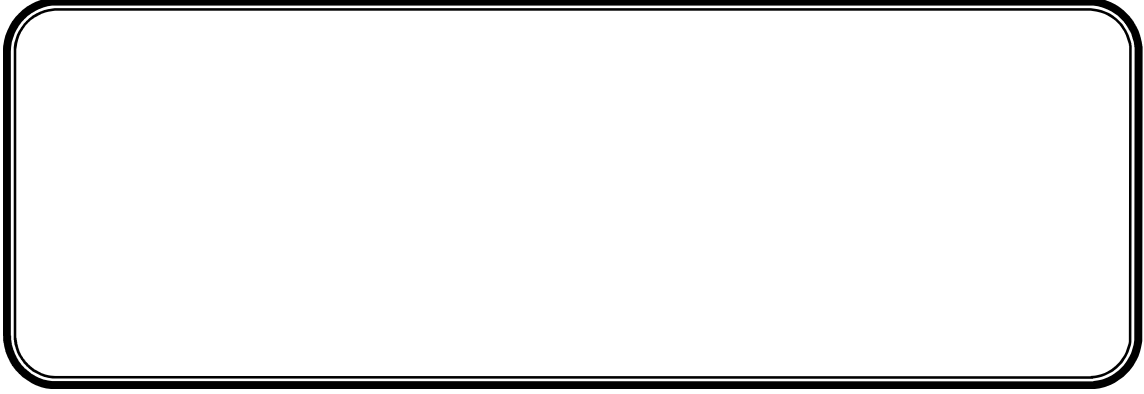




جامعة مولود معمري – تيزي وزو



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



:

تحت إشراف الأستاذ

د-محالبي مراد

من إعداد الطالبة

- خندق ياسمين

- حماد ياسمين

لجنة المناقشة:

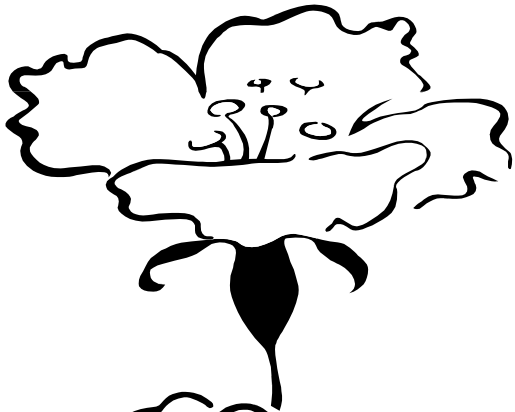
د- أستاذ محاضر (أ) زويير أرزقي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،.....رئيسا

د- أستاذ محاضر (ب) بوفرقان حمامة مراد، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،.....ممتحنا

د- أستاذ محاضر (د) محالبي مراد، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،.....مشرفا

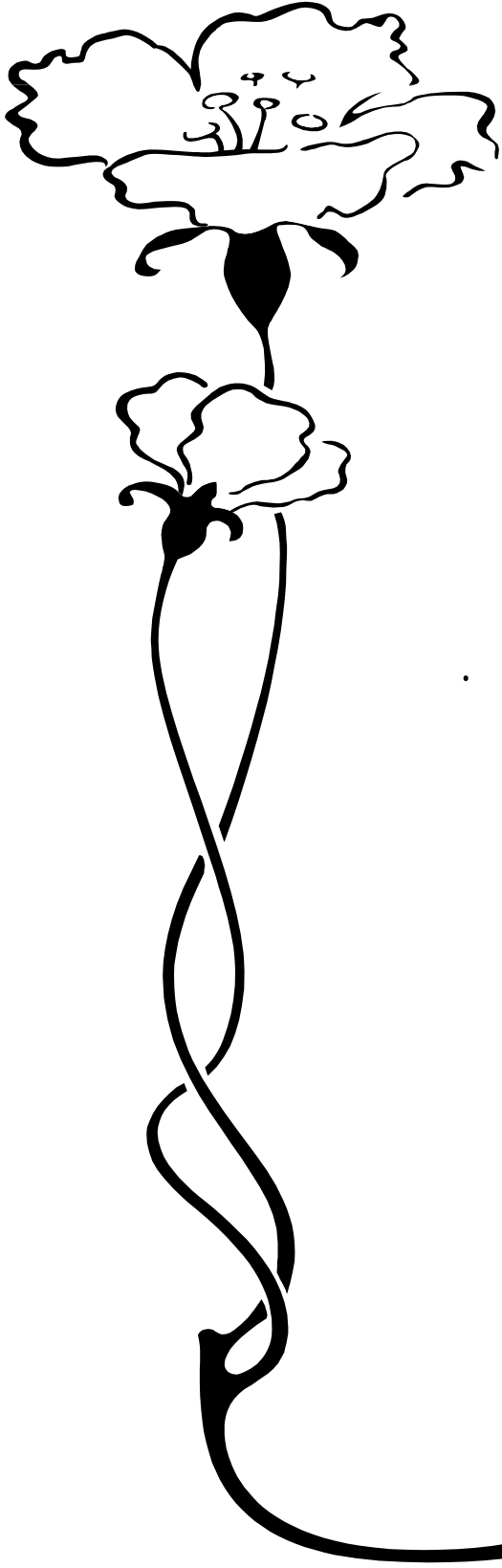
تاريخ المناقشة: 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء





