

جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص ضمان اجتماعي

بإشراف الأستاذ:

بن حاج الطاهر محمد

إعداد الطالبتين:

- عبد الرحمن نصيرة

- عبد الرحمن فاطمة الزهراء

أمام اللجنة المشكلة من:

1- الاستاذ بن حاج الطاهر محمد.....رئيسا

2- الاستاذ فلاح عبد الحميد.....مقرر

3- الدكتورة يدرع نبيلةممتحنا

السنة الجامعية 2014-2015

مقدمة

تعتبر الأضرار و العواقب التي أضحت تسببها حوادث العمل و الأمراض المهنية ، من ابرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره ، بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدولة ، بين عالم متقدم و آخر متخلف ، مادام إن كليهما يسعى إلى استعمال احدث الوسائل و التكنولوجيات ، دون التفكير في أثارها على العامل ، لأنها تحسن الإنتاج و تزيد منه ، ولم يعد كافيا مجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الأخطار ، و تصنيفها بين حادث عمل و مرض مهني ، و يقتصر حق العامل على تطابق إصابته مع ما هو مقرر قانونا ، حتى يستفيد من الحماية ، هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل ، لان الحماية التي بتقرر بعد وقوع الإصابة التي تخلف في الكثير من الأحيان عاهات، وعجز يلزم العامل طيلة حياته، بل تنهي في بعض لأحيان حياته ولا يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تقيه وتجنبه الإصابة إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث، وتحافظ على حياة العامل وسلامته البدنية والعقلية، ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، سوء في حياته المهنية أو في حياته العادية، وإضافة الطابع الإنساني لظروف العمل.

إن تحديد الأجهزة الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية و الصحة و الأمن يكون بداية من بيئة العمل ، نظرا لما تحويه من مخاطر بالإضافة إلى كون العامل يقضي فيها وقتا كبيرا ، و يكون تحت سلطة و رقابة المؤسسة المستخدمة ، لذا فهي ملزمة بحمايته بأجهزة تتعلق بتوفير الأمن و السلامة المهنية ، و لضمان تمتع العامل بالحماية الكاملة ، جعل المشرع اتخاذ الإجراءات الوقائية التزام يمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة ، ولكنه يأخذ صيغة أخرى و تتحمله جهات أخرى ، و هذا النوع قد يساهم أكثر في ضمان أداء كل طرف لمهامه .

إن موضوع الرقابة يجب أن يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام و العناية لما له من دور فعال في العملية الصناعية و التي يشترك فيها العامل و الآلة و البيئة ، وانطلاقا من مبدأ إنه لا يمكن ان تكون هناك تنميه بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال ،اهتمت الجزائر كغيرها من الدول و المجتمعات بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية العامل و تطوير الاقتصاد الوطني فهي تسعى منذ الاستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب و آليات علمية مدروسة للضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية .

أهداف البحث:

لكل دراسة هدف علمي أو أهداف يسعى الباحث إلي تحقيقها وفي دراستنا لأجهزة الرقابة عن الحوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري نسعى لتحقيق هدفين :
الهدف الأول أكاديمي وهو إعداد دراسة أكاديمية للأجهزة التي عهد لها المشرع الجزائري بوقاية العامل من الأخطار المهنية.

والهدف الثاني هو رغبة ذاتية لدراسة بيئة علاقات العمل ف ي المؤسسة والتنسيق فيما بين رغبات رب العمل وما يفرضه القانون على شروط العمل.

المنهج المتبع في الدراسة:

وللخوض في هذا الموضوع اتبعنا المنهج التحليلي الذي يعتمد على تحليل العناصر والشروط، وتوضيح الأسباب والربط بين هذه الأسباب والنتائج، استنادا إلى آراء الفقه والتشريع الذي كان لها الدور الفعال في تحديد مفاهيم حوادث العمل والمرض المهني وتجسيدها في تشريعات وقوانين وتنظيمات عمالية.

قد انصب اهتمامنا في تحليل الموضوع على الدراسات سابقة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في إطار قانون التأمينات الاجتماعية وقانون علاقات العمل الجزائري.

أهمية البحث

تتوقف أهمية أي بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية و العملية و مدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى و تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة و هي الرقابة باعتبارها عملية فعالة تساهم في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية سيكون موضوع بحثنا دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال الإجابة عن الإشكالية التالية: **إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري فيما يتعلق بأحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية أو ما هي الأجهزة التي أناط بها المشرع القيام بدور الرقابي للمؤسسة من حوادث العمل و الأمراض المهنية ؟**

من خلال ما تقدم ونتيجة للأهمية الملحوظة للأجهزة الرقابة فإننا سنحاول التطرق لبعض العناصر التي توضح لنا الغموض الذي يتشكل في أذهاننا عند سماع مصطلح " الرقابة " .

وتحقيقا لهذا الغرض فقد قسمنا دراستنا الي فصلين وهما:

الفصل الأول: الأحكام العامة للرقابة وحوادث العمل والأمراض المهنية ، تناولنا في (المبحث الأول) الإطار العام للرقابة وخصصنا (المبحث الثاني) لدراسة الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية مع التطرق للأهم القوانين والتنظيمات التي اقرها المشرع بالحماية. **الفصل الثاني** من المذكرة خصص لدراسة أجهزة الرقابة التي أناط بها المشرع الوقاية و هي نوعين ، تناولنا في (المبحث الأول) أجهزة الرقابة الداخلية للوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية بينما خصص (المبحث الثاني) أجهزة الرقابة الخارجية و في نهاية الدراسة تم عرض خاتمة تضمنت أهم النتائج ، وعليه فان الدراسة تمت في فصلين تمثل الفصل الأول للدراسة ماهية الرقابة وتحديد ماهية الحادث العمل و المرض المهني بينما تناول الفصل الثاني تحديد للأجهزة الرقابة التي اقرها المشرع لحماية العمل و العامل . وفق خطة البحث التالية:

الفصل الأول: الأحكام العامة لأجهزة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية

المبحث الأول: الإطار العام لأجهزة الرقابة

المطلب الأول: ماهية الرقابة وهدفها وضرورتها

المطلب الثاني: المراحل العملية للرقابة وأنواعها وأساليبها ومتطلبات فعاليتها

المبحث الثاني: الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية

المطلب الأول: ماهية حادث العمل وما هي شروطه

المطلب الثاني: الأحكام العامة للأمراض المهنية

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

المبحث الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة عن حوادث

العمل والأمراض المهنية

المبحث الثاني: دور أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية العامل من حوادث العمل والأمراض

المطلب الثاني: دور الضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية في مجال الرقابة

الخاتمة.

الفصل الأول

الأحكام العامة لأجهزة الرقابة عن حوادث
العمل والأمراض المهنية

تعتبر الرقابة الإدارية واحدة من الوظائف الأربعة التي تتكون منها العملية الإدارية، والترتيب المعتاد لهذه الوظائف هو التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة، ان مصطلح الرقابة وموقعها في ترتيب الوظائف الإدارية، له دلالة معينة، وهي ان هذه الوظيفة الإدارية ليست منفصلة عن الوظائف الإدارية الأخرى بل هي جزء يكتمل به الأداء الإداري في المؤسسة، حيث أصبحت اليوم برأي فقهاء الإدارة والاقتصاد: ان أي نظام إداري لا يتوفر فيه عنصر الرقابة فعالة ومنتظمة يعتبر نظاما ناقصا ويفتقر إلى مقومات وجوده.¹

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من أخطار العمل، ونظرا لأهميتها أحاطتها بحيز كبير ضمن التشريعات العمالية و قوانين الضمان الاجتماعي، و على غرار ذلك وضعت التشريعات على عاتق صاحب العمل التزامات عديدة لتوفير حق العامل في الوقاية و الأمن الصحي .فقد أوضح المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية و الصحة و الأمن و طب العمل²، هذه المادة التي جعلت الوقاية و الأمن الصحي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية و الأمنية التي يجب أن يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل .

من هذا المنطلق اهتمت الجزائر كغيرها من الدول و المجتمعات بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية العامل و تطوير الاقتصاد الوطني فهي تسعى منذ الاستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب و آليات علمية مدروسة للضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ،انطلاقا من مبدأ إنه لا يمكن ان تكون هناك تنمية البلاد بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال .حتى نلم بالموضوع

¹ حسن عبد اللطيف حمدان ،قانون العمل دراسة مقارنة .منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان ،2009،ص.73

² القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، (ج ر عدد 4).

من كل جوانبه خصصنا الفصل الأول للتطرق لدراسة مفهوم الرقابة ولتحديد الأحكام لحوادث العمل والأمراض المهنية، المبحث الأول عرفنا فيه ماهية الرقابة و مراحل العملية الرقابية و أساليبها وفعاليتها و ما هي الاعتراضات الموجه لها ، بينما خصص الفصل الثاني للتطرق لمفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية من حيث المفاهيم و الشروط و ما هي الأسس التي اعتمدها المشرع الجزائري في مجال حماية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية .

المبحث الأول

الإطار العام لأجهزة الرقابة:

الرقابة هي حجر الزاوية في أداء المؤسسة، والعين الساهرة على بقية العمليات الإدارية للمؤسسة، لذلك سنحاول في هذا المبحث تغطية مختلف المفاهيم المتعلقة بالرقابة وقد قسمنا المبحث إلى مطلبين في المطلب الأول تناولنا ماهية الرقابة وأهدافها وضرورتها للعملية الإدارية بينما خصص المطلب الثاني لدراسة أنواع الرقابة وأساليبها وفعاليتها وختمنا المبحث بتبيان الاعتراضات الموجه للعملية الرقابية.

المطلب الأول: ماهية الرقابة وهدفها وضرورتها

الرقابة هي تعبير شامل عن الإشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير ومقارنتها بالإنجازات، حيث ركزت أساسا على وظيفة الرقابة وربطها بأربعة أساليب هي الإشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير التي يجب إن تتبع بعملية الرقابة وحتى نقدم مفهوم عام للرقابة قسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع، خصص الفرع الأول لمفهوم الرقابة لغة واصطلاحا، وخصصنا الفرع الثاني لدراسة المقصود بأهداف الرقابة بينما تطرقنا في الفصل الثالث إلى حاجة المؤسسة للرقابة باعتبارها عملية إشراف ومتابعة¹.

¹. عمرو صفى عقلي، الإدارة المعاصرة التخطيط، التنظيم والرقابة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2007.ص.4.

الفرع الأول: ماهية الرقابة

قبل التطرق إلى التعاريف العديدة التي قدمت من طرف المختصين لمفهوم الرقابة بجدر بنا أن نتعرف على المعنى اللغوي والاصطلاحي لمصطلح الرقابة.

أولاً-المعنى اللغوي

أصل كلمة الرقابة¹ رقب يرقب ورقابة أي حرس وانتظر -حاذر - رصد رقابة الله في أمره، خافه وجاء أصل كلمة رقابة في المعجم على أن أصلها اللغوي في رقب ورقوبا ورقبانا، ورقبة: أي حرسه - انتظره -حاذره - والرقابة تعني القوة او سلطة التوجيه كما تعني التفتيش ومراجعة العمل، وتعني أيضا، السهر والحراسة وكذلك الرصد والملاحظة. كما تعني في اللغة الفرنسية معنى ضد العمل، أي أن أصلها يعود أو ينقسم إلى قسمين، الجزء الأول contre تعني المواجهة والجزء الثاني rôle وأي السجل أي القائمة وقد فقدت هذا المعنى بتطور الزمن وأصبحت تعني الإشراف.

ثانياً-المعنى الاصطلاحي:

أما اصطلاحيا فقد اختلفت التعريفات فلم يتفق الفقه الإداري حول تحديد مفهوم دقيق للرقابة، فمنهم من نظر إلى الرقابة على أنها تفتيش وتخويف أو تهديد بقوة السلطة والجزاءات الرسمية² وقد عرفها الأستاذ فيول بقوله " الرقابة تقوم على تحقيق عما إذا كان كل شيء يسير وفقا للخطة المرسومة والتعليمات الصادرة والقواعد المقررة، أما موضوعها فهو تبيان الضعف أو الخطأ من اجل تقويمها ومنع تكرارها"³، كما أنها تطبق على كل

¹ إبراهيم مصطفى وآخرون المعجم الوسيط. الجزء الأول والثاني، المكتبة الإسلامية، الطبعة الثانية، اسطنبول تركيا 1972، ص. 363.

² ر.بيودرون و ف. بور يكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماعي، ترجمة، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص.335.

³ إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص،415.

الأشياء الناس والأفعال¹. إن في هذا التعريف يحول فأيلول القول إن الرقابة تحول إن تتأكد من أن كل الأعمال تسيير وفق الخطة والبرنامج والتعليمات التي تم تحديدها مسبقاً، وهدفها هو محاولة كشف الأخطاء والانحرافات بقصد اقتراح الحلول المناسبة لها ومنع حدوثها مرة أخرى، كما أشار بان تطبيقها يكون على كل شيء.

إن هذا التعريف عام وقد حدد وظيفة الرقابة في عملية التحقيق وكشف الخطأ، والانحرافات التي لا تتطابق مع الخطة المبرمجة والموضوعة وأهم جانب مهم وهو إن الرقابة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والتنبؤ بمستقبلها من خلال النتائج المتوفرة لديها، كما انه يشير إلى دور الرقابة في تقييم أداء المؤسسة. ثم مقارنتها بالإنجازات التي يتم الوصول إليها دون إن يقارنها بالخطة والأهداف المراد تحقيقها من قبل المؤسسة.

ويعرفها الدكتور عبد الفتاح حسن: بأنها عملية الكشف عن الانحرافات أي كان موقعها سواء في ذلك الانحرافات عما يجب إنجازه أو الانحرافات عن الإجراءات والعمل على مواجهتها بالأسلوب الملائم حتى تصحح ولا تظهر مرة أخرى في المستقبل² في حين عرفها الدكتور حسن احمد توفيق بأنها النشاط الذي تقوم به الإدارة لمتابعة تنفيذ السياسات الموضوعية و تقييمها و العمل على إصلاح ما قد يعثرها من ضعف حتى يمكن تحقيق الأهداف المنشودة³ حاول صاحب هذا التعريف إن يبين بان الرقابة هي مهنة من ضمن وظائف الإدارة داخل أي مؤسسة ، تهدف إلى متابعة الأداء بما يتوافق مع الأهداف المحددة في الخطة المبرمجة ، و لكنه أهمل شيء مهم وهو أن

¹ نفس المرجع، ص، 415.

² تعريف مقتبس من كتاب إبراهيم عبد العزيز شيخا، مرجع سابق، ص. 416.

- تعريف مقتبس من كتاب زاهد محمد ديري، الرقابة الإدارية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008،

³ ص. 35.

الرقابة تساهم في عملية الإشراف و المتابعة و التحقق من الخطأ و الانحرافات ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها لمنع حدوثها مرة أخرى.

إن الرقابة هي وظيفة تقوم بها الأجهزة المختصة بقصد التحقق من إن العمل يسير وفق الأهداف المرسومة وبكفاءة وفي الوقت المحدد لها، فهي بذلك ضرورة لا غنى عنها لاستكمال انجاز الأعمال. وهي التحقق من أن التنفيذ يتم كما هو مقرر في الخطة وفي ضوء التعليمات والقواعد الموضوعية بقصد اكتشاف نقاط الضعف والخطأ وعلاجها وتفاذي تكرارها على إن نتناول كافة أوجه النشاط.

الرقابة هي متابعة الأعمال والتأكد من أنها تتم وفقا لما أريد لها، والعمل على تصحيح أي انحراف يقع في المستقبل¹، وهي تقوم على وظيفة حماية المؤسسة من أخطار العاملين والوظيفة الثانية هي التأكد من إن السياسات والتنظيمات الإدارية الموضوعية والخطط المعمول بها يتم تنفيذها دون أي انحرافات لتحقيق الهدف الأكبر بكفاية ممكنة. من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنباط التعريف الإجرائي التالي: الرقابة هي نشاط إداري ومنظم تقوم به الجهات المسؤولة، يشمل على الملاحظات المستمرة للأداء وقياس أساليبه ومقارنتها بالمعايير الموضوعية وهي تشكل العناصر التالية:- هي عملية ديناميكية مستمرة تبدأ قبل أي نشاط وتستمر حتى بعد انتهاء النشاط.

- ترتبط بالعملية التخطيطية وارتباط وثيق، فالتخطيط يتضمن تحديد أهداف المؤسسة وتوقعاتها وصياغة الخطط، في حين تتولى العملية الرقابية وترجمتها إلى مستويات أداء - الكشف عن مدى إنجازات الأهداف المرسومة، وعن المعوقات التي قد تقف إزاء تحقيق الأهداف وتذليلها.

الفرع الثاني: أهداف الرقابة

¹ابراهيم عبد العزيز شيحا، مرجع سابق، ص.417.

- الهدف الأول من عملية الرقابة هو خدمة الإدارة ومساعدتها في ضمان إن الأداء يتم وفق الخطط الموضوعة،¹ ولكن هناك عدة أهداف جانبية أخرى نذكرها فيما يلي:
- توجيه التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطط.
 - المساعدة في التخطيط وإعادة التخطيط.
 - تخفيض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
 - تحديد مراحل التنفيذ ومتابعة التقدم.
 - تحقيق التعاون بين الوحدات والأقسام التي تتشارك في التنفيذ.

الفرع الثالث: الحاجة إلى الرقابة

تظهر الحاجة إلى الرقابة من حقيقة أن الأهداف والخطط والدراسات يقوم على أداءها الأفراد يؤدي في ظروف مختلفة وبأدوات مختلفة ومناطق مختلفة أيضا، وفي هذه الأوقات مختلفة لذلك فمن المحتمل ألا تتشابه الأمور التي يتم فيها أداء العمل، ومعنى ذلك أن هناك احتمالات لظهور الانحراف وبعض هذه الانحرافات قد يكون خطيرا والبعض الآخر أقل خطورة ودرجة الخطورة في الواقع تحددها درجة الانحراف عن المعايير الموضوعة.

المطلب الثاني: المراحل العملية للرقابة وأنواعها وأساليبها ومتطلبات

فعاليتها

تعتبر عملية ممارسة الرقابة ضمان استقامة النشاط الإنساني بوجه عام في تكفل سير الأعمال وتكفل تقييم الأداء وتقويم الانحراف وتصحيح الخطأ ومعالجة أوجه النقص والإهمال لضمان احترام القوانين والأنظمة. لذلك فقد تطرقنا في هذا المطلب في الفرع الأول

¹زاهد محمد ديري مرجع سابق، صص.16-17.

منه مراحل العملية الرقابية و إلى أنواع الرقابة من حيث توقيت حدوثها، مستوياتها الإدارية ، من حيث المصدر ، من حيث التنظيم و الأجهزة المتخصصة بينما و خصصنا المطلب الثاني لدراسة الأساليب التي تنتهجها الرقابة لضمان فعاليتها.

الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية وأنواعها

الرقابة بطبيعتها هي من مسؤولية الجميع في المؤسسة ولكن يزيد حجم المسؤولية الرقابية كلما اتجهنا إلى مستويات وظيفية أعلى، ويتجه الفقه الإداري أن العملية الرقابية تمر بثلاثة مراحل هي، وضع معيار الأداء، قياس الأداء الحالي طبقا للمعايير الموضوعية ومن ثمة اتخاذ الإجراءات المناسبة¹.

أولاً: مراحل العملية الرقابية:

إن عملية الرقابة بثلاثة مراحل، تتمثل في وضع معيار الأداء ومقياس الأداء الفعلي بالإضافة إلى معيار اتخاذ الإجراءات الصحيحة ونبينها فيما يلي:

أ . وضع معيار الأداء:

لكي يمكن مراقبة أداء المؤسسة لأعمالها بطريقة كفوة، فإنه يجب ان يكون هناك معايير موضوعية لمستويات الأداء، وهي تختلف بطبيعة الحال من مؤسسة إلى أخرى، قد يكون المعيار في شكل تحديد مكانة المؤسسة في السوق معيار المسؤولية الاجتماعية والصحة.²

ب . قياس مستوى الأداء الفعلي:

تتم في هذه الخطوة مقارنة الأداء الفعلي، بالأداء المخطط وفي ضوء المعايير الموضوعية سابقا وتحدد نوع وطبيعة الانحرافات والفرق بينها، فيما إذا كانت هذه الانحرافات

¹ علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال. دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.ص.41.

² المرجع نفسه، ص.45

ملائمة أو غير ملائمة للمؤسسة، وعند الانتهاء من القياس تقوم المصلحة المعنية بتحديد وتحليل أسباب هذه الانحرافات.

ج . اتخاذ الإجراءات الصحيحة

بعد قياس مستوى الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير الموضوعية فإن الدور العام الذي تؤديه عملية الرقابة حينئذ يتمثل في تصحيح الانحرافات التي قد توجد في الأداء الفعلي كما تم تسطيره في الأهداف، وعند محاولة تصحيح وإعادة الواقع إلى ما هو مطلوب وفق المخطط فإنه قد ينتج عنه أحد الأمور الثلاثة التالية¹:

. أن تستمر الانحرافات في الظهور وأن كان ذلك في حدود المسموح بما ان استمرار التذبذب الأداء بشكل ملحوظ يجب النظر إليه بدقة وحذر فقد يكون مؤشر الأخطاء الجوهرية في عملية الأداء.

