

الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل: تفعيل الموجود والبحث عن التجديد

The legal mechanisms for the prevention of psychosocial risks at work: the implementation of the existing in search of renewal

تاريخ الاستلام : 2021/10/11 ؛ تاريخ القبول : 21/03/2022

ملخص

إن تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية أفضى إلى اتساع مفهوم المخاطر المهنية ليمتد إلى المخاطر النفسية الاجتماعية. ورغم غياب نص بخصوصها، فإن استقراء النصوص القانونية المتعلقة بالمخاطر المهنية بصفة عامة يوحي بوجود مجال لتطبيقها على هذا النوع من المخاطر في ظل اعتبار الأمن في مكان العمل يشمل الجانبين الجسدي والنفسي معا وأيضاً في ظل اتساع مفهوم الصحة على المستوى الدولي ليشمل الصحة النفسية بالإضافة إلى الصحة الجسدية. لكن ورغم وجود مجال لمواجهة المخاطر النفسية في مكان العمل بواسطة بعض الآليات كطب العمل مثلاً وبعض الدور الممنوح للجان المتواجدة على مستوى المؤسسات للتنبيه بهذه المخاطر، فإن هذه الآليات تبقى غير كافية وتفتقر إلى التجديد في ظل التزايد الملفت لمختلف الضغوط النفسية المتأثرة من بيئة العمل، وهو ما يفرض تعاملًا خاصاً مع هذا النوع من المخاطر سيما من ناحية تدعيم الإجراءات الوقائية باعتبار الأخيرة ذات ضرورة قصوى عندما يتعلق الأمر بالصحة النفسية.

الكلمات المفتاحية: التشريع الجزائري؛ الآليات القانونية؛ الوقاية؛ المخاطر النفسية؛ الصحة في مجال العمل.

* بوحلايس إلهام

كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري،
قسنطينة 1، الجزائر.

Abstract

the Algerian legislator, like comparative legislation, has put in place an employer protection system against occupational risks. The legal framework for this topic is reflected in the provisions of the 88-07 on health, safety and occupational medicine. this legislative text contains preventive measures such as joint committees, occupational medicine... According to this law, the notion of occupational health is quite vague which does not only mean physical health but also extends to moral health therefore; talking about occupational risks automatically includes psychological risks; say: Psychosocial risks, In this study we will begin the preventive provisions of occupational health and to what extent they represent a real challenge to deal with psychosocial risks.

Keywords: Algerian legislation; legal measures; Psychosocial risks; occupational health; prevention.

Résumé

Le législateur Algérien, à l'instar de la législation comparée, a mis en place un dispositif de protection des employeurs contre les risques professionnels. L'encadrement juridique de ce thème s'est traduit par les dispositions de la loi 88-07 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail, ce texte législatif contient des mesures préventives telles que les commissions paritaires, médecine de travail... Selon cette loi, la notion de santé au travail est assez vague qui ne signifie pas seulement la santé physique mais s'étend également à la santé morale par conséquent ; parler de risques professionnels inclut d'office les risques psychologiques ; dites : Les risques psychosociaux, Dans cette étude on va entamer les dispositions préventives de la santé au travail et à quel degré elles représentent un réel défi pour faire face aux risques psychosociaux.

Mots clés: Législation algérienne ; mesures juridiques; risques psychosociaux; santé au travail; prévention.

* Corresponding author, e-mail: ilhemdroit8@gmail.com

أخذت البيئة في مكان العمل وضمان ممارسة الأخير ضمن ظروف مريحة حيزا واسعا من الاهتمام القانوني على المستويين الدولي والداخلي؛ حيث شدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذا مختلف المواثيق الدولية على ضرورة توفير البيئة الملائمة في مكان العمل، كما أشارت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بطريقة أو بأخرى إلى ضرورة ضمان كرامة العامل الجسدية والمعنوية. هذا بالإضافة إلى وجود العديد من النصوص التشريعية التي تتضمن أحكاما متعلقة بحماية العمال من المخاطر المهنية؛ كالقانون المتعلق بالصحة، والقانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية... إلخ، كما صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تصب في تقرير حماية العمال في أمكنة العمل، والتي أصبحت جزءا من التشريع الداخلي.

