدوية الأساسية والرعاية الصحية للأمومة والطفولة والصحة الانجابية والتمكين المنصف وفي الوقت المطلوب من الخدمات الصحية الأساسية مع تقديم تربية صحية ومعلومات متعلقة بها.

- الحق في توفير الخدمات الصحية والأعيان والمباني الصحية، مع عدم التمييز في الاستفادة من الخدمات الصحية في نطاقها.

ويرتبط الحق في الصحة ببعض الحقوق الأخرى منها الحق في المياه، الحق في الغذاء، الحق في السكن اللائق، الحق في الحماية من التمييز، الحق في الحياة الخاصة، الحق في الاستفادة من التطور العلمي... ونظراً لخاصية عدم التجزئة التي تتميز بها حقوق الإنسان فمن الواضح والضروري تكامل حق الإنسان في الصحة مع هذه الحقوق الأساسية، وهذا من أجل ضمان أفضل لصحة الإنسان⁽⁷⁾.

الفرع الثاني: تعريف حق العامل في الصحة

إذا كانت الصحة اصطلاحاً هي حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم الناجمة عن حالة تكييفه مع عوامل البيئة المحيطة، باعتبارها مدلول مرتبط بالسياق الاجتماعي والثقافي والعلاقات العامة مع الغير، بحيث يحدث التوافق بين صحة الجسم والنفس والمجتمع⁽⁸⁾، فإن هذا ما ينطبق على صحة العامل في محيط العمل أو في بيئة العمل ويصطلح عليها "الصحة المهنية" أو "الصحة العمالية".

إن حق العامل في الصحة في مكان العمل لا يجدر أن يتوقف على مجرد ضمان حقه في مجرد الخلو من المرض والحماية من العجز بل يفترض أن يمتد الى ضمان الوصول والارتقاء بصحته الى درجة اكتمال سلامته البدنية والعقلية والاجتماعية، وذلك على ضوء التعريف الأكثر تداولاً للحق في الصحة الذي وضعته المنظمة العالمية للصحة في المادة الأولى من ميثاقها المؤرخ في 22 جويلية 1946 والتي تنص على أنه: "الصحة حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً، لا مجرد الخلو من المرض أو العجز".

على العموم إنّ الحق في الصحة المضمون للعمال في بيئة العمل يشمل كل أبعاده الوقائي والعلاجي، الفردي والجماعي، يتوسطها فكرة "الأمن الصحي" في شكله المطلق في مكان العمل أو أثناء أدائه وإن كان خارج نطاقه، مضمونه يستخلص من النص، وهو كمصطلح عام أقرب إلى الاعلان منه إلى الوصف لذا يدعو القاضي حتماً إلى التدخل من أجل تحديد معنى الحق، لا سيما وقد عرف المبدأ العديد من التأويلات وبالتالي التقريب بينه وبين "الحق في العلاج"، "الحق في الخدمات الاجتماعية"، "الحق في منع تداول المواد المضرة بالصحة"... الخ⁽⁹⁾.

المطلب الثاني: مضمون الحماية القانونية لسلامة وصحة العمال

كرس المشرع الجزائري الحق في الحماية الصحية وجعله مبدأً دستوري من خلال تقرير بعض الأحكام المتعلقة بالصحة في المادة 66 من دستور 2016 التي تنص على أن: "الرعاية الصحية حق للمواطنين، تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض البوائية والمعدية وبمكافحتها"، وتضيف المادة 69 أنه:

"لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدّد القانون كفايات ممارسته. يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي..."⁽¹⁰⁾

كما أصدر المشرع الجزائري ترسانة كاملة من النصوص القانونية لتحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹¹⁾، وقام بتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة، وذلك تحت طائلة التعرض للعقوبات كلما خالف أي شخص منهم الأحكام المتعلقة بحماية صحة وسلامة العمال أو بصفة عامة في مكان العمل⁽¹²⁾، فهي أحكام من النظام العام ملزمة لكل الأطراف المسؤولة في مكان العمل.

ومن بين الأحكام التي تتضمن حماية الصحة والسلامة والتي تجعل مخالفيها يتعرضون لعقوبات صارمة ومتابعات جزائية كلما قاموا بخرقها بشكل يعرّض حياة الغير للخطر الأحكام الآتية:

الفرع الأول: الحماية القانونية للسلامة والصحة بموجب أحكام الوقاية في وسط العمل

من أهم الآليات القانونية المعتمدة في كل دول العالم لحماية صحة المواطنين وترسيخ معالم الثقافة الصحية في المجتمع بصفة عامة وبالنسبة لفئة الموظفين والعمال بصفة خاصة "الوقاية"، عملاً بالمثل الذي يقول: "الوقاية خير من العلاج"⁽¹³⁾، وتكريساً لأحكام الدستور الذي يأمر الدولة بضمان الوقاية من الأمراض في المادة 66 من الدستور المذكورة أعلاه.

وتتحقق الوقاية من خلال حفظ الصحة العامة في الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها حسب ما نصّ عليه المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل⁽¹⁴⁾، وعليه جسّد المشرع حماية الصحة المهنية كما يلي:

أولاً- ضمان النظافة والوقاية من الأمراض في مكان العمل:

أي ضمان القيام بواجبات النظافة وحفظ الصحة وتنقية الأماكن المخصصة للعمل وكل ملحقاتها وقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر على أنه: "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 والتغليف دورياً وكلما اقتضى الأمر ذلك". وتضيف المادة 4 من المرسوم نفسه أنه يجب أن تودع بقايا المواد التي تم استعمالها والقابلة للتعب أو الالتهاب في أوعية مغلقة بإحكام لتخزن في أماكن مخصصة لذلك قصد معالجتها أو إتلافها دون التسبب في ضرر أو خطر للبيئة.

ثانياً- ضمان تهوية الأماكن وتطهيرها:

تكون التهوية إما طبيعياً بصفة دائمة أو ميكانيكية أو مختلطة. مع ضمان الحجم الأدنى للهواء في الأماكن المغلقة طبقاً للمقاييس التي تضمن حماية العمال، مع تزويدهم بأجهزة أمن ملائمة وذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له ولا يجب ترك العامل الذي يتعرض للخطر دون حراسة

ثالثاً- ضمان عناصر الراحة وبيئة عمل صحية:

حيث يشمل هذا الالتزام ما يلي:

- إضاءة أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ أي ضمان صحة وسلامة العيون وراحة البصر⁽¹⁵⁾.

- حماية العمال من البرد والتقلبات الجوية.