. قد يعجز نظام الرقابة عن تصحيح الانحرافات وبذلك يخرج مستوى الأداء عن الخط المرسوم له، ومثل هذا الوضع استمر لفترة طويلة نسبيا يؤدي حتما إلى تدمير النظام.
. قد يكون نظام الرقابة دقيق ومحكما، وفي هذه الحالة فإنه سرعان ما تتم السيطرة على الانحرافات وإعادة الأمر إلى مساره المرسوم.

ثانيا . أنواع الرقابة

هناك عدة أنواع للرقابة وذلك حسب أسس ومعايير مختلفة وهي:

اولا . الرقابة من حيث توقيت حدوثها:

يضيف هذا المعيار ثلاثة أنواع من الرقابة:

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص.459.

أ . الرقابة الوقائية : تقوم على أساس التنبؤ وتسمى الرقابة التنبؤية¹ وهي تهدف الى توقع الخطأ واكتشافه قبل حدوثه للعمل والاستعداد لمواجهة مسبباته مسبقا والحيلولة دون وقوعه .

ب . الرقابة المتزامنة

هي التي تراقب سير العمل أول بأول، فتقيس الأداء الحالي وتقيمه بمقارنته مع المعايير المحددة لاكتشاف الخطأ ساعة وقوعه والعمل على إتلافه فوراً ومنع استفاحال أثاره الضار في المستقبل².

ج . الرقابة اللاحقة:

يطلق عليها البعض الرقابة البعدية، وتتم بعد الانتهاء من تنفيذ العمل حيث يقارن الانجاز الفعلي الكلي مع المعايير المحددة لرصد الانحرافات والإبلاغ عنها بعد فترة مع تقديم الحلول المقترحة لعلاجها وعدم الوقوع فيها ثانية في المستقبل³.

ثانيا . الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية:

تصنف الرقابة وفق هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع نبينها فيما يلي:

أ . الرقابة على مستوى الفرد: يسعى هذا النوع من الرقابة الإدارية إلى تقييم أداء الأفراد العاملين ومعرفة مستوى الأداء وكفاءتهم في العمل وسلوكهم وذلك بمقارنة أدائهم وفق المعايير الخاصة بذلك.

ب . الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية: يسعى هذا النوع من الرقابة إلى تقييم الأداء والانجاز الفعلي لإدارة الواحدة.

¹ على عباس، مرجع سابق، ص.26.

² المرجع نفسه، ص. 27.

³ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق.ص.433

ج . الرقابة الشاملة: يهدف هذا النوع من الرقابة إلى تقييم الأداء الكلي للمؤسسة ومعرفة مدى كفاءتها في تحقيق الأهداف العامة المطلوبة.

ثالثا . الرقابة من حيث مصدرها:

تصنف هذه الرقابة وفق هذا المعيار إلى الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية.¹

ا . الرقابة الداخلية: تتمثل في الرقابة التي تتم داخل المؤسسة وتمارس من قبل كافة

الرؤساء على اختلاف مستوياتهم ومجال عملهم وقد تمارس من قبل أجهزة إدارية متخصصة في مجال الرقابة.

ب . الرقابة الخارجية: بالنسبة لهذا النوع من الرقابة، فهي عملية تتم من خارج المؤسسة وتقوم بها أجهزة رقابية متخصصة وتكون تبعيتها غالبا للدولة.

رابعا . رقابة الأجهزة المركزية المتخصصة: وهي رقابة تمارسها أجهزة إدارية مركزية

متخصصة² حيث يختص كل جهاز برقابة نوعية معينة من الأنشطة وهذه الأجهزة الرقابية لا تعتبر منظمات إدارية تنفيذية، إذ ليس لها أي دور تنفيذي وإنما تدخل في إطار الوحدات

المساعدة الاستشارية فهي لا تصدر قرارات تنفيذية حيث تزاوّل نشاطها الرقابي وإنما تصدر اقتراحات وتوصيات إزاء ما يتكشف لها من أوجه الانحراف في المؤسسة.

خامسا . الرقابة من حيث تنظيمها:

تصنف الرقابة من حيث هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع نوجزها فيما يلي:

أ. الرقابة المفاجئة: وهي التي تتم بشكل مفاجئ ودون سابق إنذار، من أجل ضبط مراقبة العمل وضبطه دون تحضير مسبق.

¹ إبراهيم عبد العزيز شيخا، مرجع سابق.ص.440.

² المرجع نفسه، ص . 442.

- ب . الرقابة الدورية: وهي التي تنفذ كل فترة زمنية وحسب جدول زمني، حيث يتم تحديدها يوميا أو أسبوعيا أو شهريا وقد يوضع الجدول الزمني الثلاثي أو النصف السنوي
- ج . الرقابة المستمرة: وتتم عن طريق المتابعة المستمرة والإشراف والتقييم المستمر لأداء.

الفرع الثاني: أساليب الرقابة وفعاليتها والاعتراضات الموجه لها

حتى تؤدي الرقابة دورها في المؤسسة تعتمد على عدة أساليب لذلك ارتأينا تقسيم هذا الفرع الثلاث أقسام، القسم الأول خصص للتعرف على أساليب الرقابة بينما خصصنا القسم الثاني لتبيان فعاليتها للمؤسسة وتطرقنا إلى الاعتراضات الموجه لها في القسم الثالث.

أ-أساليب الرقابة

اختلف الفقهاء في تعداد الوسائل التي تستعملها الرقابة في عملية التحقق في مدى انجاز الأهداف المرسومة والكشف عن مقولة تحقيقها والعمل على تذليل أوجه الانحراف، إلا إن اغلب هذه الوسائل استعمالا هي: التقارير الإدارية، الملاحظات، التفتيش الإداري، الشكاوى والأجهزة المستقلة¹

اولا. التقارير الإدارية: يقصد بالتقارير الإدارية تلك التقارير التي يتم وضعها لتقدير كفاءة الأعمال الإدارية و بيان سيرها ، و يتطلب نظام التقارير تواجد البيانات المحددة في العمل الإداري و ان توضع هذه البيانات على أساس قبولها لوحدات القياس و البيانات واضحة² ، وأهم و اخطر هذه التقارير هي تلك التي يقوم بإعدادها العاملون في المستويات التنفيذية لما تتسم به من الواقعية و المطابقة للحقيقة الأمور و تصل هذه التقارير عادة بشكل منتظم و بصفة دورية إلى الرؤساء كل وحدة حتى يتم رفع مضمونها بعد ذلك دون تحقيق إلى الرؤساء المختصين بالرقابة و القيادات العليا في المؤسسة ليقوم هؤلاء بعملية تقييم شاملة لسير العمل .

¹ على عباس ، مرجع سابق ، ص. 86.

² إبراهيم عبد العزيز شيحا، مرجع سابق، ص.423.

ثانيا . الملاحظات والتفتيش الإداري: تعني الملاحظة قيام الإداري أو المشرف بملاحظة المرؤوسين في العمل وطرق أداء العمل والنتائج التي توصلوا إليها. ويعني التفتيش فحص سلامة الأماكن الإدارية من الناحية الشكلية أو من الناحية الموضوعية وفقا للبرامج المعدة مسبقا، ويتم تقديم النتائج في شكل إحصائيات وتقارير تعد خصيصا لهذا الغرض.¹ يجري التفتيش عن طريق الانتقال إلى مواقع العمل لفحص السجلات والوثائق والمستندات الرسمية وغير ذلك من الأوراق لمعرفة مجريات العمل ومدى تحقق الأداء، والانجازات وأوجه سلامتها ومواطن الخلل والكشف عن أسباب وتحديد المسئول عنه. قد يكون دوريا، أو فجائيا وقد يكون ماليا أو فنيا وقد يكون كليا أو جزئيا، وقد يكون لسلطة التفتيش المختصة بأجراء التفتيش في جهة داخلية أي في ذات المؤسسة وقد تكون خارجية تتمثل في جهة مركزية تعمل على نطاق الدولة.²

ثالثا . الشكاوي:

ويعد هذا الأسلوب في الرقابة إذ تعد نقطة انطلاق لتحريك النظام الرقابي حيث يتم رفع هذه الشكاوي إلى السلطات الرئيسية، هذا فضلا عن اعتبار وسيلة الشكاوي بمثابة رقابة شخصية على جهة الإدارة.³

لذلك تعمل أجهزة الإدارة على تخصيص مكاتب للشكاوي لتلقي التظلمات

والبلاغات، ويكاد يكون هذا الأسلوب هو الشائع في الوزارات والإدارات المحلية.

ب . فعالية الرقابة

تخضع عملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف الأساسية للإدارة لبعض التوجهات

والمبادئ العامة حتى تضمن فعاليتها وتحقق جز من أهدافها¹ نشير إلى ان لعملية الرقابة

¹ المرجع نفسه، ص. ص. 424-423.

² عبد العزيز شيجا، مرجع سابق، ص. 425.

³ المرجع نفسه، ص 425

جوانب سلوكية سواء على الأفراد أو المؤسسات، فالرقابة تؤثر وتتأثر بالسلوكيات الإنسانية التنظيمية لذلك يجب ان يكون نظام الرقابة المتبع هو الرقابة على الأداء والعمل حتى يعتبرها العامل أنها سلاح عقاب يتم استخدامها لاعتبارات شخصية باعتبار ان الإنسان يكره ان يراقب ويرفض الرقابة إذا وجد فيها أداة للنقد وعدم التقدير.

وحتى يحدث النظام الرقابي أثره المطلوب لا بد من توفر خصائص ومستلزمات يتم مراعاتها إثناء ممارسة النظام الرقابي ومنها نذكر:

الموضوعية: يجب ان تتسم بالموضوعية وتوضيح أسباب حدوث الخطأ.

المرونة: وهي تصميمها بشكل يتلاءم مع الواقع في حالة حدوث تغييرات في النظام.

ماذا يراقب: ما المطلوب مراقبته، وما هي المقاييس المستعملة ونقاط المراقبة وتحديد الأهداف للمراقب والمراقب.

السرعة: في اكتشاف الانحرافات قبل تسببها في المشاكل التي قد تحدث.

الوضوح: لدي الشخص الذي يراقب وما هو المطلوب منه.

الشمولية: حتى لا يقتصر المراقب على نقاط ويتجاهل أخرى.

الملائمة: النظام الرقابي لطبيعة نشاط المؤسسة والطاقات الأفراد.

الاقتصادية: ان يكون العائد من المراقبة أكثر مما ينفق عليها من جهة والوقت ومال.

الاعتبار الإنساني: لا بد من مشاركة المنفذين في وضع المعايير الرقابية وتنمية الرقابة

الذاتية وإعطائهم أدوات رقابية تمكنهم من معرفة أدواتهم معرفة صحيحة.

الدورية والاستمرارية: يجب ان تكون دورية ومستمرة، حيث يكون بالشكل التالي:

. قبل التنفيذ (بأعداد النظام الرقابي وتجهيزه)

¹ زاهد محمد ديري، مرجع سابق.ص.43

. أثناء التجهيز (لتحديد الانحراف وتصحيحه). بعد التنفيذ (لتقييم النتائج وتصحيح في المستقبل وبهذا يكون النظام الرقابي أقرب لتحقيق الأهداف المسطرة¹.

ج الاعتراضات الموجهة للرقابة:

رغم أهمية عملية الرقابة لدى المؤسسة إلا أن هناك اعتراضات ظاهرة من الآثار

التاريخية التي صاحبت الثورة الصناعية وهذه الاعتراضات يمكن إيجازها فيما يلي²:

1. تصاحب الرقابة عادة ممارسة الإدارة الأوتوقراطية.

2. تصاحب الرقابة عقوبات صارمة وتجهل المكافآت.

3. تزاول الرقابة عن طريق الإلزام.

4. عدم دقة البيانات التي تستخدمها في الرقابة.

5. عدم كفاءة نظام الاتصال.

6 التحيز وعدم موضوعية من جانب القائمين بالرقابة

وللتغلب على هذه الاعتراضات تم اقتراح مجموعة من الاقتراحات نبينها كما يلي³:

1 -زيادة فهم الأفراد القائمين على عملية الرقابة وتوعيتهم وذلك بالنظر لطبيعة الرقابة.

2-نبذ فكرة العقاب وإدخال الحوافز التي تؤدي إلى رفع معنويات و التزام الأفراد.

3 -يجب ان يكون المعيار مرن حتى يمكن من ان يخدم مصالح المنظمة.

4 -يجب إتباع الأسلوب اللامركزية في الرقابة عندما يتم وضع المعايير بطريقة مركزية

5-الالتزام بالموضوعية عند وضع المعايير بحيث لا يترتب على صعوبتها الإحساس

بالإحباط لدى العاملين.

¹ زاهد محمد ديري، مرجع سابق.ص.42-43

² نفس المرجع نفسه ،ص.23.

³ المرجع نفس ،ص23

من خلال ما تم تبيانه حول مفهوم الرقابة وما تتضمنه من أنواع ومجالات مختلفة يمكن القول إنها عملية أساسية في المؤسسات سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص لأنها تقيم الصلة بين الفكرة والتجربة، فإذا كان التخطيط هو الذي يبين لنا ماذا يجب ان يتم وكيف يتم ومن يجب ان يقوم بالعمل فان الرقابة هي التي تمكننا من مقارنة الجزء المنفذ مع ما خطط لتنفيذه.

المبحث الثاني: الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية

لقد كرس الدستور الجزائري الذي اقر في 23 فيفري 1989 المعدل بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 والمصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 السلامة والصحة المهنية كحق من الحقوق التي يتمتع بها العامل الجزائري بحيث تتضمن المادة 45 منه بأن " الرعاية الصحية حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوقائية والمعدية وبمكافحتها " ¹.

وهذا ما يعنى إن الدستور يكفل لكل مواطن الحق في العمل وكذا ضمان الوقاية وحماية وهذا ما تكرسه أيضا القوانين السارية المفعول في هذا المجال حيث تلزم كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بضمان الصحة والسلامة المهنية للعمال ونخص بالذكر: ²

-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افرى 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

-القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أيضا يؤمن العامل على إصابات العمل والأمراض المهنية الذي يتعرض لها العامل مهما

¹ دستور الجزائر 1996 المؤرخ في 23 فيفري 1996، المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 المؤرخ في

07ديسمبر 1996.

² القوانين المذكورة في الصفحات 20-21-22 و 23 ستجد تهميشها بتاريخ صدورها و رقم الجريدة الرسمية في فهرس المراجع.

كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه وهذا ما يعنى إن التشريع الجزائري جاء ملما بهذا الموضوع في كل جوانبه.

-القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ومن خلال النصوص التالية:

-المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد

العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الذي جاء تطبيقا للمادة 4 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 28 يناير 1988 المذكور أعلاه والتي تنص على واجبات النظافة وحفظ الصحة ونقاوة الأماكن المخصصة للعمل وهذا ما يتضمنه ويبينه المرسوم في مواده من 3 إلى 24.

- مرسوم تنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 ابريل 1999 يتعلق بالوقاية من

الأخطار المتصلة بمادة الأمينات والذي جاء ليحدد التدابير الوقائية من الأخطار المتصلة بالنشاطات التي يتعرض فيها العمال او السكان جميعهم للغبار الناجم عن الأمينات او عن المواد التي تحتوي عليها او من المحتمل ان يتعرضوا لها.

- مرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 29 ماي 1986 المحدد لقواعد حماية العمال

من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها.

- المرسوم التنفيذي رقم 341-01 المؤرخ في 28 اكتوبر 2001 المحدد

لصلاحيات تسيير لجان وطنية لمفاوضة معايير نجاعة المواد وأجهزة الإنتاج.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 8 جافى 2005 المتعلق بالإجراءات

الخاصة المطبقة على تحضير المواد او إعدادات خطرة في وسط العمل

- كما ينص القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على انه " تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة.
- يؤسس مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل يكلف من خلال التوصيات والآراء التي يبديها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية.
- مرسوم تنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 5 يونيو 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره.
- مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 8 جافى 2005 المتعلق بلجان متعادلة التمثيل وبالمندوبين على مستوى الوقاية والحماية
- تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من سياسة الصحة الوطنية وعليه يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تنشئ مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم، وهذا ما تجسده النصوص التالية: القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (المادة 12-17)
- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل (المواد 13-14-15-16-17-19)
- لقد نظم المشرع الجزائري نظام الجداول بنص المادة 64 من قانون 83 / 13 السالف الذكر "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أنتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم" كما نصت المادة 65 من نفس القانون لم يكتفي المشرع بتحديد الأمراض المهنية، بل حدد أيضا الأعمال والمهن قرين كل مرض مهني وارد في الجدول بمعنى أن تكون علاقة سببية

بين المرض والمهنة التي يزاولها العامل ولا بد أن يجتمع الشرطان معا فلو تحقق شرط وتخلف آخر لا يعد المرض مهنيا.

ولم يكتفي المشرع بإلزام المؤسسة بالقوانين التي تنظم الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بل تعهد بوقاية تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها وهذا ما تضمنته القوانين التالية:

-قانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 جافى 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل.
-المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفى 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها.

تم استصدار العديد من التشريعات تم بموجبها إنشاء عدة أجهزة وطنية تهتم بالسلامة والصحة المهنية للعمال وهي: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، الهيئة المهنية الجزائرية لوقاية البناء والأشغال العمومية ، لهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل، المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل . في هذا المبحث سوف نتطرق إلى التعريف بحوادث العمل و الأمراض المهنية في مطلبين بحيث خصصنا المطلب الأول للتعريف بماهية حادث العمل و ما هي شروطه و قسمنا المطلب إلى فرعين بالفرع الأول خصص للتعريف بحادث العمل بينما خصص الفرع الثاني لشروط حادث العمل بينما خصص المطلب الثاني للتعريف بالأحكام العامة للأمراض المهنية و خصصنا للتعريف به ثلاث فروع الفرع الأول لتعريف المقصود بالمرض المهني و الفرع الثاني للطرق تحديد المرض المهني و خصص الفرع الثالث لدراسة حالة اقتران المرض المهني برابطة العمل .

المطلب الأول: ماهية حادث العمل وما هي شروطه

عرف الفقه حادث العمل على انه كل حادث أنه" ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وسبب خارجي¹ انطلاقا من التعاريف التي وردت بشأن حادث العمل على وضع الشروط الواجب توافرها بالحادث حتى يمكن اعتباره حادث عمل وهي:

- أن يكون الفعل المكون للحادث ماسا بجسم الإنسان سواء كان ماسا جسمانيا أو عصبي.
- أن يكون الفعل المكون للحادث مفاجئ أي أن يقع في فترة زمنية غير محسوسة لا يمكن تحديد بداية أو نهاية لأنه مفاجئ، أي أن الفعل يعد مباغتًا ولو أن آثاره لم تظهر إلا بعد فترة، أي أن الفعل الناتج عن الضرر هو المباغت وليس الضرر نفسه.
- أن يكون الفعل ذا مصدر خارجي وعلى هذا الأساس فإن المشرع لم يعتبر الإصابة الناجمة عن الإرهاق والإجهاد إصابة عمل على أساس أنها ليست بفعل قوة خارجية
- أن يكون الفعل المكون للحادث عنيفا كأنفجار أو ارتطام وما إلى ذلك.

لكن القضاء لم يعتد بهذا الشرط ولم تعد أحكام النقض تتطلبه لاعتبار الحادث حادث عمل ولما كان من الصعب جمع هذه الشروط في الحادث مما يضيق من الحماية التي يتعين توفيرها للعامل، أضاف التشريع شرطا إضافيا للشروط السابقة وهو أن يكون الحادث قد وقع أثناء العمل أو بسببه، وعليه أصبح حادث العمل يستوجب توافر الشروط التالية وهي: المفاجئة، الضرر الجسماني مع الاستناد دوما بصفة احتياطية لعنصر العنف والسبب الخارجي² ."

الفرع الأول: المقصود بحادث العمل

¹ . راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.ص.116.

² . Tayeb Belloula, Sécurité sociale, op. cit .p.76 .

لقد عرفت المادة 06 من قانون 83-13 حادث العمل بأنه¹ "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل "وهذا هو المبدأ و القاعدة العامة في حادث العمل المعتبر قانوناً بمعنى ان الحادث يجب ان يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل وفي أوقات العمل الفعلية فلا يمكن التذرع بحادث العمل في أوقات يكون فيها العامل خارج مقر عمله دون إذن وعلم مستخدمه و لم يكن في مهمة عمل. ولكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة أي المادة 07-08 المعدلتين بالأمر² رقم 96-19 حيث أضافت المادتين بعض الحوادث التي يمكن اعتبارها حوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل وهي:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم فمن استفاد من أمر بمهمة لتنفيذ عمل ما أو للتكوين أو غيره وتعرض لحادث حق له الاستفادة من التعويض عن حادث العمل.

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج أوقات العمل

وذهبت المادة 08 من القانون 83-13 إلى ابعاد من ذلك إذ اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً أي لم تكن له أي علاقة عمل أثناء الحادث وذلك أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة او القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك

¹- قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد28) معدل بموجب أمر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد32).

²أمر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد32).