ورغم أن التعويض عن الحوادث المهنية تعد مسألة في غاية الأهمية، كونها تجبر الضرر الواقع على العمال، فإن مسألة الوقاية من المخاطر المهنية تكتسي الأولوية على أي تدخل علاجي. الأمر الذي دفع بالمشروع الجزائري - وعلى غرار باقي التشريعات - إلى إرساء نظام وقائي يكفل مواجهة المخاطر المهنية بضمان بيئة عمل تراعي النظافة والصحة والأمن في مكان العمل، تجسد هذا النظام الوقائي في القانون 88-107 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ومختلف النصوص التنظيمية التطبيقية أو ذات العلاقة.

إن المخاطر التي يواجهها الأشخاص في مكان العمل قد تكون ذات طابع مادي تهدد العامل في صحته الجسدية، كما قد تمسه في صحته النفسية، حيث أن تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية بما حملته من زيادة في عدد العمال واختلاف مستوياتهم الثقافية والاجتماعية وكذا خروج المرأة للعمل وعوامل أخرى عديدة قد أدى إلى زيادة حجم المخاطر في بيئة العمل، كما أدى إلى تنوعها، فلم تعد المخاطر المحتملة ذات أثر على الصحة الجسدية للعمال فحسب، بل أصبحت بعض المخاطر من شأنها أن تحمل تأثيرات نفسية أيضا، ومن هنا ظهرت وتطورت فكرة " المخاطر النفسية الاجتماعية في مكان العمل ".

لكن ورغم الأهمية الخاصة لهذا النوع من المخاطر ورغم تزايدها الملفت، إلا أنها لم تحظ بالاهتمام الكافي؛ فبالرجوع إلى التشريع الجزائري، فإننا لا نجد تنظيميا خاصا بهذا النوع من المخاطر ولا بالوقاية منها، ما يعني أن هذه المخاطر لا يمكن الوقاية منها إلا في إطار ما هو موجود من الأحكام المتعلقة بالمخاطر المهنية بشكل عام. وهو ما يثير التساؤل التالي: هل تشكل الأحكام الوقائية من المخاطر المهنية وعاء يمكنه أن يستوعب المخاطر النفسية الاجتماعية؟ أم أن هناك حاجة ملحة تفرض استقلال المخاطر النفسية في مكان العمل بنوع خاص وملام من الأحكام؟

إن أهمية موضوع الدراسة تكمن في تسليط الضوء على موضوع بات يشكل قلقا متزايدا بخصوص الصحة النفسية المرتبطة بمكان العمل سيما من ناحية وجوب توفير قدر كاف من التأطير القانوني بخصوصها عن طريق البحث عن السبل التي تكفل الوقاية من المخاطر النفسية المحتملة المتأتية من ظروف العمل بوجه خاص.

إن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة تفرض اعتماد منهج استقرائي وآخر تحليلي؛ حيث يعتمد الأول على استقراء النصوص القانونية ذات العلاقة بالموضوع، أما الثاني فيعنى بتحليل مختلف الأحكام الواردة من أجل الوقوف على مدى فعاليتها.

أما عن خطة الدراسة، فقد ارتأينا تناول الموضوع من خلال تقسيمه إلى محورين على الشكل التالي:

المحور الأول: التعريف بالآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل

المحور الثاني: تقييم الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل

المحور الأول: التعريف بالآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل

يقصد بالآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل جملة الأحكام التي تضمنها القانون 88-07 والتي تهدف إلى مواجهة المخاطر النفسية، وكما سبقت الإشارة، فإنه لا وجود لنظام قائم بذاته يتعلق بالمخاطر النفسية، وإنما يكمن الحل في إسقاط مختلف الأحكام الخاصة بالمخاطر المهنية بصفة عامة على المخاطر النفسية. إن التعريف بالآليات الوقائية في مجال المخاطر النفسية يقتضي تأصيل هذا النوع من المخاطر أولاً لمعرفة مدى إمكان إدراجها ضمن المخاطر المهنية (أولاً) ثم البحث في مضمون هذه الآليات الوقائية من خلال الصور التي تتخذها (ثانياً).