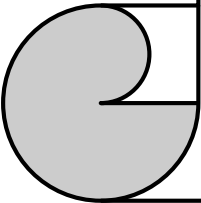
إهداء





"

"



مقدمة:

أصبحت المجتمعات الحديثة تقيس تقدمها الإجماعي من خلال توفير الرفاهية و الحقوق لفئات المجتمع خاصة فئة العمال الذين يعدون من معايير التقدم والإزدهار، لذا عملت الدول على تكريس منظومة خاصة تهتم بهذه الشريحة الواسعة من المجتمع بتوفير البيئة المناسبة للعمل خاصة أن التطورات الصناعية ساهمت في وجود ظروف صعبة في مجالات النشاط الصناعي بزيادة حوادث العمل والأمراض المهنية وظهور مخاطر جديدة تهدد سلامة و أمن العمال.

بالنسبة للجزائر تبنت نظرية المسؤولية الاجتماعية ضد كل المخاطر التي تصيب فئة العمال منذ الإستقلال وسعت إلى تغطية معظم الأخطار، وهذا بتكريس مجموعة من النصوص القانونية المتعلقة بمجال الضمان الإجماعي، فمجال العمل يعرف تغيرات دائمة جراء التطور والتقدم للوسائل المستعملة في هذا القطاع مما ينتج بذل الجهود المضاعفة للرفع من وتيرة الإنتاج و رفع الجهد البدني والذهني للعمال وبالضرورة وجود إصابات و حوادث عمل وحتى إرهاقات بدنية تؤدي إلى تعرض العمال إلى الأمراض المهنية.

إن هذا الواقع البيئي والإجماعي الجديد حتم على أرباب العمل إيجاد عناية صحية وطبية بالعناصر البشرية ذات العلاقة بمكان العمل مهما كانت طبيعتها تقاديا لكل الأضرار والمخاطر والأمراض، وقد فرضت التشريعات الإجماعية على أرباب العمل إحاطة مجال العمل بكل الوسائل الضرورية و مناسبة التي تضع العمال في نطاق خال من الأخطار والتهديدات كإجراءات وقائية ، كما ألزمت هذه المؤسسات بتوفير مجال جديد فيها وهو الطب الصناعي المهني الذي يعتني بكل المشاكل الصحية و الطبية و المهنية التي تواجه العمال و تجد الحلول العلمية و الطبية العلاجية باستخدام الوسائل الطبية الحديثة، كما أقرت القوانين باستحداث أجهزة خاصة تضمن الوقاية و الحماية للعمال من مخاطر بيئة العمل.