كما ان المادة 12 من نفس القانون والمعدلة بالأمر 96-16 تنص " يكون في حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة إلا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام وأما لأغراض عائلية " وفي ذلك حماية أكثر للمؤمن له اجتماعيا فمثلا العامل أثناء فترة الراحة بين الفترتين الصباحية و المسائية قد يعتاد الاتجاه إلى مطعم لتناول وجبة الغداء في هذه الحالة يكون هذا العامل مؤمن في طيلة فترة تنقله من وإلى المطعم شرط الاعتياد على ذلك المسلك وإلا يخرج على المسلك العادي له إلا لضرورة مستعجلة.

أيضا فان العامل وطيلة اتجاهه إلى العمل أو العودة منه متجها إلى مقر إقامته يعتبر مؤمنا مهما كانت الوسيلة التي يستعملها كانت سيارة أو دراجة أو مشيا على قدميه فلو تعرض لحادث أثناء هذا الوقت وفي مساره المعتاد يكون من حقه التعويض عن الحادث كحادث عمل . وتجدر الإشارة هنا إلى انه متى غير المؤمن مساره كأن يخرج من العمل ويقرر الاتجاه إلى الملعب مثلا فانه لا يعتبر مؤمنا في ذلك المسلك لو وقع له حادث ولا يحق له المطالبة بتعويضه ولكن دون سقوط حقه في التعويضات المرضية الأخرى الخارجة عن تعويض حادث العمل.

وعرفه المشروع التونسي في الفصل 3 من القانون عدد 28 لسنة 1994 يعتبر حادث الشغل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبةه لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب العمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط ألا ينقطع مسيره أو يتغير اتجاهه لسبب أملة عليه مصلحته الشخصية أو لسبب الإصابات بنشاطه المهني¹ .

¹ مصطفى صخري، حكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص. دار الثقافة عمان، 1998.ص.12.

يتضح من النصوص السابقة، أن الإصابات التي تعتبر كحوادث عمل و التي يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية، هي تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل، وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق ، كما تعتبر إصابة عمل أيضا كل إصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس، على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة، وتعتبر بنفس الصفة الإصابات التي تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل . " يظهر من النصوص السابقة أن من بين المخاطر التي يغطيها تأمين حوادث العمل تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق.¹ ولذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين: نخصص الفرع الأول للتعريف بمقصود بحدوث العمل بينما نخصص الفرع الثاني لشروط الحادث.

الفرع الثاني: شروط حادث العمل

اشتراط المشرع عدة شروط حتى تعطى الصفة المهنية للحادث ومن هذه الشروط نجد: شرط جسمانية الفعل الضار، شرط المفاجأة الصفة المهنية للحادث، وهي الشروط التي خصصنا لكل واحدة منها قسم في هذا الفرع:

أولا: جسمانية الفعل الضار

يظهر من تشريع الضمان الاجتماعي أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي

¹ - Tayeb Belloula, Sécurité sociale, (La Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, collection droit pratique). Édition Dahlab, Alger, 1993.p.70.

وبناء على ذلك فلا يعتبر حادث عمل ما يصيب العامل من تلف بملابسه أو بماله أو ما يصيبه من ضرر في سمعته وشرفه. ويؤخذ الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع حيث تمتد الحماية التأمينية لتشتمل كل مساس بجسم العامل المصاب سواء كان هذا مساس عميقا، أو سطحيا عضويا أو نفسيا، بالإضافة الى عوامل أخرى معتبرا إياها سبب لأحداث الأضرار الجسمانية¹.

-العامل البدني أي عند قيام العامل، بحمل الأثقال مثلا هذا ما يسبب الفتق.

-حالة ثبات العامل في مكان لمدة طويلة) عدم الحركة (بسبب له التخثر في الدم.

-العامل الكيميائي مثل حالة اختناق سائق الشاحنة في طريقه إلى العمل بأكسيد الكربون أو

حالة شرب مواد سامة، أو حروق نتيجة تفاعل الماء مضاف أحماض الامونياك.

-العوامل الحرارية مثل ضربات الشمس.

-العوامل الضوئية والصوتية والسمعية مثل إصابة الأذن من جراء الأصوات المزدوجة.

والضرر المعنوي لم يظهر بصورة واضحة في الفقه وذلك نظرا لصعوبة تحديد أو

تقدير مسألة التعويض عنه، لصعوبة تقييمها فالضرر المعنوي يصيب المتضرر في كيانه

الاجتماعي أو النفسي .

أما فيما يخص إصابة أدت إلى تلف في عضو اصطناعي للعامل فقد نص التشريع

الجزائري في نص المادة 30 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

والتي تنص على ما يلي: " للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي

يحتاج إليها بحكم عاهته، وبإصلاحها وتجديدها له. " نظرا لأن الجهاز التعويضي يعتبر جزء

¹- Yves Saint- Jours, **Traite de la sécurité sociale**. Tome 3, l'accident de travail,

édition, puf, France, 1982...p.75

لا يتجزأ من جسم الإنسان الذي يستعين به لأداء عمله وقضاء حاجاته اليومية بصورة طبيعية وطالما أن إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهازه التعويضي فإن الأمر يقتضي عندئذ تعويض العامل لأحكام القانون.

ثانيا: شرط المفاجأة

ويقصد بشرط المفاجأة، أن تكون الواقعة المسببة للحدث قد تمت في فترة زمنية محددة بصورة مفاجأة، وليس تدريجية. وأن يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر.. كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت الواقعة ومتى انتهت فلا تعتبر حادثا. ويعتبر المعيار الزمني أمرا ضروريا في عنصر المفاجأة. إذ أن الفعل لا يعتبر حادث عمل إذا وقع في فترة زمنية بطيئة وغير محسوسة وكذلك الأفعال المجهولة الزمن. ومفاد هذا الشرط، أن تكون بداية ونهاية الفعل الضار في فترة وجيزة، أي أنه لا يستغرق وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة.

وبهذا يمكن القول إن تلف الإبصار يعتبر مرضا إذا ترتب على العمل لمدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة أو في مكان مشبع بأبخرة ضارة. بينما يعتبر إصابة إذا حدث نتيجة استئناف فجائي لضوء شديد أو استعمال الأشعة فوق البنفسجية أو تحت الحمراء. فعنصر المفاجأة وإن كان ملازما لمعظم الوقائع المكونة للإصابة إلا أنه قد يتخلف في كثير منها، فقد تظهر آثار الإصابة مباشرة وهناك إصابة يتراخى ظهور آثارها وأعراضها إلى ما بعد فترة طويلة من الزمن ويسمي البعض هذه الحالة بالضرر المستقبلي¹ وهو ضرر تحقق بسببه ولكن آثاره لم تظهر كلها أو بعضها فكان حصولها أكيد بعد تراخيها زمنيا بفعل عوامل تجعل هذا الحصول يتراخى.

ثالثا: السبب الخارجي للحدث

¹ Yves Saint- Jours.op.cit.P.374

يكون الضرر وُلِدَ تأثير خارجي بغض النظر عن طبيعة المؤثر سواء كان جسمانيا صلبا أو قوى استخدامها العامل كالحرارة أو الكهرباء، أو أن يكون جهد بذله العامل تنفيذا لالتزاماته المهنية.

والأصل الخارجي في الحادث، قد يكون ماديا، وقد يكون معنويا، ومثال ذلك الوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادثا رغم عدم إصابة العامل بالاختناق. للوقوف على ما إذا كانت الحالة قد تشكل حالة مرضية أو ناشئة عن حادث بفعل قوة خارجية لا بد من إحالة المصاب إلى اللجنة الطبية وهذا ما استقر عليه المشرع ويظهر لنا ذلك من خلال النصوص القانونية، حيث تضمن القانون 15/83 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1983 والمتعلق بمنازعات في ميدان الضمان الاجتماعي ومفاد هذا النص أن المنازعات الطبية تختص بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم، و"يجب إحالة أي خلاف ذي طابع طبي لإجراء الكشف الطبي مثلما هو مبين في القانون، ولقبول طلب الكشف الذي يقدمه المؤمن له يجب أن يكون مصحوبا بشهادة طبية من طبيبه المعالج¹".

رابعاً: الصفة المهنية للحادث

لا يكفي لاعتبار الحادث حادث عمل أن تتوافر الشروط السابقة الذكر، بل لابد من أن يكون الحادث قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وجاء في نص المادة 09 من القانون 13/83 كالتالي: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس²".

¹ قانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 28).

² انظر المادة 9 من قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983

و يشترط لاعتبار الحادث حادث عمل شرطان وهما :أن يقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله، أو أن يقع بسبب العمل الذي يؤديه العامل، وذلك لاعتبار الحادث الناتج عنه حادث عمل، الجدير بالذكر أنه لا يشترط لاعتبار الحادث حادث العمل توافر هذين الشرطين معا، بل يكفي توافر إحداهما فقط. وسوف نتطرق بالدراسة إلى المقصود من هذين الشرطين:

اولا_ وقوع الحادث أثناء العمل

تعتبر الإصابة التي تنشأ عن حادث وقع أثناء العمل إصابة عمل حتى ولو لم يكن هناك أي صلة مباشرة بين الحادث والعمل، ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل متى حدث في مكان العمل عبر المشرع الجزائري عن هذا الشرط¹ في المواد 7 والمادة 8 والمادة 9 من القانون 83-13 والملاحظ أن هذه المواد قد اختلفت في صياغة هذا الشرط عن بعض التشريعات الأخرى، فالمشرع الجزائري ينص على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء العمل.

ويعتبر الحادث واقعا أثناء العمل إذا كان قد وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمله في مكان العمل، حتى ولو لم يكن هناك أدنى صلة بين الحادث والعمل، إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر علاقة سببية بينه وبين العمل. ومتى وقعت الإصابة أثناء تأدية العامل لعمله فأنها تعتبر إصابة عمل أيا كان سبب الحادث الذي أدى إلى هذه الإصابة،² سواء كان الحادث يرجع إلى خطأ رب العمل أو إلى خطأ الغير أو إلى قوة قاهرة فان الإصابة تعتبر إصابة عمل³. وحتى يستفيد العامل من الحماية التأمينية في

¹ انظر المادة 7-8-9 من قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983

² راشد راشد ، مرجع سابق،ص.116.

³ غالبية فيروز. الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية . رسالة ماجستير كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو. الجزائر، 2012.ص.17.

حالة إصابته نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل، لا بد أن الإصابة قد وقعت في مكان العمل وزمانه، و المقصود بمكان العمل المكان الذي يتواجد فيه العامل أثناء تنفيذ عمله، وبحسب الأصل يشمل مكان العمل، المنشأة حيث يؤدي العامل عمله ويتسع مكان العمل ليشمل أيضا مداخل المنشأة وملحقاتها. بصفة عامة فإن مكان العمل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه.

ومن ثم فإنه إذا ما وقع حادث للعامل في هذه الأماكن فإن الإصابة الناتجة عنه تعتبر إصابة أيضا مكان العمل المؤقت فأينما كانت مقررات المؤسسة، أينما يمارس العامل عمله يعتبر الحادث الذي يصيب العامل داخل نطاقها من حوادث العمل المنصوص عليها في قانون الخاضعة للتعويض .

يبدو أن المشرع الجزائري قد أحسن حيث اكتفى باشتراط أن يقع الحادث أثناء العمل وليس أثناء تأدية العمل، وبالتالي فإن فترة الراحة إذا ما قضاها العامل المصاب في مكان العمل فأنها تعتبر امتداد لوقت العمل، كما أن العامل يخضع خلالها لسلطة وإشراف صاحب العمل.

أما المقصود بزمان العمل هو الفترة الممتدة بين موعد العمل وموعد انتهائه ويتسع زمان وقت العمل ليشمل كذلك الفترة التمهيديّة التي تسبق بداية العمل إذ قد يحتاج العامل لبعض الوقت للقيام ببعض الأعمال التمهيديّة كتغيير ملابسه مثلا أو تسليم أدوات عمله.¹

وقد يضطر العامل إلى تواجده في مكان العمل بصفة مستمرة مثل البواب والحارس، وبالتالي فأبي حادث يلحق بالعامل خلال مدة وجوده في مكان عمله يعتبر حادث عمل وقع

¹ بنصر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري. كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص.13.

أثناء تأدية العمل حتى ولو وقع أثناء فترة نومه لأن العامل طوال هذه المدة التي يتواجد فيها في العمل يكون خاضعا لإشراف ورقابة صاحب العمل لأنه يؤدي عمله باستمرار. ويكون دائما على استعداد لليقظة وفقا لمقتضيات طبيعة عمله

ويعتبر في حكم تأدية العامل للعمل للتوجه أثناء مواعيد العمل إلى خارج مكان العمل بإذن من صاحب العمل أثناء مغادرة مكان العمل لقضاء حاجته ويجوز أن يكون الإذن مبينا. حيث اعتبر الحادث الذي يقع للعامل الذي غادر مكان العمل برخصة يدخل ضمن حوادث العمل. وقد يقع الحادث أثناء فترة راحته أو أثناء فترة الصلاة، ففي هذه الحالة هل تعتبر الحادثة التي تصيب العامل في هذه الفترة إصابة عمل؟ هنا يجب التفرقة بين حالتين:

- إذا كان العامل يقضي وقت راحته أو يؤدي صلاته في مكان عمله، وحدثت له إصابة، فهنا يعد الحادث حادث عمل.

- إذا كان العامل يقضي وقت راحته أو يؤدي صلاته خارج مكان العمل فالحادث هنا يخرج من نطاق حوادث العمل.

ويثور التساؤل حول طبيعة حوادث العمل التي تقع للعامل المضرب؟

يعرف الإضراب بأنه امتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم. وقد عرفه المشرع الجزائري¹ في المادة 24 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه. وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب".

¹-انظر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم.

لكن السؤال الذي يطرح حول اعتبار الحادث، الذي يقع للعامل المضرب، حادث عمل؟ أن العامل المضرب، خلال هذه الفترة، يكون متوقفا عن أداء عمله حتى ولو كان متواجدا في مكان العمل. لكن الحوادث التي تلحق به، خلال هذه فترة، تعتبر من قبيل حوادث العمل. ذلك لأن ممارسة الإضراب (في حدود الصور المشروعة تعتبر حقا للعامل . وبالتالي تكون الإصابة التي تلحق بالعامل المضرب أثناء ممارسته هذا الحق إصابة عمل)

ثانياً_ وقوع الحادث بسبب العمل

إضافة إلى الإصابة التي تحدث للعامل أثناء أداء عمله، فإن إصابة العمل التي تقع للعامل خارج مكان عمله وزمانه .يشترط فيها توافر علاقة سببية بين الحادث والعمل، سواء كانت العلاقة مباشرة من العمل ذاته أو غير مباشرة، ما دامت علاقة السببية قائمة بين الحادث والعمل. وإذا تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، يكفي أن يكون العمل سببا كافيا لوقوع الحادث.

ويعتبر حادث العمل إذا أثبت العامل أن الحادث الذي أدى إلى إصابته ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل . فلا بد من وجود علاقة سببية.

المطلب الثاني: الأحكام العامة للأمراض المهنية

إن الأخطار المهنية التي يواجهها العامل أثناء أداء عمله متعددة، ولا تقتصر على حادث العمل أو حادث الطريق . قد يصاب العامل بمرض نتيجة للظروف ببيئة العمل وهو ما يعرف بالمرض المهني والذي يتسبب في إقعاد العامل وعدم قدرته على أداء عمله. حتى نتمكن من الإلمام بمفهوم المرض المهني قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، خصص الفرع الأول للتعريف بالمرض المهني بينما خصصنا الفرع الثاني لطرق تحديد المرض المهني و اقتترانه برابطة العمل.

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها، والتي قد تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجزا مؤقتا أو دائما. وفي بعض الأحيان قد تؤدي الأمراض المهنية إلى الوفاة. لقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض وإدراجه تحت ما يسمى المرض المهني. وقد تختلف الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنة وفي الشروط التي تحددها لاعتبار المرض مرض مهني.

لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون الضمان الاجتماعي أنها "تعتبر أمراض مهنية كأعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص¹". فالمرض المهني، إذا، يحدد تبعا لنوع العمل الذي يقوم به العامل. أي سبب المرض يرجع إلى العمل المحدد في الجداول المنظمة². لقد أخذت التشريعات العربية تقريبا بنفس التعريف³، فالمشرع التونسي عرفه في الفقرة الثالثة من الفصل الثالث من القانون عدد 28 لسنة 1984 المؤرخ في 21 فبراير 1994 "تعتبر مرضا مهنيا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني للعامل "

الملاحظ أنه لا يوجد تعريفاً شاملا جامعا للمرض المهني وذلك يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المؤمن عليه، لاسيما وأن الناس مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم الفيزيولوجي لتقبل المرض، مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات. نظرا لعدم الإجماع على تعريف دقيق وموحد للمرض المهني⁴، عرف هذا الأخير طبقا لما جاء في التوصية

¹ انظر المادة 63 من القانون 83-13

² قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يكون مصدرها مهنيا وملحقاته 1 و2

³ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص.150.

⁴ Toyed Belloula , Sécurité sociale, op.cit.p127.

الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944 بأنه " كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني هذا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة"¹ وتجدر الإشارة إلى أن صفة الفجائية والصفة الخارجية، والتي تعني بأن يكون الفعل المفاجئ نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان، هما اللتان تميزان حادث العمل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره جسم المريض ذاته كما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء، ويتطور تدريجيا.

الفرع الثاني: طرق تحديد المرض المهني

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات الأخرى بنظام الجداول، وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين، وهو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط². وسوف نتعرض إلى هذه الأنظمة فيما يأتي:

أ - نظام التغطية الشاملة: ويسمى بالطريقة المرنة

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل، مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله ففي ظل هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حد ممكن وهذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر. فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام، يتضمن التشريع فيها تعريفا عاما للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء

¹ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص.150.

² Yves saint-jours, op cit. .p.120 .

مختصين وخبراء في الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف عبء الإثبات على العامل حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة

ب- طريقة الجداول :وتسمى بالطريقة الجامدة

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية وأكثرها شيوعا في دول وتأخذ بها باتفاقيات العمل الدولية رقم 1925/18 ورقم 1934/42 ومقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال والمهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول.

وتتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وكان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال الواردة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به، فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس على أن المرض يعتبر مرضا مهنيا. وتتقسم هذه الجداول إلى نوعين:

أ-الجدول المغلق: تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة به .ولا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد. يعاب على هذا النوع من الجداول، على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية . الأمر الذي يرتب عليه فقدان. المصاب حقه في الحماية التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور.

ب-الجدول المفتوح: نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الأعمال والمهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة إلى أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف ذلك.

ج- الطريقة المزدوجة: يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن ونظام الجداول. هذا ما أخذ به

المشعر الجزائري¹ في المادة 64-65-66 من قانون 13/83 حيث جاء فيه " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم" وفي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول، فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض كان ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) وتكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول. هذا النظام أخذت به معظم التشريعات.

الفرع الثالث - اقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل

نصت المادة 67 من قانون 13/83 سالفه الذكر اعتبارا من تاريخ تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في الجدول المذكور أعلاه، لا تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمقتضى هذا الباب الأمراض المهنية الناجمة عن هذه الأعمال إلا إذا صرح لها بها قبل انتهاء أجل يحدد ضمن جدول وتلتزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها القانون للعامل المصاب في حالتين:

أ- ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل:

ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض. ففي هذه الحالة يضمن القانون تأمين إصابات العمل. أما الأعراض التي تظهر قبل مزاوله العامل لهذا العمل، فلا تعتبر مرضا مهنيا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه.

¹ انظر المواد 64-65-66 من القانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد28) معدل بموجب أمر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد32).

ب ظهور الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني

لم يقتصر قانون حوادث العمل والأمراض المهنية في الحماية على أمراض المهنة التي تظهر أعراضها على العامل أثناء قيام رابطة العمل بل مدت هذه الحماية حتى بعد انقطاع صلة العامل بالعمل.

حدد المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون رقم 13/83 قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة الأعمال بموجب التنظيم " وحصر شروط المرض المهني فيما يلي:

- أن يكون اسم المرض المهني وارد ضمن جدول من الجداول الأمراض المهنية الصادرة بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 بالجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 1996/03/23 هذه الجداول التي تتضمن تعيين المرض ومدة التكفل به وقائمة الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض.

- أن يكون العامل المصاب قد عمل في إحدى المهن التي يؤدي الاستعمال فيها إلى الإصابة بهذا المرض.

- أن تظهر الإصابة بالمرض المهني خلال مدة خدمة العامل بالمهنة أو العمل المسبب لهذا المرض أو خلال الفترة القانونية التي حددها القانون الضمان الاجتماعي.

- أن يصدر قرار من هيئة الضمان الاجتماعي في المؤسسة بإصابة العامل بالمرض المهني أو بموجب قرار من هيئة الضمان الاجتماعي.

ورغبة من المشرع الجزائري في رعاية العمال وذلك بوقايتهم من أمراض المهنة قبل حدوثها قد ألزم القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جافى 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في المادة 17 منه " يخضع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الطبية الخاصة والمتعلقة باستئناف العمل .

من هذا المبحث نلاحظ إن المشرع الجزائري قد افرد العديد من القوانين و المراسيم لوقاية العامل من احتمال إصابته بحادث عمل أو مرض مهني و قدم تعريف شامل لحادث العمل و للأمراض المهنية و ضرورة اقترانها بعلاقة العمل و من هذه القوانين تتحدد الأجهزة التي أناط بها المشرع للرقاب عن حوادث العمل و هو ما سنتطرق بالدراسة له في الفصل الثاني من هذه المذكرة .