أولاً: تأصيل الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل

حددت المادتين الأولى والثانية من القانون 88-07 مجال تطبيق الأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والأمن من ناحية الأشخاص، كما أشارت المادة الأولى إلى الهدف من تطبيقه؛ فمن ناحية الأشخاص يطبق هذا النص على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

أما من ناحية الهدف فحسب المادة الأولى، فإن القانون يهدف إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهو ما يعني أن مجال تطبيق هذه الأحكام هو مجال واسع قد استند على مفهوم الصحة والأمن، فهل من مكان للصحة النفسية ضمن هذا النص؟

1- الصحة النفسية أحد مكونات الصحة بشكل عام:

عرف دستور منظمة الصحة العالمية الصحة عموماً بأنها: " حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً لا مجرد انعدام المرض والعجز" وبهذا المعنى، فالصحة النفسية جزء لا يتجزأ من الصحة بشكل عام، إذ لا تكتمل الصحة بدونها، كما أكد في السياق ذاته على أن التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه هو أحد الحقوق الأساسية لكل إنسان² وهو ما يعني أن الحق في الصحة النفسية لا يختلف عن الحق في الصحة البدنية، وأنه من الضروري كفالة هذا الحق ووفق كل الطرق.

غير أن تقدير الصحة النفسية أمر نسبي تماماً كما هو الحال بالنسبة للصحة البدنية؛ حيث لا يوجد حداً فاصلاً بين الصحة النفسية والمرض النفسي، كما لا يوجد حداً فاصلاً بين الصحة البدنية والمرض العضوي، ومع ذلك فإن الصعوبة التي تعترض تحديد مفهوم الصحة النفسية أكبر بكثير من الصعوبة في تحديد مفهوم الصحة العضوية، وعلى العموم يتم وصف الصحة النفسية بأنها قدر من التوافق الداخلي للفرد وحسن تكيفه مع البيئة من ضمن هذه الأخيرة دون أدن شك بيئة العمل³.

إن هذا الموقف من اعتبار الصحة النفسية جزءاً من الصحة بشكل عام وكونها أحد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها المستخدمون قد سارت عليه مختلف الدول محاولة إيجاد مكانة للصحة النفسية ضمن منظومتها التشريعية، فأبرمت العديد من الاتفاقيات الدولية - في هذا الإطار - حيث أشارت الاتفاقية العربية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية مثلاً إلى ضرورة مراعاة الصحة النفسية عند تعيين المستخدمين؛ حيث ورد

في المادة 8 منها: " يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لالتحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية، البدنية، العقلية والنفسية. كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف، ما قد يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى" 4. لكن هذا التوافق بين الصحة البدنية والنفسية على مستوى المفهوم لا يصدق على التوافق في مجال الأخطار المهنية؛ هذه الأخيرة التي تكون أكثر وضوحا بخصوص الأخطار المهنية الجسمية أين تكون العلاقة السببية بين الخطر المهني والإصابة على قدر لا بأس به من الوضوح على خلاف المخاطر النفسية التي تشترك فيها العديد من العوامل والمسببات والتي تفضي إلى نتيجة واحدة.

وعليه، فإن دخول الأخطار النفسية الاجتماعية ضمن عوامل تقدير التزام المستخدم بالوقاية والأمن تفرز صعوبات على مستوى التطبيق تتعلق بصعوبة ضبط هذا الخطر موضوعيا؛ حيث أن البعد الأساسي لهذا الخطر هو شخصي 5.

إن هذه الخصوصية في مجال المخاطر النفسية قد أدت إلى صعوبة في وضع تعريف للأخطار النفسية الاجتماعية، وأخيرا تم تعريفها بأنها: " الأخطار المتعلقة بالصحة الجسدية والنفسية للعمال، والتي تتعلق بأسبابها بظروف التشغيل، العوامل المرتبطة بتنظيم العمل، وبالعلاقات العمل، كما يمكن أن تتعلق بكل المؤسسات مهما كان حجمها والقطاع الذي تنشط فيه..." 6.