- حماية العمال من الاختناق باستخراج الدخان والغاز المحترق الناتج من وسائل التدفئة.

- يجب الحفاظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال ولا يضر بالصحة، مع استعمال كل الوسائل الكاتمة للصوت وعزل المشاكل الضوضائية.

- تزويد العمال في حالة التعرض لدرجات حرارة مرتفعة و منخفضة بالتجهيزات الخاصة، مع ضمان بقاء كل الأجهزة صالحة للاستعمال (المواد 14-17 من المرسوم السابق).

- احترام كل الأحكام الأخرى الخاصة التي تتعلق بالوقاية من مخاطر كثيرة محتملة لاسيما في القطاعات التي يتعرض فيها العمال للخطر يوميا.

رابعاً- ضمان توفير المرافق الصحية للعمال:

إن المؤسسة المستخدمة ملزمة على توفير المرافق الصحية للعمال ومنها المراحيض وغرف لتغيير الملابس ومغاسل ذات الماء الساخن، وحنفيات للماء الصالح للشرب والمطاعم وذلك بدرجات متفاوتة وحسب القطاع.

خامساً- ضمان وسائل الشحن والتفريغ والمرور:

تهدف هذه الوسائل إلى حماية العمال من نقل أدواتهم وأجهزتهم الثقيلة دون آلات النقل والرفع والتفريغ الميكانيكية خاصة لما تكون أوزان الأثقال تتجاوز الوزن الذي يتحملونه، مع ضمان كل الاحتياطات أثناء العمل لتفادي حوادث الاصطدام.

سادساً- ضمان عدم السقوط من الأماكن العلية:

وذلك بتزويد الجسيرات والسقيفات والمصطبات والأحواض والخزانات والآبار بالحواجز الصلبة وتسييج الفوهات الأرضية... للحماية من مخاطر السقوط من العلو، ويجب وضع مقابض على السلالم والحواجز الجانبية.

سابعاً- ضمان الحماية من مخاطر الحريق:

أي أخذ كل الاحتياطات والتدابير لتفادي نشوب الحرائق، وعزل الأماكن الأكثر عرضة للحريق والتعامل بحذر مع المواد الشديدة الالتهاب⁽¹⁶⁾.

ثامناً- ضمان حماية خاصة للعمال المعرضين بشدة للأخطار المهنية:

بالإضافة للحماية المقررة للعمال كلهم في وجهها العام بتطبيق القواعد العامة للحماية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المشرع ينص على أنه يلتزم المستخدم بمنح حماية خاصة ومكثفة

للعمال المعرضين بشدة وباستمرار للأخطار المهنية، لاسيما عرضهم للفحص الطبي الدوري كل ستة أشهر على الأقل⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني: الحماية بالتوعية والتكوين للإعلام بمخاطر الصحة وحوادث العمل

نصت المادة 19 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹⁸⁾ على أنه: "يعد التعليم والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة...يعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية"، وأضافت المادة 20 من القانون نفسه: "يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني"، وعليه يجب إعلام العمال الجدد بمخاطر المهنة التي يتعرضون لها، حيث تنظم لهم عمليات تكوينية ودورات تدريبية للوقاية منها، بل ويدربون حتى على طرق استعمال الأدوات والوسائل اللازمة للحماية من المخاطر.

ونصت كذلك المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 2002/12/07 والذي يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية على أنه: "يهدف تعليم العمال وإعلامهم إلى شرح الأخطار المهنية للعمال وتحسيسهم بها، وتدابير الوقاية الواجب اتخاذها لتفادي هذه الأخطار. تتم أعمال التعليم والأعلام في أماكن العمل عبر توزيع كل وثيقة مكتوبة أو مصورة وتنظيم ندوات وحملات أمن وكذا عن طريق ملصقات وإعلانات موجهة للعمال. تشمل هذه الأعمال أيضا على حصص للتربية الصحية"⁽¹⁹⁾.

ولتفعيل برامج التوعية والإعلام على المستخدم وضع لوائح وملصقات الأمن، أو تقديم مطبوعات في صورة منشورات أو جرائد أو مذكرات تتضمن إرشادات مختصرة حول الوقاية والأمن، أو برمجة محاضرات من أصحاب الخبرة في ميدان الأمن المهني، كما يمكن لطبيب العمل أن يلعب دورا هاما في برنامج التثقيف الصحي لتوعية العمال من المخاطر المهنية وكيفية الوقاية منها.

الفرع الثالث: الحماية القانونية للصحة العمالية بموجب طب العمل

تنص المادة 12 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر على أنه: "تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية". وتنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل⁽²⁰⁾ التي تنص على أنه: "يشتمل الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمذكورة أعلاه، على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة. ويهدف هذا الفحص ما يأتي:

- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال،
- التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله،
- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله،
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات".

إن طب العمل حسب طبيعة المهام المخولة له يلعب دور وقائي أساساً وعلاجي أحياناً، وعلية فطلب العمل يساهم بصفة مباشرة في حماية صحة العمال المهنية⁽²¹⁾، بحيث يقوم بما يلي:

1- الترقية والحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن للرفع من قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

2- تشخيص العوامل التي يمكن أن تضر صحة العمال في مكان العمل.

3- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية.

4- تخفيض حالات العجز وتقييم مستوى صحة العمال وتقديم العلاج الاستعجالي.

كما نظم المشرع الجزائري العلاج الاستعجالي⁽²²⁾ عامة، من خلال نصوص المواد 150-157 من قانون رقم 85-05 المتعلق حماية الصحة وترقيتها، وتنطبق بعض هذه النصوص في مجال طب العمل، إذ تنص المادة 150 على أنه: "يقدم العلاج الطبي للسكان في الهياكل الصحية وأماكن العمل والتكوين في المنزل أو أماكن وقوع الحادث".

المبحث الثاني

آليات تفعيل مبدأ الحق في صحة العمال

يحمي المشرع الجزائري العمال بصفة عامة من الجرائم والمخالفات التي تقع بسبب مخالفة القوانين التي تنظم سلامتهم وصحتهم وأمنهم في مكان العمل، ويرتب عقوبات مختلفة بعضها بموجب القوانين الخاصة بقطاع العمل الذي يتعرض فيه العمال للخطر المهني أو الضرر، والبعض الآخر عقوبات جنائية مقررة في القانون الجنائي العام وتوقع على مرتكبي الفعل إذا ترتبت عنه إصابات خطيرة أو وفاة⁽²³⁾، وكلها تدخل في نطاق ما يسمى "بالقانون الجنائي للعمل"⁽²⁴⁾.