الفصل الثاني

دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث
العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

أولت المجتمعات منذ فترة طويلة أهمية بالغة لمسألة العمل واهتماماته، فقد أدى التقدم العالمي إلى اختراع الآلات فتطورت الصناعة عماد الاقتصاد، وفي مقابل ذلك تعددت حوادث العمل رغم ما أقرته التشريعات الاجتماعية من وجوب توفير وسائل الوقاية بأماكن العمل.

إلى جانب هذه الحوادث ظهرت أيضا بعض الأمراض التي لها علاقة بالعمل فأصبحت أماكن العمل بيئة غير طبيعية لمواكبة للظروف المطلوبة للعامل من حيث اختلاف درجات الحرارة من برودة أو حرارة، اختلاف درجة الرطوبة من جفاف أو رطوبة عالية، تفاعلات سريعة وأجهزة حساسة، الضوضاء والأصوات العالية الصاخبة، الإضاءة إما العالية أو المنخفضة أو اللعان المفاجئ، المخلفات السامة مثل الغازات والسوائل السامة.

بالإضافة إلى أن التقدم التكنولوجي أدى إلى أن العملية الصناعية تتطلب أجهزة تدور بقوة شديدة تأخذ كل ما هو أمامها إن تصادف وجوده.

لذا كان لابد من ممارسة الرقابة بمختلف أجهزتها وأساليبها ووسائلها على المؤسسة ومتابعة أعمالها للتأكد من تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر مسألة جوهرية وشرطا أساسيا في حماية الموارد البشرية للمؤسسة.

حاولنا في هذا الفصل دراسة الأجهزة التي أناط لها المشرع بالدور الرقابي عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فخصصنا المبحث الأول لدور أجهزة الرقابة الداخلية في الوقاية والدور الذي تشرف عليه المؤسسة المستخدمة مع إشراك العمال واللجان وطب العمل في العملية، بينما خصصنا المطلب الثاني لدراسة الأجهزة الخارجية والمتمثلة في دور مفتش العمل والضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية والمعاهد في المساهمة في الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الأول

أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تعد الرقابة الداخلية إحدى أهم الركائز الأساسية في المؤسسة فهي عملية ديناميكية مستمرة تتطلب إجراءات مدروسة من أجل ضمان مواكبة الخطط والسياسات التي تعتمد عليها في تسير أعمالها فهي تحفظ التوازن بين الوسائل والأهداف.

إن الرقابة كوظيفة إدارية أساسية في المؤسسة هي على عكس مما قد يتصوره البعض من إنها تتبع التنفيذ فقط حيث تحاول كشف الأخطاء والانحرافات بل إنها عملية مستمرة منذ بدأ التخطيط حتى المرحلة الأخيرة من التنفيذ فهي تضمن انجاز العمليات وفق الخطط المدروسة.

كما أن التخطيط لمواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية يقوم على جملة من الاحتياطات الأساسية اللازمة التي من الممكن أن تقوم بها المؤسسة مستندة في ذلك على تطبيق المقاييس و التدابير و التشريعات الصناعية الحديثة الهادفة إلى إرساء نظام للسلامة و الصحة و الأمن ،هذا الأخير الذي يتوافر على مجموعة من العناصر ،تعتبر مثابة خطة تنتهجها المؤسسة لحماية عمالها من مجموع الأخطار التي يتعرضون لها في العمل و تشتمل هذه الخطة على مجموعة من الإجراءات الأمنية و القوانين الإلزامية تتميز بالتكامل و الفعالية بداية بقمة الهرم التنظيمي المتمثلة في الإدارة العليا للمؤسسة التي يجب أن تكون أول من ينهض بالأمن و يحافظ على مستويات عالية له من خلال الدراسة الوافية لهندسة العمل و من خلال تكوين أقسام للوقاية من الحوادث و إصابات العمل ،أو تكوين لجان تقوم على العملية الأمنية داخل المؤسسة.

هذه اللجان تهتم أولاً بالتأكد من تنفيذ الشروط والاتفاقات الواجب توافرها في مكان العمل، وتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بذلك مع العمل على تهيئة الظروف الأكثر ملائمة والتي تساعد العاملين على العمل دون إجهاد أو ملل، مع مراعاة بأن ذلك يمثل الحد الأدنى

لما يجب توافره في بيئة العمل. ويختص ثانيا بتدريب العامل على الأسلوب الآمن للعمل وخلق الدفع أو الباعث لديه لإتباع هذا الأسلوب، وتوعيته على الطريقة الصحيحة للتفاعل بينه وبين الآلة لزيادة المعرفة المتخصصة والمهارة اللازمة لإنجاز العمل، وصولا إلى الوعي الوقائي.

سنتناول في هذا المبحث دور المؤسسة المستخدمة في الالتزام باتخاذ إجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية و نخصص المبحث الثاني لدور أجهزة الوقاية الصحية والأمن و طب العمل في الرقابة.

المطلب الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

يعد دور المؤسسة المستخدمة أساسي لكونها ملزمة بالحفاظ على الموارد البشرية التي تعتبر عنصر فعال في العملية الإنتاجية و تحقيق الربح لذلك تسعى المؤسسات إلى وضع نظام داخلي و سياسة أمنية محكمة قصد تفادي إصابة مواردها البشرية بحوادث عمل قد تؤثر على مستوى الاقتصادي لها هذه الإجراءات سنتطرق لها من خلال ثلاث مباحث خصصنا الفرع الأول للالتزامات الداخلي للمؤسسة والفرع الثاني لسياسة الصحة و السلامة المهنية بما يسمى الأمن الصناعي و خصص الفرع الثالث لمشاركة العمالية المتمثلة في أجهزة المشاركة .

الفرع الأول: التزامات يفرضها النظام الداخلي للمؤسسة

ألزم المشرع كل مؤسسة تشغل 20 عاملا بوضع نظام داخلي لها، وهذا ما نص عليه المشرع¹ في المادة 75 وما يليها من القانون 11-1990، ويعرض على أجهزة

¹ قانون 11-90 مؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد17). معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21، (ج ر عدد68) ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 1994/04/11، (ج ر عدد 20) معدل و متمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 14 يوليو 1990 يتضمن تنظيم مفتشيه العامة العمل و سيرها، (ج ر عدد 29).

المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، بل أكثر من ذلك إذا كانت طبيعة النشاط تتميز بنوع من الخصوصية، فإن المشرع ألزم المؤسسة بوضع النظام الداخلي حتى وإن كان عدد العمال أقل مما هو مطلوب أي أقل من 20 عامل، ويجب إن تكون أحكام النظام الداخلي منسجمة مع المقتضيات التنظيمية و التشريعية.¹

يحرر النظام الداخلي في نسختين، ترسل واحدة إلى مفتشيه العمل، وتودع الثانية لدى كتابة الضبط المحكمة لفحص مشروعيته ومدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وإن كان صاحب العمل يتمتع بموجبه بعدة سلطات، أهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الانضباط داخل العمل، إلا أنه بالمقابل ملزم بحماية العمال من كل خطر قد يترص بهم، فالحماية تأخذ الطابع الوقائي فهذا التزام على عاتق المؤسسة المستخدمة.²

وهو ما اقره المشرع الجزائري³، وكذا الاتفاقيات الدولية، حين ألزم رب العمل باتخاذ كل الإجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية و الأمن، غاية المشرع من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل، جعل مسؤولية توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة.

يجب أن يحدد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة،⁴ القواعد التي تركز النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتدابير العامة للأمن⁵، في أماكن العمل وكذا بعض التدابير الخاصة بالوقاية من بعض الأخطار مثل الحريق والشحن والتفريغ وكذا بعض شروط الوقاية الصحية التي يلتزم المستخدم بتوفيرها.

¹ راشد راشد، مرجع سابق، ص.33

² المرجع نفسه، ص 152 وما يليها.

³ المادة 3 من القانون 07-88.

⁴ راشد راشد، مرجع سابق، ص.33.

⁵ انظر المادة 5 من القانون 07-88،.

تتمثل التدابير العامة في أماكن العمل في التزام الهيئة المستخدمة بتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم من الدخان والأبخرة، ويكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال خلال تنقلهم الشغل، ووسائل الرفع، وتجنب الازدحام والاحتفاظ كما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل وتجهيزات تضمن أمن العمال، إما في حال تحقق الخطر، فيجب ان تضمن المؤسسة الإجلاء السريع للعمال.

إذا كانت هذه التدابير تتصل بمخاطر العمل بصفة عامة، إلا ان هناك عدة مخاطر، تستلزم تدابير خاص و، نذكر منها القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، فيجب عزل أماكن العمل او مراكزه التي تنطوي على أخطار اندلاع الحريق بسبب استعمال الدائم للمنتجات والمواد سريعة الالتهاب خصوصا فيجب توفير حراسة خاصة للإشغال الصيانة والتي تنجز في الأماكن التي يمكن ان تسبب حريق أو انفجارا.

يجب في كل الحالات ان توزع منافذ الأماكن وبنائيات العمل ومخارجها توزيعا يسمح بالإجلاء السريع في حالة نشوب حريق، ويتعين تزويد البناية الواحدة بمنفذين على الأقل، إذا كان يمر عبرها أكثر من مائة 100 شخص ينتمون إلى المؤسسة أو ينتمون إليها. أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغال شديدة الإرهاق أو خطيرة أو التي ينجر عليها ضغط على الجانب النفسي أو الجسدي والعصبي، فان المؤسسة المستخدمة ملزمة بان تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، ووفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار، مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين للإخطار الإشعاعات الأيونية يجب ان تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع، كذلك الأمر إذا كان العمال

معرضين للغبار مادة الأمينات، فيجب ان تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل مع مرسوم 99-95 المتعلق بالحماية¹ من مادة الأمينات .

الفرع الثاني : دور سياسة (HSE) الصحة و السلامة المهنية الوقاية في

وسط العمل

تتميز السلامة و الصحة المهنية بكونها ذلك المجال من العلوم الذي يتناول كيفية الحفاظ على الإنسان في العمل من الإصابة نتيجة الحوادث أو الأمراض الناتجة عن بيئة العمل و تسعى لتحقيق ذلك من خلال العمل على توفير بيئات عمل آمنة و خالية من كل ما يمكنه أن يتسبب في تلك الإصابات أو الحوادث من خلال إتباع قواعد الصيانة الفنية و إتباع المقاييس المتفق عليها عند الإنشاء و توفير المعدات و تساهم السلامة و الصحة المهنية ليس فقط في حماية الأفراد العاملين بل تساهم كذلك حماية المنشآت و المعدات و غيرها من أسباب المخاطر التي تسبب الخسائر الفادحة لأصحاب الأعمال².

و تساهم السلامة و الصحة المهنية في تشجيع العاملين على العمل و تحفيزهم من خلال معرفتهم بأنهم يعملون ضمن بيئة عمل محكمة و مصممة بطريقة فنية قياسية و تؤثر تلك الروح الإيجابية في زيادة الرغبة في العمل لديهم بالإضافة لغرس روح الانتماء لمكان العمل الذي تتوفر لهم من خلاله سبل الحماية و الأمان فلا أحد يرغب بالعمل في بيئة عمل خطيرة و تهتم أغلب المؤسسات في الوقت الراهن بتطبيق المعايير الفنية في بيئات العمل المختلفة و ذلك وفقاً لنظرية مضمونها أنه كلما توفرت بيئة العمل الآمنة و الخالية من المخاطر تقل معدلات الإصابة و فقدان العمال و الذي يمثل خسارة اقتصادية للمؤسسات ينتج عنها بالإضافة لخسارة العامل المدرب يضاف إليها كذلك تكلفة تدريب و توظيف عامل

¹ مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل 1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بالأمينات (ج.ر عدد 28).

² فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 8، الجزائر، 012 . PDF . www.univ.chlef.dz..la...article8. ص 24.

جديد مع ما يستغرقه ذلك من وقت للتدريب و الاختبار تتحمله الشركة كجزء من الخسارة و التي يضاف إليها تعويضات الحوادث التي تضطر الشركات لسدادها للعامل المتضرر ، و بالرغم من إتباع المقاييس الفنية إلا أن الحذر لا يمنع من وقوع القدر و لكن تتخفف نسب وقوع المخاطر و يمكن التحكم بها عند وقوعها في حال وجود منظومة متكاملة من الوقاية و الحماية مطبقة و منفذة بالفعل في بيئة العمل.

و من بين أهم الإجراءات الواجب إتباعها عند وقوع حوادث إجراء بحث و تحليل للحوادث للوقوف على مسبباتها و العمل على اتخاذ التدابير الوقائية منها في المستقبل فلكل حادث سبب و نتيجة و أحياناً شخص يكون مسئول عن وقوع تلك المشكلة و يساعد التحقيق في تحديد كافة تلك الجوانب الثلاثة و عادة ما يقوم مسئول الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة بمعاينة الحادث و محاولة الوقوف على مسبباته كما يتابع بشكل منتظم مسيرة الإجراءات الأمنية في المؤسسة بشكل عام.

في كافة القطاعات و تقوم العديد من المؤسسات الكبرى في الوقت الراهن بتعيين إدارة كاملة للتفتيش و الرقابة الدائمة على تنفيذ معايير الأمن و السلامة في بيئة العمل هذا بالإضافة للجهات الحكومية التي تهدف و تراقب تنفيذ تلك الإجراءات و تقوم بعمل حملات دورية للتفتيش و كشف المخالفات حال وجودها، و تقوم بفرض غرامات ، و توقيع عقوبات أحياناً على المؤسسات حال وجود أي من تلك المخالفات و بما يحدده القانون في تلك الحالة يعتبر الأمن و السلامة من الضروريات التي لا غنى عنها في بيئة العمل.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالصحة و السلامة المهنية ، الأمر ذاته قامت به

التشريعات ، بصفة اقل التشريعات العربية ، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة¹ على بعض الاتفاقيات المتعلقة بالأحكام و التدابير الوقائية و الأمنية ،

¹ راجع تقرير، منظمة العمل العربية، إدارة الحماية الاجتماعية القسم الأول، تقرير لجنة الخبراء القانونيين في دورتها

الثامنة والعشرين. القاهرة 2007، www.alabor.org.

لحماية صحة العامل و من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ و غير الطابق للتشريع ، كما قد يكون الخطر مرتبكا بمستلزمات العمل ، المواد التي تدخل في تكوينه ، أو يتصل بأدواته ،معداته و تجهيزاته .مهما يكن مصدر الخطر .
وتجعل التشريعات مسئولية رب العمل مسئولية مادية¹ وتلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل ، لكن هذا لا يعني ان التزامه يتوقف عند هذا المجال(التامين) فقد جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل ، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه ، و توفير كل ما يلزمه من ملابس و أوقيات لضمان حمايتهم²، والمهدف من الحماية هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشطة للعامل والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا في صحة العمال و من هذه التدابير.

اولا - التدابير المتعلقة بمكان العمل

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، و قد تكون مغلقة كعمال المناجم و الإنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية و عمال النقل، و يعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر لنوعية لأعمالهم ، بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية ، فالعامل يقضي معظم أوقاته في العمل ، و يكون خاضعا لسلطة و رقابة رب العمل و يعمل لحسابه فمن المنطقي ان يكون ملزما بحمايته .

اولا : التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل

¹ بالحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني (الواقعة القانونية). دم ج الجزائر، 2001.ص.383.

² المادة 76 من قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة و ترقيتها،(ج ر عدد 8)

تختلف وتتعدد الأخطار الموجودة في بيئة العمل، مع ذلك يمكن تصنيفها الى مجموعات، نستند فيها إلى طبيعة مسبب الخطر، هذا الاختلاف يؤدي بالضرورة لاختلاف الإجراءات المناسبة للتصدي له.

أ-المخاطر الطبيعية

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة ، حين يتعرض له العامل سوء بالزيادات أو النقصان عن الحد الطبيعي له ¹ ، يحدث ذلك أثناء أو بسبب تأديته لعمله، فمثلا يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل ، منها حرارة أسطح أماكن العمل ، و حرارة الهواء ، و تأثير الحرارة سلبيا سواء كانت مرتفعة أو منخفضة. فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلا إلى إغماءات وسط العمال ، و التهابات جلدية و ضربات الشمس أما إذا كانت منخفضة فتخلق بالعامل أضرار و خيمة على الجهاز الداخلي ، خاصة ما تعلق بالتنفس لمواده هذه المخاطر قبل وقوعها ألزم المشرع ² ، الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل ، و يجب ان يوضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة ، كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية . كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم، لان نقصها او زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضرر بالعامل فالضرر الذي تسببه الإضاءة دون الحد المطلوب على سبيل المثال الصداع، وألم العينين واختناق حول القرنية والعمال الأكثر عرضة للإصابة الضعيفة هم عمال المناجم والأنفاق. و من أمثلة العمال المعرضين للإصابة الشديدة عمال اللحام و المعادن

¹ فاتح مجاهدي، مرجع سابق، 25.

² انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية لتي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، (ج ر عدد 4).

وللتصدي لهذه المخاطر، ألزم المشرع الجزائري¹ أن تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور الشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أي إصابة للعيون، على أن تكون مستويات الإضاءة محددة وفق لطبيعة العمل.

ب-المخاطر الكيميائية

تنتج معظم المخاطر، عند استنشاق العامل لمواد كيميائية و تختلف الخطورة على حسب درجة تركيز هذه المواد، و مدة التعرض لها، و إذا كان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان فهناك طرق أخرى مثل الامتصاص من خلال الجلد، نجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل، نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة، و تتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها، و العمليات الفيزيائية التي تعرضت لها فهناك الأتربة العضوية، والأتربة المعدنية مثلا أبخرة المعادن و الأدخنة، مثل نواتج الاحتراق والرذاذ. بغض النظر عن هذه الاختلاف، فأنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل، فقد يتعرض للحساسية، و تلف الرئة و التسمم السرطان . كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية، والتي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، كما يمكن إن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى.

ولأن المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع² ثلاثة طرق،² التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طرق التهوية الميكانيكية،

¹ انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 .

² انظر نص المواد 6-7-8. من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة كما اوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم.

و يجب ان يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض ، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار ، و يجب ان يكون الهواء المدخل بعيدا عن أي مصدر تلوث و منقى و مصفى ان اقتضى الأمر و يجب المحافظة على أماكن العمل ، و المنشآت الصحية من تسرب الروائح الآتية من بالوعات المجاري القذرة و حفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى ، كما يلزم رب العمل توفير¹ وسائل تمتص الغازات الثقيلة ، و أن تكون على اتصال دائم بوسائل التهوية يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم ، أو انعدام النقاوة ، مع تزويد الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء و تجديده ، و يمنع على العمال البقاء في هذه الغرف إلا لمدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة أثناء ذلك إذ يجب أن يكون تجديد الهواء و استخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال².

أما العمال الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة فيجب حمايتهم بأجهزة امن ملائمة³ ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرض له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال ان يترك العامل الذي يعمل في مثل هذه الأماكن دون حراسة وبتولى هذه الحراسة، عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق.

ج-المخاطر البيولوجية

¹ انظر نص ال مادة 9-10، من المرسوم التنفيذي رقم 91-05

² انظر نص المادة 11، من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

³ انظر نص المادة 12، من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

المخاطر البيولوجية التي تعرض لها العامل أثناء عمله، تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدنية، تنتقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، المكان الملوث.

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، باتخاذ عدة تدابير¹ لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعامل وملحقاتها بانتظام ودون إثارة الغبار، يتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليف كلما اقتضى الأمر ذلك.

يجب ان تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تتطوي على أخطار التعفن والضرر والأكل والالتهاب لمساء كاتمة، وتحتوي على حوض مانع من التسرب، أما تنظيف هذه الأماكن يجب ان يتضمن تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال.

د-المخاطر الميكانيكية

المخاطر الميكانيكية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة ، و ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير² لمواجهة هذه المخاطر، وهما أن تتناسب الآلات و التجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات و التكنولوجيا المناسبة ، إذ لا يكتفي رب العمل بذلك ، إنما يلتزم بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات ، التي يشترط ان تستجيب الآلات للمقاييس و الضوابط الوطنية و الدولية ، و تتكفل اللجنة الوطنية للمصادقة بتحديد فعاليتها .

¹ انظر نص المواد 3-4-5، من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

² انظر المواد 7-8-9-10 من القانون 88-07.

كما يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من اشد مخاطر العمل، وتتغير الضوضاء بشكل كبير تبعا لنوعية المصنع، وزمن التعرض له، إذ نجد بعض العاملين في المصنع يتعرضون للضجيج حوالي 7 إلى 8 ساعات يوميا، أي طيلة الدوام الرسمي للعمل هذا الضجيج قد يجد مصدره في التصادم، وضوضاء الميكانيكا (الآلات) والكهرومغناطيسية كالمحركات، وهي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع.

من اجل ذلك اوجد المشرع مجموعة من التدبير¹ ، للحد أو التخفيف في موطن إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل كما تلتزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال ان أمكن ذلك ، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر الضجيج ، ولها ان تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض المهم فيها المطابقة للمقاييس و المعايير المعمول بها في هذا الإطار ، أما إذا تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل ، فان المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل الحماية فردية الاستعمال .