كما تم تحديد الأبعاد الفردية والجماعية للمخاطر النفسية؛ حيث تتمثل الأبعاد الفردية في: القلق، التهاب المفاصل، الاضطرابات القلبية، اضطرابات النوم، التوتر في مكان العمل، المعاناة في مكان العمل، الانهيار... أما بخصوص الأبعاد الجماعية، فيمكن أن تظهر من خلال التعب عن العمل، السلوك العدواني، الحدة والنزاعات في العلاقات .. الخ 7.

2- حماية الصحة النفسية أحد مكونات النظام العام:

يعد النظام العام من المفاهيم التي أثارت جدلا فقها واسعا، حيث اختلف الفقهاء بداية في تحديد مفهوم جامع مانع له، ثم اختلفوا بعد ذلك في مدى إمكان القبول بوجود أنظمة عامة متعددة أسفرت عنها التطورات الاقتصادية والاجتماعية عوض الحديث عن نظام عام واحد، لكن ما تم الاتفاق عليه عموما أن النظام العام مفهوم غير ثابت، مرن وواسع. ولكن هل من علاقة بين حماية الصحة النفسية في مجال العمل والنظام العام؟

في الواقع، فإننا نعتقد أن العلاقة وطيدة تماما، فطالما أن الصحة النفسية تعد جزءا من الصحة بشكل عام، فإن ذلك يسمح بالقول بأن حماية الصحة النفسية تصبح أحد متطلبات النظام العام، ولكن هل بمفهومه الكلاسيكي أم الحديث؟

إن النظام العام قد ارتبط كلاسيكيا بالعناصر الثلاث: الأمن العام، الصحة العامة والسكينة العمومية، غير أن التوسع في مدلول النظام العام قد أفضى إلى الحديث عن أنظمة عامة متعددة منها النظام العام الاقتصادي الذي يوصف بأنه " ذلك النظام الذي يهدف إلى إشباع حاجات ضرورية أو ملحة ينتج عن عدم إشباعها حدوث اضطرابات معينة لا تقل في خطورتها عن الاضطرابات الخارجية " 8. ولقد ظهر في إطار النظام العام الاقتصادي أيضا مفهومان متميزان للنظام العام أحدهما توجيهيا، تقوم من خلاله الدولة على فرض القواعد التي تراها ضرورية لتنظيم اقتصادها، والآخر حمائيا تهدف قواعده إلى إقامة التوازن العقدي وتحقيق المساواة وحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية 9.

إن إسقاط فكرة النظام العام الحمائي على علاقة العمل، باعتبارها علاقة اقتصادية اجتماعية، يؤدي إلى اعتبار ضمان بيئة عمل آمنة، بالإضافة إلى كونها من الالتزامات القانونية، فإنها لا تخرج أيضا عن كونها أحد مقتضيات النظام العام الحمائي الذي يهدف - وفق هذا التصور - إلى حماية العامل وحماية صحته بما فيها النفسية.

فالقانون الاجتماعي قانون تقدمي، حمائي ومتطور؛ بمعنى أنه يواكب تطور احتياجات العمال وتطور مفهوم الصحة في مجال العمل؛ الأمر الذي يحتم ضرورة إعادة النظر في مجال الحماية القانونية المقررة - بهذا الخصوص - والتي أصبحت تتجاوز المخاطر الجسدية إلى المخاطر الاجتماعية النفسية، بل وأكثر من ذلك، أصبح مضمون الحماية المقررة للعامل يصل حد ضرورة تحقيق الرفاه (le bien être) في مجال العمل.