وعليه أقر المشرع الجزائري أحكاما خاصة للتأمين من حوادث العمل و الأمراض المهنية المهنية للتقليل منها ومواكبة التطورات الصناعية وفرض التوازنات في العلاقات الإجتماعية بين العمال وأرباب العمل، وقد عر فت الجزائر عدة تطورات سواء من ناحية وضعية المؤسسات المستخدمة أو من حيث الظروف الشخصية والمعيشية للعمال، والتي فرضت تدعيم المنظومة القانونية بتحسين نطاق الضمان الإجتماعي ووضع الآليات الوقائية التي تجعلهم في جو عمل مناسب للنهوض بالإقتصاد الوطني و تكفلت أجهزة الرقابة بتحسين ظروف العمل و التقليل من مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، ومحاولة مطابقة المعايير الدولية المنظمة لمجال الشغل تكريس النصوص القانونية الآمرة للمستخدمين خاصة فيما يتمثل في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، لهذا لها دور كبير في تحسين المنظومة الإجتماعية من خلال العمل على التوازن بين الجانب النظري والجانب العملي وعليه نطرح التساؤل التالي:

ما مدى فعالية الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري؟

للإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الموضوع إلى فصلين:

الفصل الأول: مضمون أحكام الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية

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

التشريع الجزائري.

الفصل الأول

مضمون أحكام الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية

إهتمت التشريعات الحديثة بالصحة والسلامة المهنية للعمال من خلال حماية العامل من حوادث العمل والأمراض اهتمت التشريعات المهنية ونظرا لجسامة الآثار التي تتجم عنها ازداد الاهتمام بالتأمين في مجال تشريعات العمل من مخاطر الإصابات وتهديد حياة العمال وفقدان حقوقهم.

وقد بدأ من الواضح أنه مهما تقدمت الأساليب الفنية في الصناعة ومهما تطورت وسائل الأمن فانه لا يمكن منع وقوع الحوادث للعمال، ذلك أن وجود الأخطار وتحققها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج ووسائله، وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني أثناء القيام بتأدية العمل.

ولكون موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية من المواضيع الحساسة في تشريعات العمل، لما له من آثار على العمال وحياتهم وعائلاتهم، لذلك حرص المشرع الجزائري على إحاطة هذا الجانب بكل الضمانات والوسائل الكفيلة لحماية العمال وفرض الرقابة الفعالة على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر، وفي هذا الإطار يجب تحديد مفهوم هذه المصطلحات لتسهيل سير عملية الرقابة وعليه سنتناول ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية (المبحث الأول)، ثم تحديد الأجهزة المكلفة بالرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر (المبحث الثاني)

المبحث الأول

ما هي حوادث العمل والأمراض المهنية

تكتسي مسألة تحديد حوادث العمل والأمراض المهنية في النظام القانوني الجزائري أهمية بالغة، إذ يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة نظام التعويض الواجب التطبيق وكيفية التكفل بالأشخاص المصابين بحوادث العمل أو الأمراض المهنية، وقد عرفت النصوص القانونية عدة تعديلات وتطورات أدت إلى توسيع نطاق الحماية ضمن حقوق العمال في الضمان الاجتماعي، لذلك فرق المشرع الجزائري بين معنى حادث العمل ومعنى المرض المهني، فكل منهما له مفهومه الخاص في إطار تشريعات العمل، لذلك وجب تحديد مفهوم حادث العمل (المطلب الأول)، وكذلك تحديد مفهوم المرض المهني (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم حادث العمل

يحدث في حياة العمال بعض الحالات التي تنتج حدوث أمور لم تكن متوقعة أثناء تأدية العمل، خاصة حوادث العمل والتي يكون كل العمال معرضين لها، وقد حددت تشريعات العمل مفهوم حادث العمل من خلال تعريفه (الفرع الأول)، وتحديد الشروط الواجب توفرها في حادث العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف حادث العمل

لقد عرفت المادة (06) من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19⁽¹⁾

حادث العمل على أنه : "يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"، كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 04-05 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه : "تعتبر كإصابة عمل أي كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات" من خلال هذين التعريفين نجد أن المشرعين الجزائري والفرنسي إكتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها.⁽²⁾

ونلاحظ أن المشرع الجزائري إعتد في تحديد مفهوم حدث العمل على المعيار الوظيفي دون توضيح فيما إذا كان الحادث يجب أن يقع داخل مقر العمل أو خارجه، وفيما إذا كان يجب وقوعه خلال أوقات العمل الرسمية أم لا.⁽³⁾

¹ - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد (28) لسنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 مؤرخ في 06 جوان 1996، الجريدة الرسمية عدد(42) لسنة 1996.