وعليه فالمشرع الجزائري قام بالتأكيد على أنّ كل الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة من الأمراض والمخاطر المهنية إلزامية وقواعدها أمرة، وعدم الامتثال لها يكتف على أنه مخالفة قد تتحول لجناية حسب الحالة وحسب الأضرار التي ترتب عنها لاسيما إذا أدت إلى وفاة العمال أو إلى إصابات خطيرة. وعلى سبيل المثال قد نصّ في المادة 35 من القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه: "يتعرض بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة، مخالفو أحكام هذا القانون". وهو نص واضح عام ومجرد ورد للتأكيد على أنه مهما كانت صفة ورتبة الجاني الذي يؤدي بأفعاله إلى التعرض لصحة وأمن وسلامة الغير يتعرض للعقاب، بما فيهم العمال إن كانوا المتسببين في وقوعها في مكان العمل طالما أن المخالفة تكون ثابتة في محاضر يحزرها الأشخاص المختصين. غير أنه تختلف هذه المخالفات أو التجاوزات لأن معظم التشريعات الوطنية والدولية صنّفت الأخطار المهنية الناشئة في محيط العمل إلى ثلاث مجموعات:

- الأولى مرتبطة بالعامل وحالته الصحية النفسية والاجتماعية.

- الثانية مرتبطة بالبيئة ومحيط العمل.

- الثالثة مرتبطة بمواد وأدوات العمل والآلات المستعملة.

والمشعر الجزائري "لتفعيل الحماية القانونية لصحة العمال وأمنهم" قرر تكريس الرقابة الميدانية وكلف بعض الأشخاص القانونية بضبط هذه الجرائم والمخالفات في حالة وقوعها (المطلب الأول) لينتهي بتقرير العقاب المناسب والذي يعكس بالفعل أهمية الحق في الصحة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الرقابة آلية لتفعيل الحماية القانونية لصحة العامل

في واقع القانون عموماً نجد أن الاكتفاء بالتنصيص في التشريعات على اختلاف مستوياتها على الاعتراف ببعض الحقوق لا يضمن فعاليتها ولا يفرض احترامه، ما لم يقترن وضع الحكم الموضوعي للقانون بآليات إجرائية رقابية تسهر على فرض جزاءات على التناول على القاعدة القانونية الموضوعية، وهذه فلسفة كل القوانين الداخلية والدولية⁽²⁵⁾ بما فيها التشريعات العمالية، وعليه تعتبر الرقابة أهم الآليات المعتمد عليها لضمان حماية أمن وصحة العمال داخل الهيئة المستخدمة تتحقق من خلال القيام بنوعين من الرقابات الأساسية في وسط العمل (الفرع الأول)، تقوم بها هيئات متخصصة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أنواع الرقابة الممارسة لحماية صحة العمال

تنقسم الرقابة التي قررها المشعر الجزائري لتفعيل حماية العمال من الاضرار والحوادث المهنية إلى قسمين أساسيين:

أولاً- الرقابة على مدى تطبيق النصوص القانونية:

إذا كان الحق في الصحة الذي يتمتع به العمال يقع على عاتق الدولة باعتبارها الطرف المسؤول الأول على ضمان هذا الحق الدستوري فإن الالتزام الذي تفرع عن ذلك هو السهر على ضمان تطبيق النصوص القانونية التي تقر هذا الحق وتدخل تطبيقه حيّز النفاذ، لاسيما السهر على احترام كل النصوص التي تقضي بحماية أمن وسلامة وصحة العمال لأنها بالغة الأهمية، ولأنها نصوص أمرة وتدخل في إطار النظام العام الاجتماعي، وتهدف إلى تفادي وقوع الحوادث التي تمس بالصحة بصفة عامة.

ثانياً- الرقابة على نشاط طب العمل:

وهي رقابة بالغة الأهمية، كرسها المشعر لضمان متابعة طب العمل صحة العمال والاهتمام بقضاياهم العلاجية؛ وأنهم يعملون في أحسن الظروف، والتأكد من أن هدف طب العمل هو إحاطة العمال بصحتهم في حالة التعرض لحادث أو خطر في العمل بالرعاية من خلال التكفل بهم وبنفقات علاجهم، وهي رقابة يمارسها أطباء متخصصين حسب ما نصت عليه المادة 35 من القانون رقم 93-120 التالية: "يتمتع الأطباء المكلفون بوظيفة الرقابة والتفتيش بحرية الدخول في المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت..."⁽²⁶⁾.

الفرع الثاني: الهيئات المختصة بالرقابة

تتمثل الهيئات المكلفة برقابة ظروف عمل العمال وأوضاعهم الصحية المهنية في التالية:

1- مفتشية العمل:

تقوم المفتشية بالرقابة والسهر على ضمان احترام وتطبيق المؤسسات للنصوص القانونية⁽²⁷⁾، لاسيما ما يتعلق منها بالصحة والسلامة وبطب العمل فتنبص المادة 31 من القانون رقم

07/88 المؤرخ في 1988/01/26 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه: "تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها"، حيث يمكن لعدة أطراف إحالة المسألة إلى مفتشية العمل⁽²⁸⁾، كأن يطلب العامل الذي يتعرض لإشكالات أو مساس بحقوقه الصحية والسلامة البدنية أو العقلية من المفتشية التدخل بموجب شكوى، أو أن تتدخل لجنة الوقاية من الأخطار المهنية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بموجب طلب تقدمه لمفتشية العمل للتدخل قصد تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية حسب ما نصت عليه المادة 7فقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 السالف الذكر.

2- أعوان هيئات الضمان الاجتماعي:

منصوص عليهم في المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 69/05 المؤرخ في 2005/02/6، والذي يحدد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي كما يلي: "يتولى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي من أعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي ومخلفين قانونا"⁽²⁹⁾.

3- اللجان المتساوية الأعضاء ولجنة مشاركة مندوبي الوقاية الصحية والأمن:

نصت عليها المادة 94 فقرة 2 من القانون رقم 11/90 كما يلي: "لجنة المشاركة الصلاحيات التالية: مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي"⁽³⁰⁾، وهي رقابة فعلية وفعالة لأنها تخدم مصلحة العمال بالدرجة الأولى، وهي يومية ومستمرة أي نظامية.

بحيث يتم استشارة طبيب العمل سواء كان تابعا للوحدة أو المؤسسة المستخدمة من قبل اللجان عن طريق إشراكه في أشغال اللجان، وهو ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن⁽³¹⁾.

4- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية:

نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 على أنه: "يمكن أن يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في إطار المهام المسندة إليه في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بنشاطات وقائية"، ومن بين مهامه نصت المادة 05 من المرسوم نفسه أن: "مجلس إدارة الصندوق الوطني ينشئ داخله لجنة الوقاية من الأخطار المهنية"، كما يمكن أن يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية حسب المادة 4/6: "الإنجاز والمشاركة في انجاز التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهيئات المعنية".

5- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:

نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 على أن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية يباشر جميع النشاطات ذات الصلة بترقية شروط الوقاية الصحية والأمن في

الوسط المهني وتحسينها وتنفيذ برامج البحث والتنمية والتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ويكلف بإعداد التنظيمات التقنية للأمن، وفي مجال الرقابة له الصلاحيات التالية:

- مراقبة الأمن ومراقبة مدى احترام التنظيمات التقنية للأمن.

- القيام بالنشاطات التي لها علاقة بالرقابة التقنية الصناعية بالتنسيق مع الهياكل العمومية المختصة في مجال الرقابة⁽³²⁾.

- إجراء التحقيقات في حالة وقوع حادث عمل أو ظهور أمراض مهنية⁽³³⁾.

6- لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن ومصالح الوقاية والأمن في وسط العمل:

نص على لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن المرسوم التنفيذي رقم 10-05، الذي يحدد صلاحياتها⁽³⁴⁾، حيث تستدعي هذه اللجنة طبيب العمل لحضور اجتماعاتها، قصد تقديم استشارة فيما يتعلق بمسائل الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل، حسب المادة 09 من المرسوم السالف الذكر.

في حين نص على مصالح الوقاية والأمن في وسط العمل المرسوم التنفيذي رقم 11-05 المتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، وهي تنشط بالتعاون مع طبيب العمل في كل الأنشطة المشتركة للوقاية الصحية حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 11-05 السالف الذكر، التي تنص على أنه: «تعاون مصلحة الوقاية الصحية والأمن مع مصلحة طب العمل في كل نشاط مشترك للوقاية يستدعي عملا تكامليا لتحقيق الأهداف المقررة»⁽³⁵⁾.

7- النقابات:

تلعب النقابات دورا أساسيا في حماية العمال حيث تتشكل النقابة من العمال الأجراء والمستخدمين المنتمين لهيئة أو قطاع واحد، للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، وهو ما أكدته المادة 02 من القانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وذلك متى توفرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة 06 من القانون رقم 14-90 المذكور أعلاه، يتمثل دورها في تنبيه المستخدم على ضرورة التدخل لوضع تدابير الحماية اللازمة للعمال وتدافع عن حقوقهم الصحية، كما يتم استشارتها في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما بشكل عام.

8- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن:

يتألف المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن الوزير المكلف بالعمل أو ممثله، حيث يتشكل من ممثلي الوزير المكلف بالعمل، الصحة، السكن، الصناعة وكذلك المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية وغيرهم من الممثلين وذلك طبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية⁽³⁶⁾. من أهم مهامه إعداد تقرير سنوي يدرس فيه الوضعية في ميدان الوقاية الصحية والأمن، ويقوم بعرضه مباشرة على الوزير المكلف بالعمل⁽³⁷⁾. كما يقدم اقتراحات من شأنها تحسين ظروف العمل، ويكون ذلك بتحرير التقرير بموجب قرار صادر من الوزير المكلف بالعمل⁽³⁸⁾.

المطلب الثاني: ضبط المخالفات والجرائم التي تمس سلامة وصحة العمال

ينشأ الحق في الحصول على الحماية الجنائية بعد التعرض للأفعال غير المشروعة التي كيّفها المشرع في النصوص القانونية بالجنائية⁽³⁹⁾، غير أنه نظرا لحساسية العلاقة التي تربط العامل مع المؤسسة المستخدمة التي يعمل فيها يصعب التبليغ على الحوادث قبل وقوعها إذا كانت احتمالية، وفي بعض الأحيان حتى بعد وقوعها بسبب بعض الضغوطات التي تمارس من صاحب العمل، لذا خوّل المشرع هذه المهمة لهيئة متخصصة وهي مفتشية العمل التي تمارس دورا أساسيا في مجال ضبط الجرائم التي تمس الصحة العمالية (الفرع الأول) والتي يترتب على فاعليها مسؤولية جزائية وعقوبات صارمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دور مفتشية العمل في مجال ضبط الجرائم التي تمس بصحة العمال

تقوم مفتشية العمل بضبط المخالفات والجرائم التي تمس سلامة وصحة العمال، حيث يعتبر القانون أعضاء مفتشية العمل أعوانا محلفين يخول لهم صلاحية رقابة تطبيق قانون العمل من جهة، والتمتع بصفة الضابط القضائي من جهة أخرى، فهم من أعوان الضبطية القضائية حيث تنص المادة 14 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية".

وبالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية نجد أن المادة 27 فقرة 1 تنص على أنه: "يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك لقوانين"⁽⁴⁰⁾، فمن خلال النص مفتشو العمل يتمتعون ببعض سلطات الضبط القضائي الأمر الذي يجعل المحاضر التي يحضرونها تتمتع بالقوة الإلزامية وبالحيجية ما لم يطعن فيها أي شخص بالاعتراض، حسب ما نصت عليه المادة 14 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.

وتشمل هذه الصلاحيات ضبط المخالفات والجرائم التي تمس بأمن وصحة العمال والتصدي لكل المعاملات التي تقهر صحتهم في مكان العمل أو أثناء القيام بالعمل كما يحمونهم من المخاطر المهنية من خلال الرقابة القبلية بالتنسيق مع أعوان الصحة.

حيث يقوم مفتشو العمل في سبيل الكشف عن وجود مخالفات تمس بالصحة والسلامة العمالية بما يلي:

- 1- زيارة أماكن العمل في أية ساعة من ساعات النهار أو الليل وإذا كان مكان العمل مستعملا للسكن فالدخول يكون في ساعات العمل فقط حسب ما نصت عليه المادة 35 من القانون رقم 90-03.
- 2- القيام بالفحص والمراقبة والتحقيق الذي يرويه ضروريا للتأكد من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية ومدى تطبيقها بالشكل السليم، حسب ما نصت عليه المادة 6 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.
- 3- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه للأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.