ثانيا: صور الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل

تأسيسا على ما سبق، فإنه يمكن إسقاط مختلف الآليات الوقائية للصحة والأمن على المخاطر النفسية، وفي الإطار، يعد القانون 88-07 النص الأساسي المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، والذي كرس جملة من الآليات الوقائية، تتمثل في:

1- الآليات الوقائية الداخلية: وتعتبر كذلك كونها توضع على مستوى المؤسسة، وتتمثل في:

أ- مصلحة طب العمل: خصص المشرع الجزائري ضمن القانون 88-07 فصلا كاملا خاصا بطب العمل؛ حيث ورد ضمن المادة 12 من هذا القانون بأن حماية العامل بواسطة طب العمل يعتبر جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية. وقد اعتبر المشرع طب العمل التزاما يقع على عاتق كل مؤسسة، ويمارس في أماكن العمل نفسها¹⁰. أما بخصوص تنظيم طب العمل، فإن المشرع قد أحال بهذا الشأن إلى التنظيم؛ حيث صدر- بهذا الخصوص- المرسوم التنفيذي 93-120¹¹.

وتخفيفا على المؤسسة لم يعتمد المشرع الجزائري الأحكام ذاتها بخصوص طب العمل، بل ميز بين إمكان أن تنشئ المؤسسة مصلحة طب العمل خاصة بالمؤسسة، وإما أن تساهم في إنشاء مصلحة لطب العمل بين الهيئات، وإما القيام بإبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي.

أما بخصوص الطبيب المختص بطب العمل، فهو كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص.

ولقد حدد المشرع العوامل التي تساعد طبيب العمل للقيام بمهامه، والمتمثلة في: حرية الدخول إلى مكان العمل، تكييف الوقت مع نشاط طب العمل، حصول طبيب العمل على المعلومات الضرورية، تكفل الهيئة المستخدمة بمصاريف الجهاز الطبي.

ب- لجان الوقاية الصحية والأمن:

وتتمثل في نوعين من الهيئات: اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن والتي أنشأت بموجب المادة 23 من القانون 88-07 ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، والتي أنشأت بموجب المادة 24 من القانون 88-07.

فبخصوص اللجان المتساوية الأعضاء للأمن والصحة في العمل، أو ما يسمى بلجنة المؤسسة، والتي تأسس وفقا لمعايير حددها القانون 07-88 وكذا المرسوم التنفيذي 09-05¹². ويقوم بمهام هذه اللجنة مندوبا للوقاية الصحية والأمن (مندوب الأمن والصحة في العمل) وهو من يقوم بمهامها في حال كانت المؤسسة المستخدمة تشغل تسعة عمال أو أقل، أما في الحالة التي تكون فيها المؤسسة المستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال، فإن هذا المندوب يساعد اثنان من العمال الأكثر تأهيلا وهو ما أشارت إليه المادة 23 من المرسوم 09-05.

أما بخصوص اللجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، فيتم إنشاؤها عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني او لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة.

2- الآليات الوقائية الخارجية: وتتمثل في مفتشية العمل والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

أ-المفتشية العامة للعمل:

نظم المشرع الجزائري الأحكام الخاصة بمفتشية العمل في المواد من 31 إلى 34 من القانون 07-88، كما نظمها أيضا القانون 03-90¹³ وكذا المرسوم التنفيذي 209-90¹⁴ المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، نظمها المرسوم. تتمثل مهمتها الأساسية في: " مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمال¹⁵.

منح المشرع صلاحيات واسعة لمفتش العمل؛ إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث عن مدى الالتزام بالنصوص القانونية المتعلقة بحماية العامل.

ب-المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل:

تم إنشاء هذا المجلس بموجب المادة 27 من القانون 07-88، حيث يكلف من خلال التوصيات والآراء التي يبديها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية. يشارك المجلس عن طريق تقديم التوصيات والآراء في إعداد برامج سنوية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وعموما يساهم المجلس في وضع آليات " لتحسين الوقاية والسلامة المهنية، مع تقديم المقترحات وإعداد التقارير قصد بلوغ مرحلة إرساء آليات وطنية حديثة ومتلائمة مع مختلف النشاطات المهنية " ¹⁶.