ثانيا: توفير المرافق الصحية:

أوجب المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 18 من المرسوم رقم 91-05 تزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية، التي لا تكون في أماكن العمل ولكن قريبة منها، تشمل المرافق الصحية، غرف لتغيير الملابس المجهزة بمقاعد وخزانات فردية، أنشأ مغاسل مزود بمضخات للعمال المعرضون لانعدام النظافة أو الأخطار التسمم أو التعفن بجوار أماكن العمل أو داخلها.

¹ انظر المادة 15 من المرسوم تنفيذي 91-05.

ويخصص محلا ملائما للعمال، إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل يتناولون وجبة الغداء في أماكن العمل، يخطر على العمال تناولهم وجباتهم في المغاسل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة¹.
أما المحال المخصصة لإيواء العمال، فيجب إن تكون مهواة ونظيفة بصفة دائمة. وبعيدة عن أماكن العمل بأبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل.

ثانيا - التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من معدات الوقاية وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل² من الإصابات، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم مما يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال.
من خلال الإحصائيات التي أجريت على عينة من العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل في أماكن مختلفة، تبين أن نسبة كبيرة من الإصابات التي تعلق العاملين تقع في الرأس والعين والوجه والأقدام والأيدي، لذا تلزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية³:
-معدات الوقاية الشخصية التي تستخدم لحماية الرأس هي: خوذات الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات.
-معدات وقاية أقدام والسيقان وهي أحذية الحماية، بشرط أن تكون مريحا بدرجة مقبولة وفي حالة جيدة إذا لا يشعر العامل بأي إخراج أو انزعاج عند ارتدائه، ويمكن تنظيفه.
-معدات وقاية الأذن فتستخدم لوقاية السمع من أخطار العمل.
- معدات الأيدي والأذرع فتتمثل في القفازات مخدات الأيدي، والجوارب.

¹ انظر نص المادة 22 من المرجع التنفيذي رقم 05-91.

² انظر المادة 6 من القانون 88 - 07 .

³ فاتح مجاهدي ، مرجع سابق ، ص.28.

-معدات حماية التنفس ذات الاستعمال الواحد، والفلاتير وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول

ثالثا: شروط الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

المشرع الجزائري بمقتضى المادة الثانية من القانون 88-07¹، يقع على كل مؤسسة مستخدمة، ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال. وأما المواد (3-11)، فقد وضعت المبادئ العامة التالية:

أ- يجب ان تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وان تتوفر فيه شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (التهوية - دخول الشمس - الإضاءة - التدفئة - أماكن تبديل الملابس والخزانات مع المغاسل والمرشات ودورات المياه وتنظيف المطاعم. الخ). ويجب ان يوضع تحت تصرف العمال، الماء البارد والصالح للشرب. بالإضافة إلى ذلك، الوقاية من الأمراض المهنية عن طريق منع المواد الضارة المستعملة في صناعة، أو وضع بطاقات تعريف على - استعمال الأجهزة المغلقة مجهزة بمقابض خاصة - ملابس العمل الخاصة الأقنعة - القفازات. الخ.

ب- يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بشكل يضمن امن العمال، وخاصة الأمور التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى و تجنب الازدحام واكتظاظ.

- ضمان امن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.

¹ انظر المواد من 3 الى 11 من القانون رقم 88-07.

- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة بانتقاء كل أسباب الحرائق والانفجاريات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجحة.
- وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن أماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
- ضمان الإخراج السريع للعمال في حالة خطر وشيك الوقوع أو حادث.
- هذا، وان غلاء وصعوبة تحقيق وضمان استمرارية الأمور المذكورة أعلاه، لا يعفي صاحب المؤسسة من هذا الالتزام.
- ج- من اجل أن يضمن بشكل أفضل، احترام المقتضيات القانونية، قررت المادة الثامنة من نفس القانون ، المنع (قصد الاستعمال) من صنع أو عرض أو بيع أو استيراد أو التنازل أو التنازل المتعلق:
- بالأجهزة والآلات وأجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها.
- بالأجهزة أو التجهيزات أو المواد الحامية التي تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن ان يتعرضون لها، بسبب استعمال عتاد أو المواد والمستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.
- وأما ضوابط وفعالية المنتجات والأجهزة والآلات، من اجل الحماية فتحدد طبقا للتشريع الجاري به العمل، بعد اخذ رأي لجنة الوطنية للمصادقة. ويحدد التنظيم تشكيل وتسيير هذه الأخيرة.
- د- يخضع صنع واستيراد والتنازل إزاء استعمال العناصر والمواد والمستحضرات، للتشريع الجاري به العمل. ولذا يتعين على المؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد والمستحضرات على صحة العمال، وذلك قبل إدخالها إلى السوق. وإذا اشترى

شخص مادة أو مستحضرا من مؤسسة مستخدمة، لم تراعي المقتضيات المذكورة أعلاه، فللمشتري فسخ البيع. والمؤسسة البائعة تترتب مسؤوليتها الجزافية بسبب المخالفة التي يثبتها مفتش العمل المختص. وتتمثل العقوبة بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و 2000 دج. وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع جواز تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة. هـ- طبقا للمادة الحادية عشرة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل، على المؤسسات المستخدمة إن تتحقق من إن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين، لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل. وكل مخالف لأحكام هذه المادة يتعرض لعقوبة جزائية تتمثل بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1500 دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة 3 أشهر على أكثر وبغرامة تتراوح من 2000 إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الفرع الثالث: دور أجهزة المشاركة في الوقاية من حوادث العمل

والأمراض المهنية.

إن الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولا على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن البعض منها، وفي كثير من الأحيان لا تقدمها كما هو مقرر قانونا، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح أما المؤسسات العمومية فيميز مسيريتها اللامبالاة وعدم الاهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، كلما زادت مسببة الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

لذلك اعتبرت مشاركة العمال في تسيير وإدارة بعض المؤسسات إثناء الحرب العالمية الثانية وسيلة من وسائل تجنيد العمال لتوفير احتياجات الحرب، إلى جانب إدخال مفاهيم التوجه الاشتراكي في تسيير المشاريع والمؤسسات الاقتصادية، تبعا للحق النقابي الذي يفرض بالضرورة الاعتراف للعمال بحق المشاركة في التسيير، وهو ما حتم على البلدان الرأسمالية مثل فرنسا الاعتراف الرسمي بهذا الحق للعامل¹.

وقد صاحب هذا التوسع في مفهوم ومجال النشاط النقابي،² توسع موازي لاهتمام قانون العمل وتوسعه هو الآخر في تبني بعض مطالب العمال الخاصة بالمشاركة في التسيير والإدارة، ضمن اطر وأساليب محددة، تتمثل على الخصوص في مجالس العمال ولجان المؤسسات.

وسنتطرق لهذه الأجهزة ودورها في قسمين، القسم الأول خصص لتطور المشاركة العمالية في التشريع منذ الاستقلال، والقسم الثاني خصص للمشاركة العمالية في ظل الإصلاحات الجديدة من حيث التشكيل وسير الأعمال والاختصاصات.

أولاً: نظام المشاركة العمالية في التسيير في المرحلة 1971-1987

لقد اعتبر مبدأ المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية في القوانين الاقتصادية والعمالية منذ البداية، كأحد الأسس التي أقيم على أساسها النظام الإداري والاقتصادي في الجزائر، إلا إن التنظيم القانوني لهذه المشاركة العمالية لم يتم بصفة رسمية إلا في سنة 1971، وبمقتضى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات³.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر، 2002، ص. 267.

المرجع نفسه، ص. 268 . 2

³ انظر ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، و الأمر 71-، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المؤرخين في 16 نوفمبر 1971 (ج ر . عدد 101). ص 1730 و ما يليها.

حيث نص الميثاق في هذا الشأن على انه: (...و بما ان العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة ، أي للشعب ، فان له الحق أيضا في ان يشرك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة ، و كذلك في تسييرها) و يضيف الميثاق في هذا الاتجاه : "بان إنشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ، ووضعا على هذا النحو ، يشكل مدرسة للتكوين السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي ، و يقومون فيها بدورهم كمنتجين قائمين بالتسيير من خلال مجلس العمال الذي ينتخب لمدة ثلاثة أعوام و يحق للعمال المشاركة في تحديد السياسة العامة للمؤسسة.

و يتمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية وفق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في "مجلس العمال للمؤسسة، أو الوحدة" الذي ينتخب من طرف مجموع عمال المؤسسة ويتشكل المجلس، فحسب نص المادة 24 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من 7 الى 25 عضو ينتخب لمدة ثلاثة سنوات¹ ، وهو مسئول أمام الجمعية العامة للعمال التي انتخبته، ويقدم لها حسابات عن نشاطه مرة في السنة على الأقل. كما يكون مجلس عمال المؤسسة مسئول أمام مجالس عمال الوحدات التي يتشكل منها، والتي انتخبته، على ان يكون كل منتخب منخرط في النقابة². ويستند المجلس في عمله و أداء مهامه في مجال الوقاية على لجنة حفظ الصحة و الأمن.

ثانيا- نظام المشاركة العمالية في ظل قوانين استقلالية المؤسسات

المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية لها مستويين: من خلال الممثلين العمال في مجلس الإدارة الذي تعينه الجمعية العامة للمساهمين و الذي يرأسه رئيس مجلس الإدارة، ومن خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو

¹ راجع المادة 5 من المرسوم 72-74 المؤرخة في 03 مارس 1972 المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية، (ج ر عدد 19)

² راجع المواد -من 20 إلى 26 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

مندوبي المستخدمين إي العمال على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على أكثر من 20 عاملا. سنتعرض لها من حيث التشكيل، سير أعمالها و صلاحيات الممنوحة لها و من اختصاص في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية .

اولا - تشكيل أجهزة المشاركة:

نص المشرع على أجهزة المشاركة،¹ الهدف منها هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم، وتكون على دراية بما يحتاجونه من تدابير تضمن لهم السلامة في أماكن العمل.

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، فإذا كان عدد العمال أقل أو يساوي 20 عاملا فتقتصر مشاركة العمال على المندوبين فقط، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدة أماكن وكل وحدة منها تشغل أقل من 20 عاملا لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز هذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحر، المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، مثال مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50، ومندوبان إذا كان عدد العمال من 51 إلى 151.

لا يكون الاقتراع مفتوحا لكل العمال،² بل إن هناك فئات محددة قانونا، منعها المشرع من ذلك. "ويعتبر غير قابل للانتخاب عليه الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون

¹ المادة 91 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

² Tayeb Belloula, Droit du travail. édition Dahlab, Alger, 1994. p. 509.

بحقوقهم المدنية والوطنية".¹ وفي حال اعتراض بعض المشاركين في الاقتراح ترفع النتائج للقسم الاجتماعي للمحكمة المختصة

بعد تثبيت نتائج الانتخاب يتولى مندوبون انتخاب لجان المشاركة، لتتولى هذه الأخيرة إعداد نظامها الداخلي، وانتخاب مكاتبها المتكونة من الرئيس ونائب له.²

ثانيا- سير عمل اللجنة وصلاحياتها

تجتمع لجنة المشاركة مرة كل ثلاثة أشهر كما يمكن أن تجتمع استثنائيا بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها على أن تعلم المستخدم صاحب العمل بجدول أعمالها أسبوعين قبل تاريخ الاجتماع كما يمكن أن تجتمع تحت رئاسة المستخدم -مدير المؤسسة- أو من يمثله وفي هذه الحالة يجب أن يعلم رئيس اللجنة بجدول الأعمال أسبوعين قبل تاريخ الاجتماع وقد تكون الاجتماع في كل ثلاثة أشهر وفق جدول عمل محدد مسبقا.³

ومن أجل تسهيل مهمة المنتخبين في لجان المشاركة فإن القانون قد ألزم صاحب العمل بمنحهم أوقات تفرغ في حدود (10) ساعات في الشهر دون حساب الأوقات التي يقضيها الممثلون في الاجتماعات التي يطالب أو يبادر بها صاحب العمل كما ألزم القانون هذا الأخير بتسهيل عمل اللجنة وذلك بتوفيره لها كافة الوسائل من أماكن الاجتماع و مكتب خاص بها.⁴

ثالثا - اختصاصات اللجان المشاركة:

¹ المادة 97 من قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد17). معدل و متمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991،(ج ر عدد68) و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994، (ج ر عدد 20) معدل و متمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

² المادة 100 من المرجع نفسه .

³ راجع المواد من 3 إلى 7 و المواد 20 إلى 28 من المرسوم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين (ج ر عدد 42).³

⁴ راجع المواد 103 - 108 - من القانون 90-11.

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة بتنوع المجالات التي يمكن أن تتدخل فيها¹، فمنها ما هو متصل بمكان العمل، ومنها ما يتعلق بممارس الرقابة على المؤسسة المستخدمة، هذا التنوع يساهم في تقديم أفضل حماية للعمال².

تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات المرتبطة بصحة وأمن العمال وأسباب حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة أو لها علاقة بذلك على الأقل دون أن يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة.

أما صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة، فتمارس داخل المؤسسة المستخدمة لمعرفة مدى تطبيقها للنصوص القانونية والتنظيمية، كما تساهم في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أما إذا لاحظت لجان المشاركة أي تقصير وإخلال من طرف المؤسسة المستخدمة، فقد منحها المشرع صلاحية القيام بأي إجراء داخل المؤسسة المستخدمة لضمان احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطلب العمل.

- أ- المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، و
- تطبيق النظام الداخلي
- ب- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي. والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،
- ج - إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بالمخططات السنوية وحصيلة

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر، 2002، ص.288.

² المادة 94 من القانون 90-11.

تنفيذها ،تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز،، ومراقبة العمل ، وتوقيت العمل)،ومشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)،مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين، و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة . و هنا تكون ملزمة بعرض الأسباب التي أدت إلي اتخاذ القرار المتعلق بالنظام الداخلي والإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا¹

في الأخير نصل إلى القول إن لجنة المشاركة تحقق هدفها، حين تساهم مساهمة فعالة في حماية العمال من الأخطار التي تترص بهم، فهم يتحملون بعض الالتزامات في مواجهة العمال، لذا فيتعين على لجنة المشاركة إعلامهم بانتظام بالمسائل المعالجة والنتائج المتوصل إليها، هذا مع وجود بعض الاستثناءات، حين يتعلق الأمر بالمسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير وكل المسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.

المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في

الرقابة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية

حدد المشرع في المادة الأولى من قانون الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل ، الهدف من سن هذا التشريع ، المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال ، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل ،وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة انه هدف طموح يرمي لتحسين

¹ المادة 94 من القانون 90-11.

الظروف في مصلحة الأجزاء ، وتحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع .وأما من حيث نطاق تطبيقه ، فقد أخضعت لأحكامه ، المادة الثانية منه كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه . وهذا يشمل المؤسسات الصناعية والتجارية والدواوين العمومية، والمهن الحرة، والشركات المدنية والجمعيات مهما كان نوعها وحتى المعامل العائلية. والعمومية النص ، تنطبق إحكامه على المؤسسات النقل والمناجم والمقالع والنشاطات الفلاحية .

حتى نتمكن من الإلمام بهذه الأجهزة قسمنا المطلب إلي فرعين، خصص الفرع الأول لدراسة أجهزة الوقاية للصحة و الأمن من حيث التشكيل والمهام، وتطرقنا في الفصل الثاني لدور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في إنشاء لجان الوقاية، وتوكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن¹، وإن كانت إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا أن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية²، أي نصوص القانون المنظمة لهذا المجال والناحية العملية، أي عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، في حين أنها تشترك تقريبا في المهام والاختصاصات الممنوحة لها.

أولا: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن

¹ مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية و الأمن، (ج. ر عدد4).

² المادة 2-3 من المرسوم تنفيذي رقم 09-05

إن ذكر مصطلح أجهزة يعني أنها تأخذ عدة أشكال¹، فقد تكتفي المؤسسة بالمندوبين فقط، أو تتعداه إلى اللجان، كما يمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصلحة للوقاية والأمن.

أ- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبين للوقاية الصحية والأمن إذا كان عدد العمال المشتغلين يساوي أو يقل عن تسعة (09)، فتكتفي بمندوب واحد يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال. ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم على أن يرسل نحضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

ب- تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن

تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا للوقاية الصحية والأمن² إذا كانت المؤسسة تستخدم أكثر من تسعة (09) عمال، تربطهم بالمؤسسة عقود عمل غير محددة المدة وتكون اللجان متساوية الأعضاء، تتكون من ثلاثة (03) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ونفس العدد لممثلي العمال.

هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد دون أن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل تسعة (09) عمال، وتسمى لجان الوحدة، أما إذا كانت تشغل أقل من (09) فتكتفي بالمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر.

¹سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية و الأمن في الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 11 ، الجزائر، 2014 . . www.univ.chlef.dz..la...article11 . Pdf.ص 80 .

² المادة 22 من المرسوم تنفيذي رقم 05-09.

تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان العمال، ويلاحظ أن تشكيلتها أقل من لجان المؤسسة. سواء تعلق الأمر بلجان الوحدة أو المؤسسة فإن تعيين ممثلي العمال يكون من قبل الهيكل النقابي¹ الأكثر تمثيلا أو من طرف لجنة المشاركة، ويتم اللجوء إلى الانتخاب من قبل مجموعة العمال كآخر حل، على أن تتوفر في ممثل العمال المؤهلات والخبرات في مجال الوقاية الصحية والأمن. وتستمر عضوية أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، وتعود الرئاسة إلى مسئول الهيئة المستخدمة أو ممثله.

ج-إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزاميا وإجباريا، مصلحة الوقاية الصحية والأمن.² حين يفوق عدد العمال المشغلين بها خمسين (50) عاملا، أو كلما اقتضت أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها، مثلا حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

ثانيا -مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن

رغم تعدد هذه الأجهزة واختلافها من حيث تشكيلها وتنظيمها وكذا سير عملها، إلا أنها تشترك في المهمة الأساسية المنوطة لهم، هي الاهتمام بمجال الوقاية الصحي والأمن مراعاة لصحة العمال، لكن تتنوع هذه الأجهزة بين التضييق والتوسيع يؤدي بالضرورة أيضا إلى التأثير على طبيعة المهام الموكلة لهم، خاصة حين يتعلق الأمر بالمندوبين واللجان من جهة ومصلحة الوقاية من جهة أخرى.

¹ انظر المواد من 93 إلى 113 من القانون 90-11.

² انظر المواد 2-3-4 من المرسوم التنفيذي 05-11.

اولا- مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة أشهر، وتجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة ذلك يتم ذلك بناء على استدعاء من رئيس اللجنة.¹

يمكن للجنة أن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها، تدون مداوالات في حضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة. وتتمثل صلاحياتها فيما يلي²:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قاعدة الحماية، سواء كانت جماعية من حيث الاستعمال أو فردية، خاصة بكل عامل، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل التأكد أيضا من مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة.
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، وتكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها، بالإضافة إلى التأكد من انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل.
- المساهمة في إعلام العمال وتكوين مستخدميهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة، والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الالتحاق بأول مرة أو عند تغير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل.

¹ المواد من 8 من مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005 يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن، (ج ر عدد4).

² انظر المادة 3 -8 من نفس المرجع .

- دراسة حوادث العمل وإعداد الإحصائيات المرتبطة بها، ليتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

ثانيا- مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تكلف مصلحة الوقاية والأمن باتخاذ التدابير الوقائية التي تقرها اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحية والأمن بالمؤسسة طبقا للتنظيمات المعمول بها وتتمتع بالصلاحيات التالية¹:

- تساهم في إعداد السياسة العامة للمؤسسة بمشاركة للجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن والسهر على تنفيذها في بعض المجالات خاصة ما تعلق بالتحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.
- تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل بالاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء، السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة التعليمات الوقائية الصحية والأمن وسط العمل.
- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للحماية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية بالاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء.
- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية في كل تحقيق حول حوادث العمل والأمور التي قد توحى بوجود خطر من شأنه إن يتسبب في عواقب وخيمة.
- إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا.
- المساهمة في تربية عمال المؤسسة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتعليمهم وتكوينهم.

¹ راجع المواد 8-9-10-11-12 من المرسوم 93-120.

- إعداد البرامج السنوية المتعددة السنوات في مجال تكوين وتحسين مستوى بالنسبة لجميع العمال لاسيما المشتغلين الجدد.

- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل بتعليم العمال أو التدابير المتعلقة بمكافحة الحرائق، والتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتكاف مصالحة الوقاية والأمن بتنظيم تعليم فرق بالتدخل والإنفاذ في مجال مكافحة الحرائق، ووضع مخطط للتدخل وكذا السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق.¹

وعليه يكون من صلاحيات مصالحة الوقاية الصحية والأمن التدخل في كل

المجالات التي تساهم في تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساعدة بعض الهيئات المتخصصة أحيانا حين تستدعي طبيعة العمل ذلك، لاسيما فيما يخص الوقاية الصناعية والبيئة في وسط العمل، وتكون مساعدة هذه الهيئات من خلال الدراسة والبحث الذي يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية، في محاولة للتقليل منها أو القضاء عليها إن أمكن.