4- أخذ عينة من أية مادة مستعملة أو منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها، كما يقوم الأطباء المكلفون بالتفتيش والرقابة على طب العمل بأخذ العينات لتحليلها وهذا حسب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل⁽⁴¹⁾.

5- طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل للتأكد من مطابقتها للقانون.

6- التماس آراء المختصين ومساعدتهم عند الحاجة في مجال الوقاية الصحية وطب العمل.

7- اصطحاب المستخدم أو ممثله القانوني أو ممثل العمال خلال زيارتهم إلى أماكن العمل وذلك بحكم سلطاتهم لضبط المخالفات رسميا.

8- الحصول على المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع وظروف ممارسة العمل لدى المستخدم أي في مقر الهيئة المستخدمة من كل الأشخاص المعنيين بالسلامة والصحة أو غيرهم.

الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية عن المخالفات والجرائم التي تمس صحة العمال

من أهم الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري لحماية حق العمال في الصحة والسلامة من الأمراض المهنية وحوادث العمل والمخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها في مكان العمل هو توفير الحد الأدنى من الأمن في ممارسة العمل. وتتجسد هذه الحماية من خلال مواجهة هذه السلطة المستخدمة أو رب العمل عن كل خروج غير قانوني عن مبدأ سيادة القانون في مجال الصحة وطب العمل والضمان الاجتماعي، والتصدي لكل الأعمال الإجرامية وغير المشروعة والمخالفات التي تحدث داخل المؤسسة المستخدمة وحتى خارجها إذا كان العمل له علاقة بوقوعها، خصوصا وقد شاهدنا في الآونة الأخيرة تطور وكثرة وتنوع في حوادث العمل والمخاطر المهنية بسبب الإهمال وتفاذي تحمل نفقات التدابير اللازمة لحماية وتأمين مواقع العمل.

كما حرص المشرع على ردع الأفعال الإجرامية بالحماية الجنائية⁽⁴²⁾ بموجب العقوبات التي قررها للفاعل، لذلك نتطرق لنماذج عن المخاطر المهنية التي تمس الصحة ثم للعقوبات المقررة لها.

أولاً- المسؤولية الجنائية عند التعدي على مبدأ الحق في الصحة:

إنّ المسؤول والمدین الاول بضمان حق الصحة في أماكن العمل هي الدولة، لأن مسألة حماية العمال من الاصابات والامراض المهنية ليست مسؤولية أدبية فحسب، بل هي مسؤولية إدارية أساسية وضرورة اقتصادية واجتماعية، لذا يقع على عاتق الدولة قبل تحميل أي طرف المسؤولية الجزائية العمل على وضع سياسة إدارية فعالة تجعل من مسألة حماية صحة العاملين بصفة عامة، بالمفهوم الواسع للحق في الصحة من الاولويات التي من خلالها يجب في كل مؤسسة اعتماد مصلحة إدارة الموارد البشرية باعتبارها وحدة تنظيمية لسياسة إدارية ذات أبعاد هندسية وصحية وأمنية وخدمية وتنظيمية وبيئية⁽⁴³⁾.

كما تنتج المسؤولية الجنائية للمسیر ورب العمل والمدير في حالة إخلالهم بالتزاماتهم القانونية، التي تتمثل أساسا في أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل من جهة، وتترتب عن تطبيق الأحكام القانونية

والتنظيمية والعقود الفردية والجماعية التي تتعلق بضرورة التزامهم بتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم من جهة أخرى⁽⁴⁴⁾.

وعلى سبيل المثال نصت المادة 1/36 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه: "يتعرض المسير... للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان". وتضيف المادة 36 /فقرة 2 أنه: "عندما تنسب المخالفات في الفقرة أعلاه إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات". ولكن لا تنسب هذه المسؤولية للمسير في شكلها المطلق، أي أنه ورد استثناء على ذلك في الفقرة 3 من نفس المادة والتي تنفي مسؤولية المسير عن المخالفات التي تقع والتي يكون المتسبب فيها هم العمال وذلك عمدا حيث تقضى المادة بما يلي: "غير أنه لا يسأل المسير إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال".

ومن أمثلة العقوبات التي تقررت للمسير عن المخالفات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل نذكر على سبيل المثال في حالة استعمال أجهزة أو آلات لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها، أو في حالة استعمال أدوات ومواد للحماية وهي لا تضمن الحماية للعمال من الأخطار، أو في حالة تكليف النساء والمعوقين بمهام تتطلب مجهود يفوق قدراتهم، فيتحمل المسير غرامة تتراوح ما بين 1000 دج إلى 2000 دج، لكن في حالة العود تصل العقوبة إلى الحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج، مع العلم أن هذه الغرامة تطبق بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة⁽⁴⁵⁾. كما أنه إذا ثبت بموجب المحاضر التي يحررها مفتش العمل أن مثل هذه المخالفات قد حدثت أكثر من مرة فيمكن للمحكمة أن تقرر الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة التي تعرض فيها العمال للخطر إلى غاية الالتزام بالقانون وضمن الوقاية الصحية والأمن للعمال.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد أن المادة 41 من القانون نفسه نصت على أنه يتعرض المسير للعقوبات السابق الإشارة إليها بغض النظر عن العقوبات المقررة في قانون العقوبات والتي تطبق في حالة وفاة أو جروح وقعت للعمال من جهة، ومستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني والتي يمكن أن تتخذ في إطار التشريع الجاري به العمل من جهة ثانية.

كما يضمن القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 الذي يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، صور أخرى للحماية من خلال النص على بعض الالتزامات التي ترمي إلى حماية صحة العمال من حوادث العمل ومن الأمراض المهنية، وعلى سبيل المثال ما جاء في المادة 69: "يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن"⁽⁴⁶⁾. بحيث عدم التصريح هو مخالفة يتحمل

عنها صاحب العمل عقوبات، وتؤكد هذا الالتزام المادة 27 مكرر من القانون رقم 17/04 المؤرخ في 2004/11/10، بحيث تمنح للعامل الذي يتعرض بسبب عدم التصريح بوسائل العمل التي تستخدم وتسبب له في الأمراض المهنية الحق في اللجوء إلى القضاء لرفع الدعوى الجنائية خاصة إذا كان ذلك الامتناع عن التصريح عمدي ويسبب في إصابات خطيرة.

وقد نصّ كذلك قانون التأمينات الاجتماعية على أنه يتحمل رب العمل المسؤولية الجنائية عن الإصابات التي تمس العمال نتيجة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه بحيث يحق للعامل متابعته جنائياً على أن يكون لديه الدليل، كتشغيل آلات كهربائية يعلم أنها غير صالحة وتؤدي إلى إصابة العمال بالأضرار الجسدية.