² - سماتي الطيب : حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى الجزائر 2013، ص 14.

³ - زرارة صالحى الواسعة : الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية العدد(30) ديسمبر 2008، مجلة (ب)، جامعة قسنطينة، ص 166.

غير أن تدارك الأمر في نص المادة (07) من القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 ووسع في مفهوم حوادث العمل، حيث جاءت كما يلي : "يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء :

ممارسة عهدة إنتخابية أو ممارستها.

مزاولة الدراسة بإنتظام خارج ساعات العمل. (1)

ووسع المشرع أيضا في تحديد مفهوم حادث العمل ليشمل فئات أخرى حتى ولو لم تكن مؤمنة إجتماعيا حيث قضى في المادة (08) من نفس القانون على إعتبار الأحداث التي تقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أحداث عمل وكذلك القيام بعمل خدمة للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك كما إعتبر المشرع أيضا الإصابة والوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث أنهما حوادث عمل ما لم يثبت عكس ذلك، وقد زاد المشرع في توسيعه عند تحديد مفهوم حادث العمل

عندما إعتبر حادث الطريق بمثابة حادث عمل، حيث قضى في المادة(12) من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية على أن يعتبر في حكم حادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، مهما كانت وسيلة النقل المستعملة في ذلك (2).

ولا يختلف المشرع المصري عن نظيره الجزائري كثيرا إذ يعتبر حادث العمل كل حادث يقع للمؤمن له خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل أو العودة منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي، وعليه تندرج الإصابات التالية ضمن حوادث العمل في التشريع المصري :

¹ - المادة (07) من القانون رقم 83-11، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19، السالف الذكر.

² - زرارة صالحى الواسعة: المرجع السابق، ص ص 166-167.

- الحادثة الذي يقع للمؤمن عليه بسبب العمل.
- الحادثة الذي يقع للمؤمن عليه أثناء تأدية العمل.
- لحادثة الذي يقع للمؤمن عليه أثناء ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه (1).
- أما في الجانب الفقهي والقضائي فتذهب محكمة النقض المصرية بصدد تعريف حادث العمل بأنه الإصابة التي تقع نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث له ضرراً، وقد إستقر الفقه والقضاء في فرنسا على أن المقصود بحادث العمل هو المساس بجسم أدمي نتيجة فعل عنيف ومباغت ناشئ عن سبب خارجي أو أنه الفعل المتميز بالحركة المفاجئة والعنيفة بسبب خارجي يحدث مساساً بجسم الإنسان، إلا أن القضاء الفرنسي سرعان ما خفف من تلك الشروط فلجأ إلى إغفال شرط العنف، ف لم يعد يتطلب أن تنشأ الإصابة عن أفعال عنيفة (2) وتجدر الإشارة أن "لورانتي ميلا" أحد الفقهاء يعرف حادث العمل أنه الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه (3)

¹ - محمد مجدي الببتي : التشريعات الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001 ص 311.

² - حسن بن عطية الحربي: المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي،

مذكرة ماجستير في الحقوق، الدراسات العليا، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2010 ص ص 114-115.

³ - سماتي الطيب : المرجع السابق، ص 15.

الفرع الثاني

الشروط الواجب توفرها في حادث العمل

قد ينتج عن حادث العمل إصابات مختلفة تختلط بما هو موجود أصلا في جسد العامل من إستعدادات مرضية أو عاهات سابقة الأمر، الذي يقتضي تحديد شروط الحادث في جسد العامل وتمييزها عن غيرها من الإصابات الموجودة في جسده، فلا بد من وقوع الحادث بفعل قوة خارجية على جسد العامل وبشكل مفاجئ، وأن تكون هناك علاقة بين العمل والإصابة⁽¹⁾، وتتمثل الشروط الواجب توفرها في حادث العمل فيما يلي :