إذ تحاول من خلال الدراسة إدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل، وتوسيع المحلات أو تحديثها، واقتناء لأجهزة ومعدات أو تجهيزات تتناسب أكثر مع العمل، وتغيير الطرق والكيفيات التقليدية، واستعمال كل مادة جديدة إذا كانت تساهم في حماية العامل.

بالإضافة إلى هذه الصلاحيات تلتزم مصالحة الوقاية الصحية والأمن بمسك

مجموعة من السجلات،² نبينها فيما يلي:

أ- سجل الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل : الذي يتضمن ملاحظات وآراء

الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وكذا طب العمل فيما يتعلق بالأمراض الخطيرة والمضرة بصحة العمال وأمنهم، التي قد يلاحظونها عمد تطبيق القواعد

¹ المادة 10 من نفس المرسوم 93-120.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120.

المنصوص عليها قانونا، والمحددة لمعايير الصحة والأمن في أماكن العمل وكذا التوصيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل.

ب- سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل: تضمن حوادث العمل الخطيرة

والقاتلة التي وقعت في مكان العمل، وتسجيل الأمراض المهنية أيضا،¹ التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد أسبابها، مع ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها أو كيفية مواجهتها.

ج - سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية : باعتبار أن الآلات

والمنشآت من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات وتوصيات الهيئة المختصة التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزات الصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع، وضرورة أن يدون في هذا الدفتر تاريخ إجراء هذا الفحص.

د- سجل حوادث العمل: ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحادثة منها تاريخ

وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها والإصابات التي خلفها ، أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال اسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به².

وأخيرا نتوصل إلى القول إن تدابير الوقاية الصحية والأمن هو التزام مشترك بين

المستخدم والعمال، ذلك أن المستخدمين مطالبون بإعداد تدابير الوقاية الصحية والأمن والسهر على احترامها، بالإضافة إلى إحاطة العامل قبل مزاوله أي مهنة بكل المخاطر التي تحتويها، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية التي تتناسب مع الخطر وتدريب العمال على استخدامها حتى تكون ذات فعالية، ويبين المخاطر المحتملة في حال عدم استعمالها،

¹ المادة 10 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6-02-1996 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم بأمر 96-11 مؤرخ

في 10 جوان 1996 (ج ر عدد 06)

² المواد من 9 الي 19 من المرسوم التنفيذي 05-11.

والجزاءات المقررة للعمال المخالفين¹. هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالتزام جوهرى ليجتاز على العامل الجزاءات التأديبية التي تصل أحيانا إلى حد فصل العامل بغير مسؤولية على رب العمل. وعليه امتثال كلا الطرفين يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وعمل مؤمن.

الفرع الثاني: دور طب العمل في الوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل و تحسين ظروفه، حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساسا، و مهام علاجية استثناء لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية و المنظمة العالمية للصحة و في دورتها الأولى سنة 1950 مفهوما واسعا لطب العمل إذ انه يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي و الذهني و الاجتماعي للعمال² في جميع المهن. و وضع العمال و إبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفيزيولوجي و النفسي.

سنحاول في هذا الفرع التعرف على طب العمل من حيث الأهداف، القوانين المنشأة لطب العمل وما هي المهام الرقابية التي يمارسها طبيب العمل من خلال التطرق الي ثلاث نقاط نتحدث أولا على أهداف طب العمل و دوره في المؤسسة و في الفقرة الثانية نتحدث عن الجهات المخول لها إنشاء مصلحة طب العمل ثم المهام المتعلقة بطبيب العمل و هي الاستشارة و الفحوصات الطبية المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن و الإسعافات

¹ المادة 11 من المرجع نفسه.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية). منشورات دار الريحانة، طبعة مزيدة و منقحة، الجزائر 2006. ص.172.

1 المادة 12 من قانون رقم 88-07.

الأولية و ماهى المهام الاستعجالية لطبيب العمل و أخيرا ما هى الجهات المنوطة بالرقابة على طبيب العمل .

أولاً: أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة

- ¹ بمقتضى المادة الثانية عشرة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهنته وقائية، أساساً، وعلاجية، أحياناً إلى:
- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
 - حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجز عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
 - تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف تقليل منها أو القضاء عليها.
 - تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان في مهمته.
 - تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة نشيطة للعمال.
 - تقييم مستوى صحة العمال في محيط العمل -
 - تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.
 - المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.

ثانياً: إنشاء مصلحة طب العمل

إنشاء هذه المصلحة التي تضمن الحماية الطبية للعمال إجباري في جميع المؤسسات.¹ وهو التزام على عاتق هذه الأخيرة، عليها ان تتكفل بمصاريفه. وبمقتضى المادة الرابعة عشرة من القانون انف الذكر، يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها، ولذا يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تنشئ هذه المصلحة وفقاً لضوابط يحددها التنظيم. ولكن إذا حالت هذه المصلحة وفقاً لضوابط يحددها التنظيم من إنشاء مصلحة لطب العمل من طرف المؤسسة المستخدمة، يتعين عليها:

- أما المساهمة في إنشاء مصلحة طبية ما بين المؤسسات على أساس إقليمي.

- وإما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وذلك حسب اتفاق نموذجي.

وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة لطلب المؤسسة المستخدمة

أو تخلى عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة ان تبرم اتفاقاً مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، وذلك حسب اتفاق نموذجي. ويحدد هذا الأخير، وكذلك شروط

تنظيم وتسيير مصالح طب العمل، عن طريق التنظيم، على أن يشارك وجوباً، ممثلو

العمال في كل قرار يتخذ ويتعلق بمباشرة طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة.

نلاحظ أن المشرع الجزائري،² اخذ بمعيار مبنى على أساس حساب الوقت الضروري

للأداء طبيب العمل مهنته عندما يساوي أو يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على

السلك الطبي، ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس مقياتين بمعدل ساعة واحدة في الشهر

لكل عشرة عمال يعملون في موقع شديد الخطورة، والثاني بمعدل ساعة واحدة لكل 15

عامل يعملون في موقع متوسط الخطورة، أو قليلها ويمكن زيادة في المقياتين المذكورين

¹ المادتان 9-10 من المرسوم التنفيذي 93-120.

² المادتان 2-3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120

حسب مواصفات طبيعية للعمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي في التخطيط الصحي.

ثالثا: مهام طبيب العمل

يعد طبيب العمل، مستخدما لدى المؤسسة التي يشتغل عندها، إما على أساس الوقت الكامل أو على أساس الوقت الجزئي وطبيب العمل، أجير تابع لرئيس المؤسسة بمقتضى عقد عمل. ومع ذلك، فإن الطبيب (أو الهيكل الطبي) لدى المؤسسة المستخدمة، مستقل من حيث ممارسة مهنته الطبية، ويبقى، شخصيا، مسئولا عن أخطائه التقنية البحتة. وبالمقابل، يعتبر مدير المؤسسة، مسئولا عن الأضرار التي يمكن أن تسببها المصلحة الطبية بمقتضى عدم كفاية تنظيمها. كأن يؤدي عدم القيام بفحوص منتظمة إلى ظهور مرض السل، بشرط إثبات علاقة سببية¹ ما بين ظهور هذا المرض وعدم انتظام الفحوص. و استنادا إلي النصوص القانونية والتنظيمية²، المتعلقة بتنظيم طب العمل يمكن تقسيم المهام إلي أربعة أنواع :

أ- مهام متعلقة بالاستشارة

حددت المادة 21 على طبيب العمل إن يشارك الهيئة المستخدمة في جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة و طب العمل و السلامة في وسط العمل ،حيث يعتبر مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها لمنع وقوع حوادث العمل و لتحسين ظروف العمل و شروطه في المؤسسة و النظافة العامة في أماكن العمل و تكييف مناصب العمل و

¹ راشد راشد، مرجع سابق، ص.138.

² راجع المواد 13-29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

تقنياته و ورائه مع البنيات الجسمية البشرية ،حماية العمال من الأضرار ، لاسيما استعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية ،إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة و النظافة و الأمن وسط العمل وترقية الصحة من حيث إمكانية إجراء دراسات و تحقيقات عن الأمراض و الأوبئة و يستشار أيضا فيما يخص البناءات و التنظيمات الجديدة و التغييرات المتعلقة بالأجهزة و الآلات .

ب - مهام متعلقة بالفحوص الطبية

فحوص من أجل التوظيف-فحوص دورية . فحوص استئناف العمل كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية ،¹ للتأكد من سلامة العامل و تأهله لشغل المنصب ، أو لاصابته بأي أمراض معدية أو مهنية و يلتزم الطبيب بإعداد ملف كامل عن العامل و الاحتفاظ بدون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسر المهني².

ج-المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف

بحيث أن له الحرية في الدخول إلي أماكن العمل للاطلاع على وسط العمل و ظروفه،³ و تقديم الاقتراحات لاتخاذ إجراءات معية متعلقة بالسن و الحالة الصحية للعامل كما يقوم في تكوين العمال في مجال تقديم الإسعافات الأولية و إعادة التكييف المهني العمال المصابين بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

د -مهام العلاج الاستعجالي:

¹ راجع المادة 19 من المرسوم 93-120.

² المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 6 يونيو 1996 المتعلق بأخلاقيات الطب (ج ر عدد 52)

³ المادة 26 من المرسوم التنفيذي 93-120.

ان دور طبيب العمل، هو وقائي فقط (- رقابة على التدابير الصحية -الوقاية من حوادث العمل)، ولا يقدم العلاجات إلا في الحالات الاستعجال، كما لا يحق له المطالبة بالأتعاب¹. وعلى عاتق رئيس المؤسسة، أن يقدم له الوسائل اللازمة لممارسة عمله (المكان والمرضى). ويمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة. وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل والفحص، يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال. ويتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار، آراء طبيب العمل.

-إن التكوين (الأولي والمستمر) لأطباء العمل، يعد من بين اهتمامات السلطة العمومية. وفي هذا الصدد، نصت المادة من القانون 15 من القانون 07-88، على أن مصالح الصحة تتكفل²: بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها ومراجعتها لانتظام. بإنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط، وأخرى مرجعية. بضمان الرسكلة لمصالح الأطباء والتقنيين الصحيين.

رابعاً: الرقابة على طب العمل

أوكل المشرع، رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لمفتشيه العمل، طبقاً للصلاحيات المخولة لها³. و يقوم مفتش العمل، عند معاينة مخالفات هذا التشريع، بإنذار مسئول المؤسسة المستخدمة، حتى يمتثل للتعليمات المقررة في التشريع و التنظيم الجاري بها العمل، محددًا أجالاً لوضع حد لتلك المخالفات.⁴ و فضلاً عن الرقابة التقنية و الإدارية المنوطة بالمصالح الصحية تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في

¹ راشد راشد، مرجع سابق، 139.

² المادة 15 من القانون 07-88.

³ راشد راشد، مرجع سابق، 140.

⁴ المادة 33 من المرسوم 93-120.

مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل للمصالح الصحية المختصة التي تعين لهذا الغرض¹، أطباء مكلفين بمهمة الرقابة و التفتيش إذا ما تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن أو مندوب الوقاية الصحية و الأمن أو طبيب العمل أو أي عامل ، من وجود سبب خطير وشيك الوقوع ، يبادر فوراً ، بأشعار مسئول الأمن أو مسئول الوحدة أو من يمثلهما أو ينوب عنهما ، قانوناً ، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية الملائمة .

وعندما يتحقق مفتش العمل، أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما، من وجود سبب خطير وشيك الوقوع، يهدد إما أمن العمال أو حماية الوحدة، يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي إجراء مفيد. وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وكل مخالف لأحكام هذه المادة، يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 و 2000 دج، وفي حالة العود، يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة تتراوح مصابين 4000 و 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين².

المبحث الثاني

دور أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

¹ المادة 33 من ن القانون 07-88 .

² المادة 37 من القانون 07-88.

تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية من أهم القضايا التي أولتها الدولة أهمية كبيرة، من حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي¹.

كما عرف تفتيش العمل مسارا طويلا مر خلاله بعدة مراحل، ويعكس هذا المسار تطورات تشريعات العمل. وذلك في نهاية القرن الثامن عشر (1786)، حيث أصدرت أحكاما تتعلق بحماية الأحداث المشتغلين في الصناعة مع تكليف الأطباء بالمناطق المختلفة بتطبيق تلك الأحكام لوقاية الأطفال من الإصابة بالأمراض. إلي غاية صدور القوانين التي أصبح بموجبها التفتيش أداءه قانونية تتكفل به الدولة.²

صدر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والمرسوم رقم 367-68 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية. لقد سمح الأمر 33-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع. وبطبيعة الحال كان للتشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشيه العمل؛ ويتجلى ذلك من خلال القانون رقم 12-78 بتاريخ 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية. وابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد إحلال اقتصاد السوق. لقد سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية، وذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للاتفاقيات

¹ قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).

² Tayeb Belloula, **Droit du travail**, édition Dahlab, Alger, 1994, p.581.

الجماعية والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل لتشريع العمل.

نظرا للأهمية القصوى لهذا المجال جعلت هناك مصالح أو هيئات خارج المؤسسة لتجسيد هذه الوقاية الصحية والأمنية للعمال ومن بينهما التي سنتطرق لها في الأتي.خصص المطلب الأول لدور مفتش العمل بينما خصص المطلب الثاني لتبيان دور الضمان الاجتماعي و الهيئات الاستشارية في الرقابة .

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى : " مفتشية العمل " أوكلت لها مهمة تفتيش العمل¹ و نقصد به بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك لمعرفة أوجه النقص اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أو ثم الردع والقمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ ،مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل ، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل².

ومع التطورات والتغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة تصاعد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية والتي

¹ - Jean Maurice Verdier, Alain Coevret, Marie –Armelle Souriac ,**Droit du travail volume 1 (Rapports collectifs)** 14ème,édition Dalloz ,Paris France ,2007.p31

² Op cit. p. 32.

تؤكد على الدور الأساسي لمفتشيه العمل، مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير ومجالا للدراسة. من هذا المنظور نحاول في هذا المطلب دراسة هذا الجهاز من حيث تنظيمه و هيكله (فرع أول) ودوره و ما هي الصلاحيات التي منحها المشرع لمفتش العمل في مجال حماية العامل وما هي الحماية التي منحها المشرع لمفتش العمل للقيام بالدور الرقابي (فرع ثاني) من حوادث العمل و الأمراض المهنية .

الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوطة بها

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من مفتشية العمل، وهذه الأخيرة تشتمل على هيكل مركزي وأخرى غير ممرزة¹.

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل غير الممرزة التابعة للمفتشية العامة للعمل، مفتشيات جهوية للعمل على المستوى المحلي المختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب مفتشية العمل والتي عادة ما تختص بمنطقة صناعية، ويتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب ب موجب قرار وزاري مشترك.

أولا: مفتشية العمل في إطار القانون 03/90

جاء بصدد تفتيش العمل القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشيه العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 جوان 1996 حيث حدد هذا القانون مهام مفتشيه العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل هذا تطبيقا للمادة الاولى منه. ويعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية، الرقابية المنصوص

¹ قانون 03-90 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشيه العمل، (ج ر عدد6). معدل ومتمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج ر عدد06).

عليه في تشريعات العمل. فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها¹. ونظرا لأهمية هذا الجهاز الاجتماعي العام فإن ذلك سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من أجل تنظيمه وتسييره من أجل تحقيق أهدافه السامية.

ثانيا: هياكل مفتشية العمل

انطلاقا من المادة الرابعة من القانون 90-03 وقد صدر المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990،² المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها، وقد اعتمد هذا المرسوم سلطة مركزية لمفتشية العمل، وتنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي كان يعمل تحت سلطتها الوصاية جهاز التفتيش سابقا للمديرية الفرعية لتفتيش العمل. لكن في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، أصبحت مفتشية العمل تضم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية

اولا-الهياكل المركزية

تضم هذه الهياكل مديريتين³:

¹ بشير هدي، مرجع سابق. ص. 171.

² المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العامة للعمل و سيرها، (ج ر عدد 29)

³ المواد 4-5-6-7-8-9 من نفس المرسوم .

أولا: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

و تكلف مديرية العلاقات المهنية طبقا للمادة 5 من نفس القانون بمتابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها. والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به و بالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي و التشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل. وكذلك السهر على تحسين وتطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل. بالإضافة إلى ذلك تبادر إلى كل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. لاسيما المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها. وتضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات:

-المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

-المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

-المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

تكلف المفتشية طبقا للمادة 7 من نفس القانون تكلف بما يلي :متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التلخيص والتقارير الدورية بشأنها كما تدعم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام. وتعمل على تحديث نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها وتسييرها وتعد الاتفاقات الجماعية للعمل وتحسينها وانجاز جميع الدراسات المرتبطة بها. كما تساهم في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء.

ثانيا :مراقبة تطبيق التشريع:

أما الثانية طبقا للمادة 8 من نفس القانون تكلف بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقون بالعمل في مجال ظروف العمل. كما تعمل على تقديم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل وتساهم في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة. وعليها أن تضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل. وذلك ما جاء المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشيه العمل¹. و طبقا للمادة 9 من نفس القانون وتكلف هذه الأخيرة بتحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنه نشاط مفتشيه العمل. كما تعمل على معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون القضائية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال.

-ثانيا الهياكل غير المركزية

تضم هذه الهياكل مفتشيات جهوية للعمل ومكاتب مفتشيه العمل، ويتم التحديد الجغرافي لهما بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة².

أولا :المفتشية الجهوية للعمل

توجد هذه المفتشية على المستوى المحلي ومختصة بولاية أو عدة ولايات، وتعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم و تأطير و مراقبة المصالح المالية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل. وتتولى هذه المفتشيات على وجه الخصوص، السهر على احترام

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06-جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشيه العمل، (ج ر عدد 4).

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية المفتشيات الحضرية للعمل و مكاتب التفتيش

²(ج ر عدد48)

الأدوات والطرق ومقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل ومكاتب مفتشية العمل، وتقوم بمتابعة الإجراءات والدعاوي التي شرع فيها على مستوى المجالس القضائية وتطور الوضعية الاجتماعية على أساس المعطيات التي تعرضها مكاتب العمل ومفتشو العمل، وإعلام الإدارة المركزية بذلك يساعد المفتش الجهوي¹ مساعد مكلف بالشؤون التقنية والقانونية، ومفتش جهوي مساعد بالشؤون الإدارية².

ثانيا: مكاتب مفتشية العمل

توجد هذه المكاتب على مستوى منطقة صناعية واحدة بدائرة صناعية أو أكثر، بحيث يمكن أن تنشأ عدة مكاتب على مستوى دائرة واحدة وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص³ عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشيه العمل كقاعدة عامة. وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشيه العمل بعدة مهام منها القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة والاتفاقيات الجماعية التي تبرمها، والإشعارات المسبقة بالإضراب، إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية بتشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم و تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الآجال التي يحددها القانون، ومساعدة الوسطاء أثناء مهمتهم، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال، وما يميز تنظيم مفتشيه العمل هو الانقطاع عن الأساليب السابقة، والمتمثلة في تكييف مستمر لمفتشيه العمل وتطابقها مع تنظيم لإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر على مقياس الأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشية

¹ انظر المواد 11 إلى 14 من المرسوم 209-90.

² انظر المادة 15 من نفس المرسوم.

³ انظر المواد من 19 إلى 26 من المرسوم 05-05.

العمل مهامها في القطاع العام الاقتصادي. أما تسيير مفتشيه العمل على مستوى الهياكل غير المركزية فيتم بوساطة مفتشون جهويون للعمل، يعينون بموجب قرار وزير العمل¹، وذلك بناء على اقتراح المفتش العام للعمل، هذا بدوره يعين المفتشين الجهويين المساعدين ورؤساء مكاتب مفتشيه العمل بتفويض من وزير العمل .

إن كان لمفتشيه العمل تنظيم هيكلية وتسيير قانوني قائم بذاته، فإن لها أيضا اختصاص محدد ومرسوم تمارس فيه صلاحياتها وسلطاتها المخولة لها قانونا.

ثالثا - مهام مفتشية العمل

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال يرتبط مجال

ممارستهم لمهامهم بأي مكان يشتغل فيه عمال إجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء

بعض قطاعات النشاط،² مثل الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري و المؤسسات

التي تقضي فيها ضرورات الدفاع و الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها .

أهم مهام مفتشي العمل تحددها المادة الثانية من القانون 90-03 فيما يلي³:

. مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية

وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال،

. تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل

الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

. مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

. إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

¹ انظر المادة 16 من المرسوم 209-90.

² المادة 03 من القانون 03-90.

³ المادة 02 من نفس القانون.

- . تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم،
- . إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي،
- . إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

ثالثا: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العامل والحماية القانونية له

- قبل الإصلاح الذي جاء به القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المشرع الجزائري و من خلال المادة الثانية من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق اختصاصات جهاز التفتيش،¹ حدد مجموعة من الأشخاص أوكله لهم صلاحية التفتيش وهم:
- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي بموجب الأحكام للأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة
 - لأشخاص المستخدمين في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية تصدر بالاشتراك ما بين وزير النقل والوزير المكلف بالعمل.