ثانياً- المسؤولية الجنائية للعمال عن المخالفات التي تمس الصحة:

يتقيد العامل بصفة عامة بمجموعة من الالتزامات لاسيما احترام القوانين والتنظيمات الداخلية للعمل، حسب ما نصت عليه المادة 43 من قانون العمل رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الفصل المتعلق بالعقوبات كما يلي: "يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل وفي حالة التهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"، خاصة وأن المشرع الجزائري ألزم الهيئات المستخدمة بواجب إعلام وتثقيف وتوعية العمال بكل المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل في مواقع العمل فلا يوجد أي سبب أو مانع لإلزام العامل بواجب الحذر والحيطه أو بذل العناية في استبعاد المخاطر والأضرار عن أنفسهم أثناء القيام بالواجبات المهنية⁽⁴⁷⁾، ما دام تم تحذيرهم وتوعيتهم عن كل المخاطر المرتبطة بعملهم أو التي يحتمل وقوعها في مكان عملهم .

وهناك نصوص قانونية كثيرة تلزم العمال بالالتزام بقواعد الصحة واللوائح الداخلية للمؤسسة والتي تتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن وذلك تحت طائلة تحميلهم المسؤولية⁽⁴⁸⁾، ومن بينها نذكر على سبيل المثال نص المادة 7 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر يتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل بالواجبات الأساسية التالية:

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل ومراقبة المواظبة.

- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن".

ثالثاً- المسؤولية الجنائية لبعض الأشخاص الأخرى:

نظراً لخصوصيات المخالفات التي تمس قطاع الصحة وما لها من آثار على حياة الفرد بصفة عامة خصها المشرع بنوع من الاهتمام الزائد تأميناً وضمناً للحماية القانونية للصحة والسلامة أي كان الشخص المعرض للخطر، فحمل المسؤولية أي كان شكلها مدنية وإدارية وجنائية، لأشخاص كثيرين لهم علاقة بالصحة، بل ويقع على عاتقهم واجب والتزام المحافظة على الصحة العامة في المجتمع.

وقد نص القانون رقم 05/85 المؤرخ في 1985/02/26 الذي يتعلق بحماية الصحة وترقيتها المتمم بالقانون رقم 09/98 المؤرخ في 1998/08/19 في الفصل الثالث منه عن الأحكام الجزائية التي تتعلق بالصحة العمومية ومكافحة الأوبئة في المادة 266 على أنه: "يتعرض مخالفو قواعد النقاوة والنظافة والوقاية العامة ومقاييسها مع مراعاة العقوبات التأديبية والإدارية إلى عقوبات جزائية طبقاً للتشريع الجاري به العمل ولاسيما المواد 441 مكررو 442 مكرر و443 مكرر من قانون العقوبات"⁽⁴⁹⁾.

وهي إحالة إلى قانون العقوبات لما تحمله الأفعال السابقة الذكر من "طابع جنائي".

وعلى سبيل المثال بالرجوع إلى المادة 442 مكرر من قانون العقوبات الجزائري نجد أنها تنص على أنه: "...يعاقب بغرامة من 100 إلى 1000 د ج كما يجوز أيضاً أن يعاقب بالحبس لمدة 10 أيام على الأكثر... من يقلق راحة السكان بالضجيج أو الضوضاء... أو بأية وسيلة أخرى في الأماكن العمومية أو في الأماكن المعدة لمرور الجماهير"، وأحكام هذا النص يمكن أن تنطبق على العامل، وغيرهم لأنهم معنيين بالتواجد في الأماكن العمومية. كذلك نصت المادة 441 مكرر فقرة 6 من قانون العقوبات على أنه: "...يعاقب بغرامة من 100 إلى 1000 د ج كما يجوز أيضاً أن يعاقب بالحبس من 10 أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر الأشخاص كل من أقام أو أصلح أو هدم بناء دون اتخاذ الاحتياطات الضرورية لتلافي الحوادث".

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 1992/07/06 الذي يتضمن مدونة أخلاقيات الطب⁽⁵⁰⁾، على قواعد وأخلاقيات مهنة الطب والصيدلة وعن الواجبات العامة التي يجب أن يلتزم كل منهم تحت طائلة تعرضهم لعقوبات تأديبية - إدارية - وجنائية لما لهم من دور مؤثر على الصحة العامة، على سبيل المثال تنص المادة 109 منه على مساهمة الصيدلي في العمل من أجل حماية الصحة وترقيتها كما يلي: "من واجب الصيدلي أن يقدم مساعداته لكل عمل تقوم به السلطات العمومية قصد حماية الصحة وترقيتها". وهي أحكام يترتب عن مخالفتها عقوبات تأديبية وإدارية.

بل وكل شخص مهما كانت صفته يستطيع أن يتعرض للعقوبات إذا خالف القوانين التي ترمي إلى الحفاظ على الصحة وسلامتها وهذا ما جاءت به المادة 85 من القانون الذي يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: "...يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 10 000 د ج إلى 30 000 د ج كل شخص حاول التأثير أو أثربأي وسيلة ممكنة على من كان شاهداً في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة"⁽⁵¹⁾، وهي آلية فعالة لحماية العمال من ضياع حقهم في التعويضات وغيرها، بإجبار المسؤولين المعنيين بوقوع الحوادث والشاهدين على وقوعها على الاعتراف بها للحفاظ على حقوق العمال الضحايا.

الخاتمة:

من خلال كل ما سبق قوله، نلاحظ أن المشرع الجزائري وبالنظر إلى الترسانة القانونية الهائلة التي أصدرها، اهتم بحماية صحة العامل وسلامته الجسدية والذهنية والعقلية والعاطفية، لاسيما من خلال تبني مبدأ "الحق في الصحة" في أسس القوانين أي الدستور، بهدف ترسيخ معالم الثقافة الصحية في المجتمع الجزائري عموما وفي أماكن العمل خصوصا .

كما كرس كل الآليات القانونية التي تحمي صحة العامل من المخاطر والحوادث المهنية سواء أثناء أداء وظيفته داخل المؤسسة وحتى خارج المؤسسة طالما أنه يقوم بالعمل لصالح المؤسسة المستخدمة. بل ولم يكتفي بالتركيز على الوقاية والحذر والحيلة لتفادي المخاطر والحوادث المهنية فقط، أو بالنص على الرقابة على مدى احترام النصوص القانونية والتطبيقية التي تتعلق بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بل اهتم بعنصر العقاب والجزاء بدافع الردع أي لجعل كل الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل إجبارية وإلزامية في إطار الحماية الجزائية من الأمراض وحوادث العمل والمخاطر المحتملة في مكان العمل.