أولا : شرط فجائية الحادث

ويقصد بشرط فجائية الحادث أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة وليس تدريجية، بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني، وأن يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر، بحيث تقدم القدرة الإرادية للعامل على تجنب وقوعه وتوخي حدوثه كالسقوط أو الانفجار أو الإرتطام. أما إذا إستغرقت الواقعة زمنا فإنما لا تتسم بصفة المفاجأة كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت الواقعة ومتى إنتهت فلا تعتبر حادثا. ⁽²⁾

يشترط القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجأ أو مباغتاً لإعتبار الحادث حادث عمل، ومفاد هذا الشرط أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أي أنه لا يستغرق في وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة، ويتصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا الضرر الناشئ عنه، وعلى هذا تعتبر الإصابة حادث عمل متى إتصف الفعل أو السبب بالمفاجأة ولو تراخى لضرر مدة معينة، ويرجع البعض أهمية توفر هذا الشرط في الفعل والضرر معا إلى نشوء قرينة إعتبار الحادث منشئ

¹ - رامي نهيد صلاح : إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن

2010، ص 44

² - فرشان فتيحة : نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2012-2013، ص 54.

الضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة سببية بين الفعل والضرر من جهة، وفجائية الفعل من جهة أخرى. (1)

لكن أهم نقد يوجه لإشتراط صفة المفاجأة أنه في بعض الحالات فإن الإصابات قد تختلف في الظهور، ومثال ذلك الجروح الداخلية والإضطرابات العصبية، إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا يفقد فيه إثبات الصفة الفجائية، مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في مجال حوادث العمل.

وبالتأكيد يحرم العامل المصاب من الأدعاءات المقررة في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لكن رغم ذلك ورغم صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية فإن القانون الجزائري إشتراط لإعتبار الحادث حادث عمل توافر الفجائية، وبالتالي الأمر متروك لهيئة الضمان الإجتماعي التي تقبل حادث العمل من عدمه من خلال عرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الإجتماعي. (2)

ثانيا: شرط خارجية الحادث

أن يكون الضرر ناشئ عن تأثير خارجي بغض النظر عن طبيعة المؤثر، سواء كان جسما صلبا أو قوى إستخدمها العامل كالحرارة أو الكهرباء، أو أن يكون جهد بدله العامل تنفيذا لإلتزاماته المهنية، والأصل الخارجي في الحادث قد يكون ماديا، وهذا هو الغالب، وقد يكون معنويا ومثال ذلك الوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادثا رغم عدم إصابة العامل بالاختناق، وقد يكون السبب الخارجي مجرد أفاض تؤثر في نفسية العامل وتؤدي إلى صدمة نفسية (3).

¹ - طحطاح علال: حوادث العمل بين نظرية الأخطار الإجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع

القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004-2005 ص ص 05 - 06.

² - سماتي الطيب: المرجع السابق، ص ص 17-18.

³ - فرشان فتيحة: المرجع السابق ص 56.

وهذا الشرط بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب، أي معزولا عن جسم العامل، وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وبذلك فإن هذا السبب يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للعامل المصاب، ففي التشريع الجزائري يمكن لإعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره.

لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون رقم 83-13 وبالخصوص المادة (06) منه (1)

وقد انتقد هذا الشرط لعدة إعتبارات أهمها تداخل عدة أسباب لإحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل ومنها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي بجسمه، مما يجعل الأمر صعبا في تحديد صفة الحادث (2)

كما كان هذا الشرط محل نقد شديد من جانب الفقه المقارن والذي يرى بأنه غالبا ما تكمن أسباب حدوث الإصابة في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة (حركة خاطئة - صدمة نفسية)، فقطع يد العامل على سبيل المثال وهو يعمل أمام الآلة يرجع إلى سوء تقدير العامل أو لعامل نفسي داخلي لديه ترتب عليه مظهر خارجي وهو قطع اليد

ونتيجة لهذه الإنتقادات فقد عدلت محكمة النقض الفرنسية عن اشتراط هذه الصفة (الأصل الخارجي) في الحادث، وقضت باعتبار الحادث الذي يقع للعامل نتيجة لعدم إحترامه لقواعد الأمن والسلامة وكذلك الحادث الذي يقع نتيجة لتسمم العامل حادث عمل (3)

1 - سماتي الطيب: المرجع السابق، ص 18.