وهناك طائفتان من العمال أسندت مراقبة تهيئتهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهي: عمال المناجم والمقالع , لفلاحين وعمال الفلاحة يتم مراقبة هؤلاء الأشخاص وشروط عملهم بموجب نصوص قانونية، يتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة لوزارة الصناعة والطاقة بالنسبة لعمال المناجم والمقالع ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي .

¹ الأمر 75 - 33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، (ج ر عدد 39).

وفي ظل الإصلاحات الجديدة وفقا للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشيه العمل حيث وسع من اختصاصها في جميع الميادين المذكورة سابقا، ما عدا التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي بالوظيفة العسكري والأمن الوطنيين. حتى نلم بكافة جوانب المتعلقة بمفتش العمل ارتأينا تقسيم الفرع إلي ثلاث أقسام خصص الفرع الأول للاختصاصات المفتش و الفرع الثاني للصلاحيات التي منحها المشرع للمفتش العمل في مجال الرقابة و القسم الثالث من الفرع خصص للضمانات القانونية التي منحها المشرع لمفتش العلم أثناء تأدية مهامه .

أولاً: اختصاصات مفتش العمل

إن اختصاص مفتشية العمل أصبح شاملا على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشكل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري للاستقرار المهني وللمحد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم خدمات عمومية ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيفة العمومية بحيث يحضر مفتش العمل جلسات المصالحة بجانب مفتشية الوظيفة التابعة لقطاع الوظيفة العمومي، التي تنظمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والإدلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخل في موضوع النزاع، عكس القطاعات المختصة بها فهو يمارس مهامه وسلطاته بصفة كاملة.

ثانيا - صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة:

منح المشرع الجزائري صلاحية واسعة لمفتش العمل¹، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة ولبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية التنظيمية²، المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى المساهمة في تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة أسباب الخطر، وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب ان يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارات الميدانية لاماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليصل إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشي العمل الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المتفشية والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش سابقا، وهي صلاحية مكرسة في أغلب التشريعات العمالية وحتى في الموثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل، ومن هذه الإصلاحات نجد:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات وتسويقها

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهم.

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

¹ انظر المادة 2 من القانون 90-03.

² المادة 40 من القانون 88-07 .

إن مفتشيه العمل تضم أعوان متخصصون ومحلفون يدعون " مفتشي العمل" يمارسون هذه الصلاحيات وفقا للسلطات المحددة والمخولة لهم قانونا.

لقد خول التشريع الجديد 90-03 في المواد من 5 إلى 11 لمفتشيه العمل الصلاحيات الخاصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتتحصر هذه السلطات في الآتي:

أ . الزيارة الميدانية لمكان العمل:

إن الزيارات الميدانية لاماكن العمال، من ضمن صلاحيات مفتش العمل، ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، إنما عليه إن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له. مفتش العمل له حق الدخول إلى أي مؤسسة نهارا، تشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها

كما يمكن إن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل، كما يمكنه القيام بالزيارات الميدانية بمفرده، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، او ممثل العمال ولا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل في هذا المجال له السلطة عليهم¹، ولا يكتفون بالمرافقة، وإنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل وعدم عرقلة نشاطهم². كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة، بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، في الحالات التي تقاس فيها صاحب العمل ويرفض المثل أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل.

ب . تدوين وتحرير نتائج الزيارة:

¹ انظر الفقرة الخامسة من المادة 6، من نفس القانون.

² المادة 24 من نفس القانون.

القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتأكد من تطبيق الأحكام القانونية التنظيمية، حيث يركز نشاطه على فحص ومراقبة لمكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق

يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيقه الأحكام القانونية وله أيضا القيام بما يلي:

- اخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج، قص القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورته على صحة العامل، وإذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا¹.

- الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل.²

- كما له حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في

تشريع العمل وتنظيمه،³ بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات من

طرف من المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات

المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه. تحرير ملاحظة كتابية واعتذارات ومحاضر

المخالفات⁴، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشي العمل⁵، تفتحه المؤسسات

المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعين عليها أن تقدمه في أي وقت بناء على طلبهم.

وبعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات

والنتائج، المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين

والتشريعات بصفة عامة، وما تعلق الوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة، ومدى توفر

¹ انظر الفقرة ب من لمادة 6، من القانون 90-03.

² الفقرة أ، د، من نفس المادة . القانون نفسه.

³ الفقرة ج من نفس المادة. القانون نفسه.

⁴ المادة 7، من القانون نفسه.

⁵ المادة 8، من القانون نفسه.

المؤسسة على مصلحة طب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة، حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع¹.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والصحة²، فهنا منحه أجلا لا يتجاوز ثمانية 8 أيام للامتثال، وفي حالة تقاعسه يحرر ضده محضرا يثبت نوع المخالفة³ ويوجهه للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل أحيانا إلى المتابعة القضائية.

نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل، وقوع حالات خطر على العمال، بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها، فيخطر إما الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل.

وعليه نقول إن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة، قد يكتفي بتحرير ملاحظاته الأولى، كما يكمن له توجيه اعدار ثاني أو تدوين محاضر المخالفات، وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة.

ليقوم بعدها بتدوين هذه الملاحظات والاعتذارات، في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل، ويقدمه عند الطلب، وأي إخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة.

ج . تلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحة الوقاية:

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجارب وتهدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك إذ تكون فيه حياة العمال مهددة وخوفا من تحقق

¹ المادة 9 من القانون 90-03.

² المادة 10 من القانون نفسه.

³ المادة 12 من القانون نفسه.

الخطر، منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتباره المختص بذلك قانونا.

أ . يتلقي الشكاوى من طبيب العمل:

يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبي بحت، وتتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى، بقرار بضرورة تغيير منصب أحد العمال، بسبب ضعف في صحته لعمل آخر ملائم، ويتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين.

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلا بعين الاعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته،¹ من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر خبرة ودراية بمجال الطب، ويناقش معه الملف، ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية حقوقه العمال من جهة، ومن جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

ب . تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية

يمكن لأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن أو المندوبين، في أي وقت لاحظوا فيه تهاونا مفرطا، ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك فهنا منحهم المشرع² حق إعلام مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتولى التصدي لذلك.

¹ المادة 36، من المرسوم التنفيذي 93-120.

² المادة 40 من القانون 88-07.

هـ . يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة

في حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية و الأمن ، و كذا القواعد العامة في مجال طب العمل ، توجيه إنذارات بالامتثال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسمية سببها مواقع العمل وأساليب عديمة النظافة والخطيرة، فيحرر مفتشي العمل محضر مخالفة وتقديم أعدار المؤسسة العمومية المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أما إذا لاحظنا أن هناك خرق للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزموا هذه المؤسسة في الامتثال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون محضر بذلك، ويخطررون به الجهة القضائية المختصة التي تثبت بحكم قابل للتنفيذ رغم ممارسة المعارضة أو الاستئناف كما خول القانون حق المعارضة لصاحب العمل، فالعامل أيضا له حق معارضة رأي أو قرار مفتش العمل في حالة عدم موافقة وفي إطار هذه الاختصاصات ألزم المشرع في المواد 18 و 10 من القانون المتعلق بمفتشيه العمل مفتشو العمل أن يدرسوا كل العوارض والمعلومات التي يطلعون عليها في السريّة التامة وعدم الكشف عن هوية المشتركين، ويتعين عليهم التقيد بالسريّة المهنية أو بعدم مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص جميع المعلومات المتعلقة بتسيير المؤسسة المستخدمة وإدارتها الخاضعة لرقابتهم. ونشير إلى أن المعوقات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات، على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.

ثالثا: الحماية القانونية لمفتش العمل

يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم خاصة من التهديدات

والإهانات والشتائم، والقذف وكل الاعتداءات مهما كان نوعها، أن المادة و23 من القانون أحالت إلى المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 156/66¹ من يمارس الضغوطات والإهانات ضد مفتشي العمل يحكم عليهم بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين²، أضف إلى ذلك إدارة مفتشي العمل تضمن لهم التعويض عن الضرر الناتج عن هذه الأفعال إذا اقتضى الأمر، فتحتل محلهم في الحصول على ذلك التعويض من مرتكبي الاعتداءات والتهديدات. لكن بالرغم من الحماية الجنائية والمدنية لمفتشي العمل فإنها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم، فتصل إلى حد منعهم من الدخول إليها، أو رفض هذه المؤسسات تقديم سجلات الخاصة بأماكن العمل، على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات، التي تبقى هي الأخرى دون جدوى، نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة. ومهما كانت هذه الصعوبات والعراقيل التي تواجهها مفتشي العمل في ممارسة صلاحياتها وسلطتها فإنها تبقى الجهاز الوحيد لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية علاقات العمل.

الفرع الثالث: دور الضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية في مجال الرقابة

¹ الامر رقم 66- 156 في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات

² انظر المادة 24 من القانون 90-03.

ان من مهام الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعمال أو ذوي حقوقه، وإنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك باقي الهيئات الأخرى، التي أضحت تركز اهتمامها على مرحلة ما من قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعمال، فسعت جاهدة إلى التنوع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة هي مصلحة وصحة العامل.

لا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، وهو دفع الاشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية.

أولا: هيئات الضمان الاجتماعي مسؤولة عن الحماية الوقائية

تتوزع هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى تراب الوطن لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية.

أ . على المستوى الولائي:

توجد مصلحة على مستوى الولائي، تتولى مهمة بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، بالإضافة إلى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها.

تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل

والأمراض المهنية، إضافة دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بمايلي:

. ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية.

. النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ تكثف

بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.

. تمارس المراقبة الطبية.

. ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

ب . على المستوى الجهوي

وجود مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبة، ولإجراء تحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحوادث هؤلاء يظهر دورهم بعد وقوع الخطر المهني.

ج . على المستوى الوطني

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية.

ثانيا: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من

حوادث العمل والأمراض المهنية

يفرض القانون الالتزامات على صاحب العمل تتمثل أساسا في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده، طبقا لأحكام القانون وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظرا لأهميتها وضع المشرع أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها.

أ . قيمة الاشتراكات:

ألزم المشرع صاحب العمل أن يصرح إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا، بالنشاط الذي بدأ في ممارسته، في غضون عشرة (10) أيام التالية للشروع في

العمل،¹ وحددت له نفس المدة في حال ما إذا قام بتوظيف أي عامل، بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة العمل، أو الأجر الذي يتقاضاه.²

إذا مارس رب العمل نشاطه دون ان يقوم بهذين الالتزامين، يكون ملزما بدفع غرامة³ تفرضها عليه هيئة الضمان الاجتماعي، دون ان تكون لها سلطة في تحديد قيمتها لان المشرع قد تكفل بذلك،

يتعين على صاحب عمل، أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً اسماً بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضية بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة وتحدد نسبة الاشتراك بـ 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي⁴:

24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم. و5% يتحملها العامل.

إن عدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني انه سيعفى منه، وإنما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة وتستعين في ذلك بالاشتراكات المدفوعة سابقاً، إما إلى الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية. ان التحديد بهذه

¹ المادة 6 من قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 28) المعدل بالقانون 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72)

2 المادة 10 من القانون نفسه والمعدلة بالمادة 5 من القانون رقم 04-17

³ انظر المادة 7 من القانون نفسه.

⁴ انظر المادتان 1 و2 من المرسوم رقم 85-30 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 9)

الطريقة لن يكون دقيقا وإنما جزافيا،¹ ويكون صاحب العمل ملزما بدفع غرامة تحدد بنسبة 5%

ب . طرق تحصيل الاشتراكات

يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المحددة، في الآجال المحددة²، وفي حال تقاعس عن ذلك فهئية الضمان الاجتماعي ملزمة بمنحه أجلا لتسديد، يصل إلى ثلاثين يوم، وتعلمه بذلك بواسطة إعدار، وفي حال رفض الاستجابة يمكن للهيئة ان تسلك أي سبيل من السبل التي يمنحها إياها المشرع بغية التحصيل الإجباري.

الطريقة الأولى: التحصيل عن طريق الجدول

ويتم التحصيل من طريق الجداول³، من خلال مصلحة الضرائب، بمقتضى جدول محدد للدين، وهذا الجدول معد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير الضمان الاجتماعي المعينة، بالتوقيع عليه وتحت مسؤوليته الشخصية. إن كان رب العمل ملزما بالدفع، إلا انه غير ملزم بكل ما جاء في الأعدار فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية⁴ في غضون ثلاثين يوما من تاريخ استلام التبليغ.

الطريقة الثانية: الملاحق

¹ المادة 15 من نفس المرسوم.

² انظر الباب الخامس المواد 17 إلى 25 من نفس المرسوم.

³ انظر الفصل الأول المواد من 47 إلى 50 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفيري 2008 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).

⁴ انظر المادة 25 من المرسوم 30-85.

تتم الملاحقة من طرف مصالح الضمان الاجتماعي¹، وفق استمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعنية، وتحت مسؤوليته الشخصية ولتصبح نافذة يجب ان يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة اختصاصها المدين في اجال عشرة أيام وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رب العمل إذا كان معترضاً، في غضون ثلاثين يوم من تاريخ استلام التبليغ.

الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية

لهيئة الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية، في حدود المبالغ المستحقة، وتلتزم المؤسسات السابقة الذكر بعد استلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية².

الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض

تتشرط بعض البنوك والمؤسسات المالية على المكلفين الذين يطالبون قروضا³ ان يقدموا شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي. نشير في الأخير انه رغم تعدد الطرق المتبعة من الضمان الاجتماعي، إلا أنها تتفق في تحمل المدين لنفقات التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء.

ج : ماهية تدابير الوقاية للضمان الاجتماعي

¹ انظر الفصل الثاني المواد من 51 إلى 56 من القانون 08-08.

² انظر الفصل الثالث المواد من 57 إلى 61 من القانون 08-08.

³ انظر الفصل الرابع المواد من 62 إلى 64 من القانون نفسه.

إن رأسمال الوقاية المسير بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن. وتبع التنظيم المعمول به يقوم الصندوق الوطني للتأمينات على حوادث العمل في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثيرات حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا فيما يلي: . العلاقة القائمة بين الوكالة ومفتشيه العمل المتمثلة أساسا في التصريح عن حوادث العمل والأمراض المهنية. . مكافأة تغيير العمل في حالة المرض. . جمع الإحصاءات حول مختلف النشاطات المهنية الكفيلة بمعرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية. . دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى التقليل من عدد وخطورة الحوادث. . تقدم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل. . تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودات معتبرة في مجال الوقاية. . المطالبة بتدخل مفتشية العمل لأجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.

الفرع الثاني: دور الهيئات الاستشارية في الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية:

لقد أثبتت المشرع الجزائري استعداداه وإرادته في ترقية سياسة الوقاية من الأخطار المهنية، وذلك من خلال تبني وإقرار معايير وإجراءات قانونية، تجسدت في إصدار أكثر من مئة نص ذات طابع تشريعي وتنظيمي تتعلق بالوقاية من الأخطار عموما ومن الخطر الكيميائي على الخصوص، منها القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، الأمن وطب العمل، والذي يمثل الأساس المرجعي المنظم لهذا المجال.

إن هذا الإطار التشريعي والتنظيمي ينص أيضا على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لاسيما حوادث العمل والأمراض المهنية. في هذا الصدد، اذكر بأن القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يشكل أساس الحماية الاجتماعية لضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أن ذات القانون يحدد طبيعة وشروط التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم

لم تكتفِ السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات، بل عمدت أيضا إلى تجسيد سياسة الوقاية ميدانيا، من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات¹ مكلفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ، أذكر منها لاسيما:

أولا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجارى تخضع لوصاية و يسير عن طريق مجلس إدارة ، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي² رقم 2000-253 المؤرخ في 23 اوت 2002 بعد حل المعهد الوطني للصحة و الأمن ,كلف بالمساهمة في إعداد تنظيمات و تقنيات الأمن و المشاركة في نشاطات الهياكل كلجان الوقاية الصحية و الأمن و السهر على تكوين المعنيين و تقديم الخدمات عن طريق الدراسات و التشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و يدل تأسيسه على حرص السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية من خلال توفير الخبرة في مجال توعية وتكوين الموارد البشرية المتخصصة و إنجاز التحقيقات والدراسات بغرض تحسين شروط العمل داخل المؤسسات من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة وصحية.

¹ قديري عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل. القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الاسكندرية، مصر، د ت ن، ص.354.

² المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 مؤرخ في 23 اوت 2000 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله (ج ر عدد 53)

في هذا الإطار، ومن أجل تحقيق تكفل فعلي بهذه الأهداف، تدعم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بمخبر في علم قياس بيئة العمل ومخابر في علم التسمم، بغرض قياس حجم الأضرار في أماكن العمل، لاسيما الأضرار الكيميائية، كما يقدم توصيات عملية للمستخدمين بغرض إدخال التعديلات والتحسينات الضرورية.

ثانيا: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء، الأشغال العمومية والري (OPREBATPH)

إن الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء و الأشغال العمومية والري (OPREBATPH) المنشأ بناء على المرسوم التنفيذي¹ رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها و سيرها للمساهمة ، في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية من خلال الملاحظات والإرشادات والتوصيات التي يقدمها، في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام الذي ينشط فيه أزيد من مليون عامل من خلال :

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري
- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية
- القيام بزيارات منتظمة للوحدات وورشات البناء و الأشغال العمومية و الري . إجراء تحقیقات حول الحوادث الخطيرة والمميتة .
- مطالبة الهيئات المستخدمة على القيام بالمبادرات من اجل التكفل أحسن بأمن وحماية صحة بأساليب واستعمال منتجات ومواد بناء
- اقتراح على السلطات العمومية التدابير الرامية إلي تحسين الأنظمة التقنية بالأمن في نشاطات البناء

¹ المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الإخطار المهنية في البناء والأشغال العمومية الري و تنظيمه و عمله (ج ر عدد 42)

- القيام بأعمال تهدف إلى إعلام واستشارة في مجال الوقاية في المؤسسات
- إبداء الرأي في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوي أحسن للصحة والأمن في العمل.

ثالثا: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن

تم إنشاء هذا المعهد بمقتضى الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972 وهي مؤسسة عمومية تهتم بحفظ الصحة والأمن. يتمثل دوره في إعطاء معلومات حول الوضع الصحي للسكان وتقديم معطيات علمية وواقعية لرسم سياسات الوضع الصحي للسكان وتحديد التوجهات الاستراتيجية للبرامج في مجال الصحة. المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني للوقاية من الإخطار المهنية.

لقد أولت التشريعات الجزائرية اهتماما كبيرا للتعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وأقرته كواجب تضطلع به الهيئة المستخدمة وهذا ما تضمنته النصوص القانونية التالية: -الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن من بين المهام التي انيطت لهذا المعهد تطوير التكوين المتواصل عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى المهني للعمال المتخصصين في الميدان ومنهم أعضاء لجان حفظ الصحة والأمن (منشطين) تقنيين، مهندسين في حفظ الصحة والأمن.

كما يقوم المعهد بأعداد البرامج التعليمية الموجهة للتقنيين في مجال حفظ الصحة والأمن للمعاهد التكنولوجية ومدرسة التكوين المهني وكذا بتنظيم دورات تدريبية لإعادة تكوين وتحسين العاملين في المؤسسات الوطنية كما يمكن للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية أن تطلب المساعدة التقنية للمعهد لوضع برامج تتعلق بحفظ الصحة والأمن.

إن التعليم والإعلام والتكوين يعد حقا للعمال وواجبا عليهم تتكفل به المصالح والمؤسسات العمومية المهنية كما إن القوانين أقرت هذا الحق خاصة:
القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والذي ينص على إن التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالإخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة وبشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة.
المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم، تعليم، إعلام، وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

رابعا: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل

أنشأت هذه الهيئة الوقائية بموجب أمر رقم 65/75 المؤرخ في 10 جوان 1974 تهتم هذه الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل بحماية صحة العامل داخل المؤسسة كما تسهر على تكييفه مع العمل. وتساهم بالبحوث والدراسات المتعلقة بطب العمل

خامسا: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أنشئ هذا المجلس الذي يترأسه الوزير المكلف بالعمل تطبيقا لنص المادة 27 من القانون 88-07 ليسهر على أشراك كل الأطراف في وضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها¹ وتشجيع كل نشاط يهدف إلى ذلك ومن بينها لجان الوقاية والصحة والأمن غير انه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-2009 المؤرخ في 5 يونيو 1996، لا نجد ان لها دور في تشكيلة المجلس.

¹ سكال رقية، مرجع سابق، ص.89.

خاتمة:

لقد أثبتت المشرع الجزائري استعداداه وإرادته في ترقية سياسة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال تبني وإقرار معايير وإجراءات قانونية، تجسدت في إصدار أكثر من مئة نص ذات طابع تشريعي وتنظيمي تتعلق بالوقاية من الأخطار عموما ومن الخطر الكيميائي على الخصوص، منها القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، الأمن وطب العمل، والذي يمثل الأساس المرجعي المنظم لهذا المجال.