المحور الثاني: تقييم الآليات القانونية للوقائية من المخاطر النفسية في مجال العمل

إن تقييم الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية يتأتى من خلال استعراض مختلف المهام التي تسمح بالوقاية من مختلف المخاطر المهنية، خاصة ما ينسجم أكثر مع المخاطر النفسية.

أولاً: تقييم دور طب العمل في الوقاية من المخاطر النفسية

بالرجوع إلى القانون 88-07، يتجلى أن المشرع قد أشار إشارة خفيفة إلى الدور الوقائي لطبيب العمل في مجال المخاطر النفسية؛ حيث ورد بأنه: " يهدف طب العمل إلى: ... - الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن... " حسب قانون الصحة يهدف طب العمل إلى حفظ صحة العامل، تحديد عوامل الضرر، التلوث، الأخطار بالنسبة للعمل... إلخ.

وحتى تتجسد هذه الأهداف، فقد زود المشرع طبيب العمل بعدة صلاحيات أهمها:

- القيام بالفحوصات الطبية: وهي فحوص متنوعة بين تلك المتعلقة الأولية المصاحبة لأداء العمل، وبين الفحوص المتعلقة باستئناف العمل، بالإضافة إلى الفحوص الدورية
17.

حيث لم يشر المشرع في ذلك إلى أي حكم خاص بالمخاطر النفسية، سيما بخصوص النوع الأول والثاني من الفحوص، فيما يمكن أن تشكل الفحوص الدورية شكلاً من أشكال الوقاية من المخاطر النفسية في الحالات التي يكتشف فيه طبيب العمل وجود علاقة سببية واضحة بين ظروف العمل والحالة النفسية للعامل وما طرأ عليها من تحولات. ومع ذلك، فإن مختلف الأحكام الخاصة بهذه الفحوص الدورية تكشف عن وجود قصور واضح فيما يخص المخاطر النفسية؛ حيث تعلق هذه الأحكام بمتابعة عمال معرضين لمخاطر ذات طابع بدني وفي أماكن عمل ذات طابع استثنائي لما تحمله من مخاطر، كالأطفال والحوامل وكبار السن... إلخ.

تقديم الاستشارات للهيئة المستخدمة: حيث يعد " طبيب العمل مستشاراً للمستخدم وللعمل ولممثلي العمال والمصالح الاجتماعية، سيما فيما يتعلق بتحسين الحياة والعمل داخل المؤسسة، وتكييف المناصب والتقنيات وآليات العمل مع التركيبة الفيزيولوجية للعمال".

حيث ألزم المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة بإشراك طبيب العمل في أشغال الهيئات المكونة قانوناً في الهيئات المستخدمة، حسب المادة 21 من المرسوم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل. فبالرجوع إلى هذا النص نجد تأكيد التنظيم على اعتبار طبيب العمل مستشاراً بخصوص تحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة، وهو حكم عام يحكم عمومية بيئة العمل وظروفه بما فيها تلك المؤثرة في الصحة النفسية، كما يعتبر أيضاً مستشاراً بخصوص تكييف مناصب العمل مع البنية والحالة النفسية والجسمية.

والجدير بالذكر أن المشرع قد أوجب أخذ رأي طبيب العمل بعين الاعتبار فيما يتعلق بتحسين ظروف العمل والقرارات الطبية تحت طائلة رفع الأمر إلى مفتش العمل المختص إقليمياً¹⁸.

إن هذه الأحكام التي تبرز الدور الوقائي لطبيب العمل، وفي ظل هشاشة القطاع

الصحي بخصوص طب العمل كما يلاحظ في الواقع، وعلى مستوى كل الهيئات المستخدمة وفي كامل القطاعات تقريبا، فإن هذا النظام غير كاف لمواجهة والإحاطة بالمخاطر البدنية في كثير من الأحيان فما بالك بالمخاطر النفسية التي تتميز بالتعقيد الذي لا يسمح بالوقوف على حقيقتها بدقة وربطها بمكان العمل.