لكن في الأخير يمكن أن نقول أن الثقافة الصحية في الجزائر من حيث النص القانوني مكرسة أو مجسدة وفعلية، لكنه تكتنفها بعض النقائص لا سيما عند التطبيق، وهو الأمر الذي يتطلب من كل المعنيين بالأمر تطبيقه بكل جدية لتفعيل أهدافه السامية لاسيما القضاء على الأمراض والحوادث المهنية وتفايدي التعرض للمخاطر في مكان العمل، وفي إطار النتائج التي توصلنا إليها نذكر ما يلي:

على المشرع الجزائري إعادة النظر في النصوص القانونية المتعلقة بحماية الصحة المهنية من أجل التركيز في ثلاثة عناصر أساسية تتمثل في:

- نشر ثقافة الصحة العمالية في وسط العمل واعتبارها من الأولويات.
- توعية العامل بخصوص حقه في العمل الآمن، وتهيئته معرفيا بآليات مواجهة المخاطر.
- إبراز عنصر المسؤولية والعقاب.
- وكذا القيام بما يلي:
- تحديد عناصر الصحة العمالية بدقة،
- تحديد مفصل للخطر في مواقع العمل،
- تحديد مفصل لواجبات المستخدم المتعلقة بتأمين الصحة العمالية،
- تحديد مفصل لكل الجهات المسؤولة عن الرقابة على الوضع الصحي للعمال في أماكن العمل،
- التحديد المفصل لحالات المسؤولية الجزائية والتوسيع فيها مع التشديد في العقوبات المترتبة عنها.

الهوامش:

الهوامش:

- (1) نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 483
- (2) " يقدر الخبراء أن شخصا واحد في العالم يموت كل ثلاثة دقائق على إثر إصابة عمل كل ثانية واحدة، ولعل ذلك يفوق كثيرا ما تكبدته البشرية من خسائر في الأرواح من الحروب العالمية جميعا".
- انظر: عامر الكبيسي، السياسات والبرامج الإدارية اللازمة لحماية العاملين من الاصابات والأمراض المهنية في الوطن العربي، المجلة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد 2، 1984، ص 19.
- (3) Melik Ozden, le droit à la sante, une collection du programme Droits Humains du centre Europetiers Monde, (CETIM) p4 .
- (4) نقلا عن: عبد الحق مرسل، الاعتراف الدولي بحق الانسان في الصحة والتشريعات الوطنية المتعلقة بالتهنية والتعمير، ص 3
- (5) voir : Le droit à la santé, haut-commissariat des nations unies aux droits de l'homme et l'organisation mondiale de la santé, fiche n° 31, Genève 2009, p 03.
- (6) اعترفت بهذا الحق عدة مواثيق دولية مثل الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المعتمدة من طرف الجمعية العامة في 21 ديسمبر 1965، التي نصت في المادة 5 على التزام الدول الأطراف باتخاذ كل الإجراءات اللازمة من أجل القضاء على التمييز في كل المجالات، لاسيما منها ما يتعلق بالحق في السكن والحق في التمتع بخدمات الصحة العامة والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية. كذلك نص الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب في المادة 16 على أنه لكل شخص الحق في التمتع بأفضل حالة صحية بدنية وعقلية يمكنه الوصول إليها، وتتعهد الدول الأطراف في الميثاق باتخاذ التدابير اللازمة لحماية صحة شعوبها وضمان حصولها على العناية الطبية في حالة المرض.
- (7) نقلا عن : عبد الحق مرسل، المرجع السابق، ص 3.
- (8) قنديل رمضان، الحق في الصحة في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 06، جانفي 2012، ص 219.
- (9) قنديل رمضان، مرجع نفسه، ص ص 225-228.
- (10) القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 14، مؤرخة في 7 مارس 2016.
- (11) نذكر على سبيل المثال نص المادة 5 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل التي تنص "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية... الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"، وتضيف المادة 6 "يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم" ج ر عدد 17.
- (12) نص الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج ر عدد 78، في المادة 30 على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به". وأضاف في المادة 37 أنه: "للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية".
- (13) " تعتبر الإدارة مسؤولة مسؤولية أساسية في تقديم الخدمات الصحية و ضمان الأمن الصناعي للعاملين كجزء من مهمتها في صيانتهم والحفاظ عليهم، حيث تقدم له الخدمات الصحية بجانبها الوقائي والعلاجي". انظر: سهيلة محمد عباس- علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، 2007، ص 347.
- (14) يجب على المستخدم توفير إضاءة خاصة بمواقع مسالك الهروب وإضاءة اللوحات التوضيحية لهذه المسالك، واحتياطا توفير إضاءة بواسطة البطاريات المتنقلة (اليدوية) لتستخدم في حالة انقطاع الكهرباء تجنباً للإصابات والحوادث الناجمة عن ضعف الإضاءة. أحمد لطفي إبراهيم ونس، دليل وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، كلية الزراعة، جامعة دمياط، القاهرة، 2005، ص 18، على الموقع: www.pdfactory.com
- (15) سهيلة محمد عباس- علي حسين علي، مرجع سابق، ص ص 347-348.
- (16) انظر المادتين 45-53 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 السالف الذكر.
- (17) انظر المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 يونيو 1997، والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج ر عدد 75.
- (18) قانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 مؤرخة 1988/01/08.