2 - أحمد محرز: الخطأ المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية، السنة الأولى، العدد الأول، 1982، ص 69.

3 - حسن بن عطية الحربي: المرجع السابق، ص ص 121-122

ثالثا: شرط جسمانية الضرر

الضرر الجسدي هو الضرر الذي يمس العامل في حياته وسلامته فيتمثل في مظاهر منها الجراح في الجسم أو إحداث العاهة أو التسبب بالعطل الدائم أو الخلل في العقل أو الوفاة، ويظهر من تشريع الضمان الإجتماعي أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي⁽¹⁾ والمادة (06) من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق المادة إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحدث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني⁽²⁾ ويأخذ الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع، حيث تمتد الحماية التأمينية لتشمل كل مساس بجسم العامل المصاب سواء كان المساس عميقا، سطحيا، عضويا أو نفسيا.

لم يتوقف القضاء في الأخذ بالضرر الجسدي ومنها مثلا إستعمال الآلة وما شابه ذلك بل تخطاها إلى عوامل أخرى معتبرا إياها سبب لإحداث الأضرار الجسمانية وهي :

- العامل البدني أي عند قيام العامل بحمل الأشغال مثلا هذا ما يسبب الفتق

(L'hernie)

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

- العامل الكيميائي مثل حالة إختناق سائق الشاحنة في طريقه إلى العمل بأكسيد

الكربون أو حالة شرب مواد سامة أو حروق نتيجة تفاعل الماء مضاف أحماض الأمونياك.

- العوامل الحرارية مثل ضربات الشمس.

- العوامل الضوئية والصوتية والسمعية مثل إصابات الأذن من جراء

الأصوات المزدوجة⁽¹⁾.

¹ - بن صاري ياسين : منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الطبعة الثالثة، 2009، ص 49.

² - سماتي الطيب: المرجع السابق، ص 19.

- رابعا : علاقة السببية بين العامل والإصابة

حيث تكون نتيجة مباشرة أو غير مباشرة لعلاقة العمل.(2)

المطلب الثاني

مفهوم المرض المهني

تتعدد الأخطار المهنية التي تعترض العامل أثناء أدائه لمهامه، وقد يصاب العامل بمرض يكون ناتجا عن الظروف المحيطة ببيئة العمل مما يؤدي به إلى التضرر ينعكس بالسلب عليه وعلى كل عائلته، ولقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض وإدراجه تحت ما يسمى بالمرض المهني، لذا سنتناول تعريف المرض المهني (الفرع الأول)، ثم معايير تحديد المرض المهني (الفرع الثاني)، ثم التمييز بين حادث العمل والمرض المهني (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف المرض المهني

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية وإكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف⁽³⁾، وذلك من خلال نص المادة (63) من القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم، والتي نصت على أنه : "تعتبر أمراض مهنية كل أمراض تسمم والتعفن والإعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص" ⁽⁴⁾

¹ - فرشان فتيحة: المرجع السابق ص 52

² - محمد مجدي الببتي: المرجع السابق ص 315 .

³ - عجة الجيلالي : الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية (النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر)، دار هومة ، الجزائر ص 134

⁴ - . المادة (63) من القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 96-19، السالف الذكر.