إن خصوصية المخاطر النفسية في مكان العمل تفرض أن يكون طب العمل مؤهلا لاكتشاف هذه المخاطر، أما عن هذه الخصوصية، فتكمن في أن المخاطر النفسية يمكن أن تتعرض لها كل المستخدمين على اختلاف مستوياتهم ومسؤولياتهم، بل قد يكون ذوو المسؤولية في المؤسسة أكثر تعرضا لهذه المخاطر بفعل الضغوط الواقعة عليهم، وهو ما يفرض تمتع طب العمل بالمؤهلات الكافية حتى يكون محل ثقة هؤلاء للإفصاح عن التهديدات التي يتعرضون لها.

فبالنسبة مثلا لطب العمل، ورغم أن هناك مجال لتطبيقه في إطار المخاطر النفسية، فإن النصوص المتعلقة به قد ركزت على المخاطر الجسدية، ما يكشف بوضوح تهميش المخاطر النفسية على صعيد النصوص القانونية التنظيمية المتعلقة بطب العمل.

ثانيا: تقييم دور مصلحة الوقاية الصحية والأمن في الوقاية من المخاطر النفسية

يلاحظ بخصوص مصلحة الوقاية الصحية والأمن أن دور هذه الأخيرة ينحصر في الوقاية من الأخطار البدنية؛ ، حيث أن استقراء الصلاحيات المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي 11-05 يبرز بوضوح توجه نظرة المشرع إلى الأخطار البدنية أكثر منها بكثير إلى المخاطر النفسية، بدليل الإشارة بوضوح إلى تدابير تحسين الظروف الأمنية في مجال الوقاية والأمن الصناعي، الإشارة إلى كيفية الوقاية من الحرائق، تطبيق التنظيم المتعلق بتنظيم تعليم فرق التدخل والإنقاذ والإسعاف... إلخ فيما يبقى هامش ضيق للمخاطر النفسية يمكن مواجهتها من خلال بعض الصلاحيات من قبيل تحسين ظروف العمل وتنظيمه مثلا. وهو ما يبقى غي كاف وغير متناسب مع المخاطر النفسية المحتملة في مكان العمل.

ثالثا: تقييم دور مفتشية العمل في الوقاية من المخاطر النفسية

في سبيل تحقيق المهمة الرقابية لمفتشية العمل، منح المشرع الجزائري العديد من الوسائل، والتي يمكن إبراز مساهمتها في مجال مواجهة المخاطر النفسية الاجتماعية من خلال ما يلي:

-الدخول إلى الأمكنة: حيث لفتش العمل حق الزيارة لأي مؤسسة خاضعة لرقابة المفتشية، إذن هذه الرقابة لا تكون بالجدوى المطلوبة لمواجهة المخاطر النفسية. إن هذه الرقابة لا تكون بالجدوى المطلوبة لمواجهة المخاطر النفسية، وإن كان يفيد بطريقة غير مباشرة بتحقيق قدر من الأمان في نفوس المستخدمين ليقينهم بوجود سلطة أعلى من سلطة رب العمل.

فحص ومراقبة ظروف العمل: حيث يمكن لمفتش العمل أن يجري أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى الالتزام بالأحكام القانونية؛ حيث يجوز له الاطلاع على مختلف السجلات. والأهم في هذه المراقبة هو قيامه بإجراء الاستماع والاستعانة بأي شخص، كما يمكنه استجواب المستخدم وكذا العمال. ويعد هذا الاستجواب ضروريا ليعرف مفتش العمل ما يعرض عليه من معلومات أو بيانات ويتأكد من مدى تطبيق شروط الصحة والأمن داخل المؤسسة¹⁹، وهو ما يعد مساهمة فعالة في توصل مفتش العمل إلى وجود.