- (19) مرسوم تنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 و الذي يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر عدد 82، مؤرخة في 11/12/2002.
- (20) المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 23 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر عدد 33.
- (21) " يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لمنع وقوع حوادث العمل ولتحسين شروطه في المؤسسة .انظر: هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001، ص 174.
- (22) للتفصيل انظر: بوخرس بلعيد، خطأ الطبيب أثناء التدخل الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، القانون الخاص، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص 75.
- (23) "درجة الخطورة تتحدد حسب درجة الضرر الذي يتعرض له العامل، وأخطرها هي تلك التي تمنعه من العامل لفترة طويلة أو تصيبه بالعجز الجزئي بسبب فقدانه أحد أعضائه الجسمية أو الحسية أو العجز الكلي عن العمل أو الوفاة".
- سهيلة محمد عباس- علي حسين علي، مرجع سابق، ص 350.
- (24) القانون الجنائي هي القواعد التي تمدد سياسة التجريم والعقاب أو السياسة الإجرامية التي تبين كيفية اقتضاء الدولة لحقها في العقاب بما يضمن التوازن بين حقوق المتهم وحقوق المجتمع، ينقسم إلى قسمين قواعد موضوعية تبين الجريمة والعقوبة المقررة =لها في إطار مبدأ الشرعية الجنائية وقواعد شكلية تبين الإجراءات التي يتعين مراعاتها طوال مرحلة الخصومة الجنائية مثل التحري- التحقيق- صدور الحكم أما القانون الجنائي للعمل فهو جزء من القانون الجنائي العام من حيث تأسيس المسؤولية الجنائية وتحديد أركانها وتوقيع العقوبة وإجراءات الخصومة بصفة عامة، غير أنه يتضمن مجموعة من القواعد العامة القانونية التي تمدد سياسة التجريم والعقاب في قانون العمل أي تجريم كل الأفعال المخالفة لقواعد تنظيم سير العمل وتسيير المؤسسات كقواعد الصحة والسلامة.
- (25) عبد الحق مرسل، مرجع سابق، ص 10.
- (26) أدرج المشرع الجزائري ضمن الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية التكفل بالعمال في أماكن العمل من خلال تخصيص أطباء وممرضين مختصين ومؤهلين، وقد صدرت عدة قرارات تتضمن تجسيد ذلك مثل القرار المؤرخ في 16/10/2001 الذي يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل، والقرار المؤرخ في 16/10/2001 الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 21، مؤرخة في 27/03/2002.
- (27) حتى يتسنى للمفتشية ممارسة دورها الرقابي بالنسبة للأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية نصت المادة 3 من القرار الوزاري المؤرخ في 9 يونيو 1997 على أنه: "يلزم كل مستخدم ذكرت أشغاله في القائمة الملحقة بالقرار أن يصرح بها من غير تعطيل إلى مفتشية العمل..."، ج ر عدد 75.
- (28) يستطيع كل من لجنة الوقاية الصحية والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل إشعار مفتش العمل في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة عملا بالمادة 2/32 من القانون رقم 88-07، السالف الذكر.
- (29) المرسوم التنفيذي رقم 05/69 المؤرخ في 06/02/2005، والذي يحدد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي.
- (30) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 25 ديسمبر 1991 ومرسوم تشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994، وأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996، ج ر عدد 43، صادر في 10 جويلية 1996، وأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر بتاريخ 11 جانفي 1997، وأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر بتاريخ 11 جانفي 1997.
- (31) المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 08 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج.ر عدد 04.
- (32) انظر ما ورد في ملحق المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2000، ج ر عدد 53.
- (33) انظر المادة 4/8 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 السالف الذكر.
- (34) المرسوم التنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 08 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج.ر عدد 04.
- (35) المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مؤرخ في 08 يناير 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، ج.ر عدد 04.
- (36) المرسوم التنفيذي رقم 96-209، المؤرخ في 18 محرم الموافق لـ 5 يونيو 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيرها، ج.ر عدد 35 الصادرة في 22 محرم عام 1417 الموافق لـ 9 يونيو 1996.

- (37) أنظر المواد من 08 إلى 13 من المرسوم التنفيذي رقم 96-209، نفس المرجع.
- (38) سكيل رقية، "دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة"، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2014، ص 87.
- (39) يعتبر الالتزام باحترام الحق في الصحة التزاماً متعدد الصور، فهو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة في شقه المتعلق بتقديم العلاج والوقاية من الأمراض وبناء المستشفيات وتوفير الأدوية، بحيث تلتزم الدول بحسب إمكانياتها الاقتصادية والبشرية وغيرها ببذل قصارى جهدها لتوفير ما يجسد الحق في الصحة. وفي الشق المتعلق بالحرية أو المفهوم الليبرالي للحق في الصحة فإنه يعني عدم حرمان الشخص من أعضائه بدون إذنه وعدم منعه من تلقي العلاج أو المتابعة الطبية وهذا التزام بتحقيق نتيجة، لأنه التزام سلبي بعدم التدخل ولا يقتضي إمكانيات خاصة. انظر: قنديل رمضان، "الحق في الصحة في القانون الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر، العدد 6، جانفي 2012، ص 229.
- (40) أمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل و المتمم، المعدل والمتمم، ج ر عدد 49، مؤرخة 11 يونيو 1966.
- (41) المرسوم التنفيذي رقم 93/120، المؤرخ في 15/05/1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33.
- (42) من سمات الفكر القانوني الحديث توظيف قواعد القانون الجنائي لخدمة غيره من فروع القانون العام والخاص معاً، بما فيها القوانين الخاصة بعلاقات العمل، وهذه الأخيرة تتضمن قواعد أمرت تجعل مسألة مخالفتها ترتب الجزاء، وذلك حسب درجة جسامة ونوعية المخالفة قد تصل إلى حد المتابعة الجزائية. غير أن إجراءات المتابعة الجزائية في جرائم العمل لم ترد فقط في القواعد العامة أي قانون العقوبات لأنه ليس المرجع الوحيد حالياً في حصر الجرائم والعقوبات التي تناسبها، بل هناك مجموعة من القوانين الخاصة التي تكمل قانون العقوبات العام وتجرم أفعالاً لم يجرمها وتوقع عليها عقوبات لم ترد فيه. كما إن السبب الوحيد في تجريم وفرض هذه الأحكام الجزائية من المشرع الجزائري هو ضرورة المحافظة على التطبيق السليم لقوانين العمل والمحافظة على حقوق العمال والموظفين لحمايتهم من تعسف المستخدم.
- (43) نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، اطار نظري وحالات عملية، دار صفاء، عمان، 2010، ص 495.
- (44) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001، ص 94.
- (45) انظر المادة 37 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر.
- (46) القانون رقم 83/13، المؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، مؤرخة في 05/07/1983.
- (47) هدي بشير، مرجع سابق، ص ص 80-81.
- (48) غير أنه تنص المادة 36/2 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر على أنه: "وعندما تنسب المخالفات، المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال".
- (49) القانون رقم 85/05، المؤرخ في 26/02/1985 المتمم بالقانون رقم 98/09 المؤرخ في 19/08/1998، مرجع سابق.
- (50) المرسوم التنفيذي رقم 92/276، المؤرخ في 06/07/1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر عدد 52.
- (51) القانون رقم 08/08، المؤرخ في 23/02/2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 11.