إن هذا الإطار التشريعي والتنظيمي ينص أيضا على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لاسيما حوادث العمل والأمراض المهنية. في هذا الصدد، اذكر بأن القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يشكل أساس الحماية الاجتماعية لضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أن ذات القانون يحدد طبيعة وشروط التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم.

لم تكتفِ السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات، بل عمدت

أيضا إلى تجسيد سياسة الوقاية ميدانيا، من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات مكلّفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ، أذكر منها لاسيما:

- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP).
- الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال، البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH).
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS).
- للمتنقشية العامة للعمل، والتي تشمل مهامها كافة المجالات التي تغطيها تشريعات العمل وخاصة في مجال الرقابة الصحة والسلامة المهنية في وسط العمل.

إن هذه المؤسسات والهيئات تسهر على ضمان احترام القوانين والتشريعات، بما يضمن شروط أفضل للشغل في أماكن العمل، تسمح للعمال بأداء مهامهم في سلامة تامة. ولكنها تبقى قليلة الفاعلية بدون إشراك المستخدمين وأرباب العمل، باعتبارهم المسئول الأول

عن الوقاية داخل المؤسسة الذي يتحتم عليها اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر العمل مستخدمة في ذلك وسائل التوعية والتدريب واتخاذ إجراءات خاصة على غرار سياسة HSE لتكفل حماية العمال ومحيط العمل

ينبغي الإشارة أيضا، إلى أن أية إستراتيجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وفي مجال التسيير العقلاني للمواد الكيميائية، تمر حتما عبر وضع إجراءات دائمة للتحسس وانخراط الهيئات الممثلة للمؤسسة، حسب ما ينص عليه القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، الأمن وطب العمل، والنصوص التطبيقية المتعلقة به، والذي يحدد هذه الهيئات بـ:

- اللجنة الوقاية والصحة والأمن (اللجنة المتساوية الأعضاء) داخل كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال.

- اللجنة مابين المؤسسات للوقاية والصحة والأمن، في حال وجود عدة مؤسسات تتدخل في نفس مكان العمل.

- مصالح الوقاية والصحة والأمن داخل كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 50 عاملا؛
- مصالح طب العمل.

في ذات السياق دائما، فإن مساهمة منظمات أرباب العمل والمنظمات النقابية، تعتبر شرطا حاسما في تطوير البرامج الوطنية المسطرة في هذا المجال.

فمن واجب المستخدمين اتخاذ إجراءات الوقاية والحماية من خلال تقييم ومراقبة الأخطار في أماكن العمل، لاسيما، تلك التي تتعلق بحالات التعرض للمواد الكيميائية، ذلك أن تحقيق هدف "العمل اللائق"، يمر عبر الوقاية من ظهور الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض لهذه المواد.

من جانب آخر، فإن للعمال وممثليهم حق المشاركة، على كافة المستويات، في كل ما يتعلق باقتراح ومتابعة وتنفيذ البرامج الخاصة بالوقاية في أماكن العمل.

فبغرض الحد من خطر الأضرار المحتملة عند التعرض لها، فإن العمال الذين يتعاملون مباشرة مع هذه المواد، يجب أن يكون لهم حق العمل في محيط آمن وصحي، والحصول على المعلومات والتكوين والحماية اللازمة في هذا المجال مما يستوجب التثوية

أيضا، إلى أن الاستثمار في الوقاية وتحسين شروط العمل على مستوى المؤسسات، سيظل مطلباً أساسياً ذا أثر إيجابي كبير على مستوى إنتاجية العمال، كما على الصحة المالية للمؤسسة.

إذا كانت مسؤولية السلطات العمومية تتمثل في وضع وتعزيز الإطار المؤسسي الخاص بالوقاية وإعداد معايير الحماية التي تهدف إلى ضمان الحفاظ على أمن وصحة العمال والسكان عموماً، فإنه من الواضح أن هناك التزامات، في هذا المجال، تقع على عاتق الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، يتوجب عليهم التكفل بها. وفي هذا الصدد، أشير إلى أنه من بين الأهداف التي يتعين تحقيقها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ضرورة الوصول إلى تحقيق انخفاض معتبر لعدد الحوادث والأمراض المهنية، والاستمرار في بذل الجهد من أجل التقليل التدريجي لنسب تكرار وخطورة هذه الحوادث، لن نتمكن من تحقيق هذه الأهداف إلا من خلال تعزيز وظيفة الوقاية، ليس على مستوى المؤسسة فحسب، بل خصوصاً على مستوى كل منصب عمل وفي كل قطاعات النشاط.

من خلال هذه الدراسة، تبين لنا أن الجزائر اعتمدت على طرق فعالة لرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ويمكننا تقييم ذلك فيما يلي:

- من الناحية الاقتصادية والسياسية: استطاعت الجزائر أن تواكب التطور التكنولوجي وإدخال الآلات الجديدة والمتطورة التي تقلل نوعاً ما من متاعب العملية. كما عملت على تكوين العمال مهنيين، تمشياً مع التطورات المهنية وكذا للحد من المخاطر لعل من أبرز النتائج.

- اهتمامات الدولة بالجانب الاجتماعي: وخاصة الصحي للعمال. وذلك ما يظهر لنا من خلال التشريعات العمالية المسيرة للتطور الاقتصادي خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

-من الناحية القانونية: عملت السلطة التشريعية على سن قوانين عالم الشغل .وأدت على المحافظة على الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، وذلك بتوفير قوانين تنظم الصحة بشكل فعال من حيث شمول جميع قطاعات العمل والعمال.

إن الجزائر تعمل دائما على مواكبة الاستراتيجيات والمبادرات الدولية في مجال الصحة والعمال .ويتبلور ذلك، في الخدمات التي تقدمها الهيئات والمصالح المهنية للسهر وخدمة العمال، كالصندوق الضمان الاجتماعي ومفتشيه العمل وطب العمل والهيئات الاستشارية وعلى الرغم من ذلك، تبقى دائما هناك سلبيات ونقائص يجب تخطيها والعمل على التقليل منها باستمرار.

وأخيرا نأمل أن تأخذ الدولة الجزائرية والمجتمع الدولي بعين الاعتبار العامل فرد مساهم في المجتمع والعمل على تطوير وسائل حمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تهدد حياته اليومية وبشكل متزايد، وتوفير شروط عمل ملائمة لتحقيق الأمان الصناعي والاجتماعي نرجو أن نكون قد وفقنا في دراستنا للأجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية.

فهرس المراجع

2-المراجع باللغة العربية

1. -إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية مصر، 2004.
- 2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر، 2002
- 3-بالحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني (الواقعة القانونية). دم ج الجزائر، 2001
4. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية). منشورات دار الريحانة، طبعة مزودة ومنقحة، الجزائر. 2006.
5. حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان ،. 2009
6. حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة. دار الفكر الجامعي، الاسكندرية ،. 2004
7. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري. دم ج، الجزائر. 1985.
- 8-زاهد محمد ديري، الرقابة الإدارية. دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الأردن،. 2011
- 9-سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية. مطبعة المعارف، مصر،. 2004
10. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر،. 2005
- 11-علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال. دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الأردن ،. 2008.
12. عمر وصفي عقيلي، الإدارة المعاصرة، التخطيط التنظيم الرقابة. دار زهران للنشر والتوزيع، طبعة مزودة ومنقحة، عمان ،. 2007
13. قدري عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل. القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الاسكندرية، مصر، د ت ن
14. محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002. دار الثقافة، تونس. 2006
15. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص. دار الثقافة عمان،. 1998
16. يوسف حبيب الطائي، ومؤيد عبد المحسن، هشام فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل). الوراق للنشر، طبعة الأولى، عمان، الاردن، 2006

الرسائل والمذكرات

1. سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وأثرها على تنافسية المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر 2007.
- 2- غالية فيروز. الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية. رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو. الجزائر، 2012.
- 3 طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة يوسف بن خدة الجزائر، 2005.
4. السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية العلوم الاجتماعية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر بدون تاريخ النشر.
5. شراف إبراهيم، فعالية نظام الامن الصناعي للوقاية من الحوادث المهنية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر. 2003.
- 6 فرشان فتيحة، نظام تامين عن الحوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها . رسالة ماجستير كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.
- 7-بنصر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري . رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001.

المعاجم:

1. ابراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط. الجزء الأول والثاني، المكتبة الإسلامية، الطبعة الثانية، اسطنبول تركيا. 1972.
2. ر.بودرون و ف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماعي، ترجمة، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية

- 1-Antoine Mazeaud، **Droit du travail**، édition Montchrestien، 2°edition، Paris France ,2001.
- 2-Jean Maurice Verdier، Alain Coevret، Marie –Armelle Souriac ،**Droit du travail volume 1 (Rapports collectifs)** 14ème،édition Dalloz ،Paris France ,2007.
- 3-Jean Maurice Verdier، Alain Coevret، Marie –Armelle Souriac،**Droit du travail volume 2 Rapports individuels**، 14ème édition،édition Dalloz ،Paris France ,2007.
- 4-Jean Monly،**Droit du travail** .édition actualisée،édition Bréal،France،2008.
- 5-Laurent Samson، **Compartements et sécurité (synthèse des connaissances، analyse des enjeux، pistes d’action)**. Édition liaisons، France2008. .
- 6-Tayeb Belloula، **Sécurité sociale، (La Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles، collection droit pratique)**. Édition Dahlab، Alger، 1993.

7- Tayeb Belloula, **Droit du travail**, édition Dahlab, Alger, 1994.

8-Yves Saint-Jours, **Traite de la securité sociae**. Tome 3, Les accident de travail, edition, puf, France, 1982.

-Abderrahmane Yahiaoui, **Le législation ET réglementation du travail**. édition Palais de livre, Alger, 1997.

النصوص القانونية

1-القوانين والمراسيم

- 1-دستور الجمهورية الجزائرية سنة 1996 المعدل والمتمم بموجب القانون 15/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008.
- 2-أمر رقم 66-183 مؤرخ في 21/06/1966 يتعلق بتعويض حوادث والأمراض المهنية، (ج ر، عدد 22).
- 3-الامر رقم 66-156 في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات
- 4-أمر رقم 75-58 مؤرخ في 6 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، (ج ر عدد 78) معدل ومتمم.
- 5-قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).
- 6-قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد، (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر 96-18 مؤرخ في 2 يوليو 1996 يتعلق بالأمراض المهنية، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب القانون 11 08 مؤرخ في 5 يونيو 2011 (ج ر عدد 32)
- 7-قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011، (ج ر عدد 32).
- 8-قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 28) المعدل بالقانون 04/17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72)
- 9-قانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 28) ملغى.
- 10-قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، (ج ر عدد 8)
- 11-القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم (ج ر عدد 6).
- 12-قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (ج ر عدد 4).

13-قانون 90-03 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشيه العمل، (ج ر عدد 6). معدل ومتمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج ر عدد 06)

14-قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد 17). معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991، (ج ر عدد 68) و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994، (ج ر عدد 20) معدل و متمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

15-قانون رقم 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 11). المادة 91 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل ويتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،

16-ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والأمر 71-، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المؤرخين في 16 نوفمبر 1971 (ج ر . عدد 101).

17-المرسوم 72-74 المؤرخة في 03 مارس 1972 المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية، (ج ر عدد 19).

18-المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله (ج ر عدد 53).

2-النصوص التنظيمية

1-مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 7).

2-مرسوم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفايات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 7).

3-مرسوم رقم 84-29 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في التشريع الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 7).

4-مرسوم رقم 85-30 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد كفايات توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 9).

5-مرسوم رقم 85-31 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد كفايات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، (ج ر عدد 9).

6-مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي معدل ومتمم، (ج ر عدد 09).

7-المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية لتي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، (ج ر عدد 4).

8-مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992 يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، (ج ر عدد 52).

9-مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، (ج ر عدد 33).

10. المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للصحة والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، (ج. ر 35).
- 11-مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل 1999 يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة الأمانت (ج.ر عدد 28).
- 12-مرسوم تنفيذي رقم 1205 مؤرخ في 08 يناير 2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية والصحة والأمن في قطاعات الأشغال العمومية والري (ج. ر عدد 04).
13. مرسوم التنفيذي رقم 253. 2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 المتضمن إنشاء تنظيم وسير العهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، (ج. ر عدد 53).
- 14-مرسوم تنفيذي رقم 02-472 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، (ج. ر عدد 82).
- 15-مرسوم تنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، (ج. ر عدد 4).
- 16-مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومدوبي الوقاية الصحية والأمن، (ج. ر عدد 4).
- 17-مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005 يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن، (ج ر عدد 4).
- 18-مرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، (ج. ر عدد 4).
19. المرسوم التنفيذي رقم 223.06 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتضمن أنشأ هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والري وصلاحيتها وتنظيمها وسيرها، (ج. ر عدد 42).
- 20-مرسوم رقم 05-117 مؤرخ في 11 ابريل 2005 يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات الأيونية، (ج. ر عدد 27) معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 07-171 مؤرخ في 2 يونيو 2007، (ج. ر عدد 37).
- 21-مرسوم رئاسي رقم 2003-467 مؤرخ في 2 ديسمبر 2003 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، (ج.ر عدد 76).
- 22-المرسوم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين (ج ر عدد 42).
- 23المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 6 يونيو 1996 المتعلق بأخلاقيات الطب (ج ر عدد 52)
- 24_مرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، (ج ر عدد 29)

قرارات تنظيمية

- 1-قرار وزاري صادر مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ أساس لحساب رأسمال النموذجي لربع حادث عمل أو حادث مهني، (ج. ر عدد 7).

2-قرار وزاري مشترك المؤرخ في 9-6-1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين لأخطار مهنية، (ج.ر عدد 75).

3-قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يكون مصدرها مهنية وملحقاته 1 و2، (ج.ر عدد 16).

4-قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية المفتشيات الحضرية للعمل ومكاتب التفتيش (ج ر عدد48).

فهرس

مقدمة

الفصل الأول: الأحكام العامة للأجهزة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في

التشريع الجزائري

5

المبحث الأول: الإطار العام لأجهزة الرقابة

7

المطلب الأول: ماهية الرقابة وهدفها وضرورتها

7

الفرع الأول: ماهية الرقابة

8

اولا - المعنى اللغوي

8

ثانيا - المعنى الاصطلاحي

8

الفرع الثاني: أهداف الرقابة

11

الفرع الثالث: الحاجة إلى الرقابة

11

المطلب الثاني: المراحل العملية للرقابة وأنواعها وأساليبها ومتطلبات فعاليتها

12

الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية وأنواعها

12

اولا . مراحل العملية الرقابية:

12

أ . وضع معيار الأداء:

13

ب . قياس مستوى الأداء الفعلي:

13

ج . اتخاذ الإجراءات الصحيحة

13

ثانيا - أنواع الرقابة

14

اولا . الرقابة من حيث توقيت حدوثها:

14

أ . الرقابة الوقائية

14

ب . الرقابة المتزامنة

14

ج . الرقابة اللاحقة:

14

ثانيا . الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية

15

أ . الرقابة على مستوى الفرد

15

- 15 ب . الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية
- 15 ج . الرقابة الشاملة
- 15 ثالثا . الرقابة من حيث مصدرها
- 15 ا . الرقابة الداخلية
- 15 ب . الرقابة الخارجية
- 15 رابعا . رقابة الأجهزة المركزية المتخصصة
- 16 خامسا . الرقابة من حيث تنظيمها:
- 16 أ . الرقابة المفاجئة
- 16 ب . الرقابة الدورية:
- 16 ج . الرقابة المستمرة:
- 16 الفرع الثاني: أساليب الرقابة وفعاليتها
- 16 أ -أساليب الرقابة
- 17 اولا . التقارير الإدارية
- 17 ثانيا . الملاحظات والتفتيش الإداري
- 18 ثالثا . الشكاوي
- 18 ب . فعالية الرقابة
- 19 ج . الاعتراضات الموجهة للرقابة:
- 20 **المبحث الثاني: الأحكام العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية**
- 24 **المطلب الأول: ماهية حادث العمل وما هي شروطه**
- 25 **الفرع الأول: المقصود بحادث العمل**
- 28 **الفرع الثاني: شروط حادث العمل:**
- 28 **أولا: جسمانية الفعل الضار**

ثانيا: شرط المفاجأة

30

ثالثا: السبب الخارجي للحدث

30

رابعا: الصفة المهنية للحدث

31

اولا _ وقوع الحادث أثناء العمل

32

ثانيا _ وقوع الحادث بسبب العمل

35

المطلب الثاني: الأحكام العامة للأمراض المهنية

35

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

36

الفرع الثاني: طرق تحديد المرض المهني

37

أ-نظام التغطية الشاملة: ويسمى بالطريقة المرنة

37

ب-طريقة الجداول: وتسمى بالطريقة الجامدة

38

أ-الجدول المغلق

38

ب-الجدول المفتوح

38

ج-الطريقة المزدوجة

39

الفرع الثالث: اقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل

39

أ-ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل:

39

ب ظهور الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني

40

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في

التشريع الجزائري

42

المبحث الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

44

المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

45

الفرع الأول: التزامات يفرضها النظام الداخلي للمؤسسة

45

الفرع الثاني: دور سياسة HSE والصحة والسلامة المهنية الوقاية في وسط العمل

48

- 50 أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل
- 51 أولاً - التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل
- 51 أ-المخاطر الطبيعية
- 52 ب-المخاطر الكيميائية
- 54 ج-المخاطر البيولوجية
- 54 د-المخاطر الميكانيكية
- 55 ثانياً- توفير المرافق الصحية
- 56 ثانياً: التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل
- 57 ثالثاً: شروط الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل
- 59 الفرع الثالث: دور أجهزة المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
- 60 أولاً: نظام المشاركة العمالية في التسيير في المرحلة 1971-1987
- 62 ثانياً-نظام المشاركة العمالية في ظل قوانين استقلالية المؤسسات
- 62 أولاً - تشكيل أجهزة المشاركة
- 63 ثانياً-سير عمل اللجنة وصلاحياتها
- 64 ثالثاً - اختصاصات اللجان المشاركة
- المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة عن
- 66 حوادث العمل والأمراض المهنية
- 66 الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن
- 67 أولاً: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن
- 67 أ-تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن
- 67 ب-تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن
- 68 ج-إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

- 68 ثانيا: مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن
- 69 اولا-مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن
- 70 ثانيا-مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن
- 72 أ-سجل الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل
- 72 ب-سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل
- 72 ج -سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية
- 72 د-سجل حوادث العمل
- 73 الفرع الثاني: دور طب العمل في الوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية
- 74 أولا: أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة
- 75 ثانيا: إنشاء مصلحة طب العمل
- 76 ثالثا: مهام طبيب العمل
- 77 أ -مهام متعلقة بالاستشارة
- 77 ب - مهام متعلقة بالفحوص الطبية:
- 77 ج-المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف:
- 78 د -مهام العلاج الاستعجالي
- 78 رابعا: الرقابة على طب العمل
- 80 **المبحث الثاني:** دور أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
- 81 **المطلب الأول:** دور مفتشية العمل في حماية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية
- 82 **الفرع الأول:** تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوطة بها
- 83 اولا: مفتشية العمل في إطار القانون 03/90
- 83 ثانيا: هيكل مفتشية العمل
- 83 -اولا- الهيكل المركزية

- 84 أولاً: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل
- 85 ثانياً: مراقبة تطبيق التشريع
- 85 ثانياً-الهيكل غير المركزية:
- 85 أولاً: المفتشية الجهوية للعمل
- 86 ثانياً: مكاتب مفتشية العمل:
- 87 ثالثاً - مهام مفتشية العمل:
- 88 الفرع الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العامل والحماية القانونية له
- 89 أولاً: اختصاصات مفتش العمل
- 90 ثانياً - صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة
- 91 أ . الزيارة الميدانية لمكان العمل
- 92 ب . تدوين وتحرير نتائج الزيارة
- 94 ج . تلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحة الوقاية
- 94 أ . يتلقى الشكاوى من طبيب العمل
- 94 ب . تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية
- 95 هـ . يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة
- 96 ثالثاً: الحماية القانونية لمفتش العمل
- 97 الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية في مجال الرقابة
- 97 أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي مسؤولة عن الحماية الوقائية
- 97 أ . على المستوى الولائي:
- 98 ب . على المستوى الجهوي:
- 98 ج . على المستوى الوطني
- 98 ثانياً: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من حوادث العمل

99	والأمراض المهنية
100	أ. قيمة الاشتراكات:
100	ب. طرق تحصيل الاشتراكات
101	الطريقة الأولى: التحصيل عن طريق الجدول
101	الطريقة الثانية: الملاحق
101	الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية
102	الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض
102	ج- ماهية تدابير الوقاية للضمان الاجتماعي
103	الفرع الثاني: دور الهيئات الاستشارية في الرقابة عن حوادث العمل والأمراض
104	المهنية
105	أولا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)
104	ثانيا: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء، الأشغال
105	العمومية والري (OPREBATPH)
106	ثالثا: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن
106	ربعا: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل
106	خامسا: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
107	الخاتمة
111	المراجع