IV- الخاتمة:

إن دراستنا لموضوع الآليات القانونية للوقاية من المخاطر النفسية في مجال العمل قد كشف لنا عن وجود متنوع ضمن النصوص القانونية الموجودة تسمح بتطبيقها بخصوص الوقاية من المخاطر النفسية، ولكنها تحتاج إلى تفعيل عن طريق جملة من الأحكام التي نراها ضرورية، والتي تتمثل في:

- تقدير خصوصية المخاطر المهنية من ناحية إثباتها، سيما بخصوص إثبات العلاقة السببية بين الخطر وظروف العمل، وهو ما يستدعي معاملة خاصة لها سيما من قبل طب العمل والهيئات الرقابية الخارجية.
- أن يتم إدراج المخاطر النفسية ضمن مختلف النصوص ذات العلاقة بالمخاطر المهنية إلى أنها جزء من المخاطر المهنية وتخصيص بنود صريحة لها تسمح للهيئات المختصة بالتنبيه إليها قصد تفاديها.
- ضرورة إدراج أحكام خاصة بحماية الصحة النفسية في مكان العمل أثناء الأزمات التي تزداد فيها حدة التعرض للمخاطر بفعل تزايد الضغط، كما يحدث للسلك الطبي مثلا أثناء الأزمة الصحية المتولدة عن فيروس كورونا.
- تفعيل طب العمل عن طريق إشراك المتدخلين من مختصين مؤهلين كالأخصائيين النفسانيين أساسا قصد الوصول إلى التشخيص الدقيق للمخاطر النفسية وربطها ببيئة العمل.
- تشجيع الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة عن طريق تفعيل نشاط اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الصحة والأمن أجل الوقوف على المشاكل التي يعاني منها العمال في مكان العمل.
- ضمان الممارسة النزيهة للعمل النقابي داخل المؤسسة قصد الدفاع عن مختلف الحقوق الأساسية للعمال وعلى رأسها وجود بيئة سليمة للعمل تضمن تفادي المخاطر النفسية.

ومع ذلك، فإن تفعيل الأحكام الموجودة لا تغني عن ضرورة وضع أحكام خاصة بالمخاطر النفسية في مجال العمل نظرا لخصوصية هذه الأخيرة، وبالفعل نلاحظ وجود إرادة - وإن كانت غير كافية - تتجه نحو الاعتراف بهذه المخاطر بدليل إصدار تعليمة سنة 2020 تعترف بالمخاطر النفسية وضرورة مواجهتها في قطاع الصحة.

المراجع:

- 1- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.
- 2 - موقع منظمة الصحة العالمية: <http://apps.who.int>
- 3 - محمد جودت ناصر، الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد العاشر، ص 26.

- 4 - مشار إليه في: جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، الجزائر، ص 155.
- 5 - سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية: 2015-2016، ص 39.
- 6 - Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion Française, disponible sur le lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux>.
- 7 - Samir Kernani, Risques psychosociaux et démocratie organisationnelle : un observatoire pour l' Algérie, 14 Avril 2017, p 15.
- 8 - مريم بن عباس، العناصر الحديثة للنظام العام في القانون الإداري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة الحاج لخضر باتنة، المجلد 07، العدد 01، جانفي 2020، ص 201).
- 9 - أقصاصي عبد القادر، فكرة النظام العام الحمائي ودورها في حماية الطرف الضعيف في العقد، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 03، العدد 01، 2019/ ص 267.
- 10 - (المادة 14 من القانون 07-88).
- 11 - المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993.
- 12 - المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2009، ج ر عدد 04 الصادرة في 9 جانفي 2005.
- 13 - المرسوم التنفيذي 90-03، المؤرخ في 06 فيفري، 1990، يتعلق بالمفتشية العامة للعمل، ج ر عدد 6 الصادرة في 07 فيفري 1990.
- 14 - المؤرخ في 04 جويلية 1990، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 29، الصادرة بتاريخ 18 جويلية 1990.
- 15 - المادة الثانية من القانون 90-03.
- 16 - حسب تصريح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تيجاني حسان هدام للإذاعة الجزائرية يوم 2019/10/06: www.radioalgerie.dz
- 17 - حيث يجب حسب المادة 15 من المرسوم 93-120 أن تتم هذه الفحوص الدورية بمعدل مرة واحدة في السنة على الأقل.
- 18 - المادة 17 من القانون 07-88.
- 19 - سكيل رقية، المرجع السابق، ص 210.