أي أنه يجب أن تقوم علاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل المؤدى مع الإشارة أن القرينة القانونية التي وضعها المشرع بشأن الطابع المهني لا تخص جميع الأمراض وإنما تلك المحددة ضمن قائمة الأمراض المهنية والأعمال التي تسبب فيها (1)

و يرجع السبب في أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا دقيقا للأمراض المهنية ووصفها فقط بأنها العلل التي تصيب العامل بسبب الظروف الخاصة للعمل، ذلك راجع إلى إرتباطها بالتطورات الصناعية التي تشهدها الدولة الجزائرية أيضا إلى تطور الطب وإستحداث أجهزة طبية جديدة، حيث يكشف لنا الطبيب كل يوم عن مرض مهني جديد يجب أن يدخل في نطاق الحماية، لذا إكتفى المشرع الجزائري ببيان الأمراض التي تأخذ هذه الصفة، إذ تطرق إلى تحديد الأمراض المسببة له (2)

أما الجانب الفقهي فنجد عدة تعريفات قدمت للأمراض المهنية، إذ أن لكل تعريف خاصية منفردة يمتاز بها.

نجد من عرف الأمراض المهنية بأنها ظاهرة إعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني، (3) وتعرف أيضا بأنها مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل (4)

¹ - باديس كشيدة : المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة باتنة 2009 ص36.

² - عبد الرحمان خليفي : الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص 111.

³ - مصطفى صخري: أحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية في القطاعين الخاص و العام، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 1998، ص15.

³ - ياسمينه بعزیز: الأمراض المهنية في القانون الضمان الإجتماعي الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص التنمية الإجتماعية ، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2016، ص13.

كما عرفها جانب آخر بأنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة للأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا.

في حين عرفها جانب من الفقه بأنها مرض سببه ظروف العمل فهو كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة إذا كان المصاب ممن يعملون في تلك المهنة، وبعبارة أخرى فإنه يقصد بأمراض المهنة تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها وكذلك التعرض لها أو لإشعاعاتها⁽¹⁾ عموما ومن خلال التعاريف السابقة حول المرض المهني يمكن بلورة تعريف له كما يلي : المرض المهني هو ذلك المرض الذي يصيب صحة الإنسان من خلال مزاولته لمهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف البيئية المحيطة به.⁽²⁾

الفرع الثاني

معايير تحديد المرض المهني

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل ونظرا لإختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى ثلاثة نظم وهي:

- نظام التغطية الشاملة.

- نظام الجداول.

¹ - حسن بن عطية الحربي: المرجع السابق، ص 159

² - قويدر دوباخ: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة

ماجستير في علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة قسنطينة، 2008-2009 ص 73.

- نظام المزدوج أو المختلط.

أولاً : نظام التغطية الشاملة (الطريقة المرنة)

يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة لإعتبار المرض مرضاً مهنيًا من عدمه، قد تتكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة التي تتبع هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترتيبها. (1) بمقتضى هذه الطريقة يمد المشرع مظلة التأمين على العاملين إلى أبعد حد ممكن وهو ما يمنح العامل طمأنينة وحماية من جميع الأمراض - كمبدأ عام - أياً كان نوعها شريطة أن يكون هذا المرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها، وفي ظل الدول التي تأخذ بمقتضى هذه الطريقة يتضمن التشريع تعريفاً عاماً لمرض المهنة، ويترك تحديد هذا المرض إلى لجنة طبية مختصة تكون مهمتها البت فيها إذا كان المرض الذي أصاب العامل يعد من قبيل الأمراض المهنية أم لا يعد منها وذلك في حدود التعريف الذي يتضمنه التشريع مع إقامة علاقة سببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل. (2)

ثانياً : طريقة الجداول (الطريقة الجامدة)

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية وأكثرها شيوعاً في الدول وتأخذ بها إتفاقيات 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 مجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وكان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال الواردة في الجدول قرين

¹ - أحمد محمد محرز: الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، القاهرة، 1976، ص 335

² - حسن بن عطية الحري: المرجع السابق، ص 161.

المريض الذي أصيب به، فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس على أن المرض يعتبر مرضا مهنيا. (1)

وقد تختلف الدول بالأخذ بهذا النظام بحسب طريقة استعمال الجدول، فقد تأخذ بنظام الجدول المفتوح أو بنظام الجدول المغلق، فنظام الجدول المغلق يحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على الحصر دون السماح لأي تدخل في إجتهد في هذا المجال، وما يعيب عن هذا النظام أنه قد يفقد المصاب الحق في الضمان والتعويض، وهذا اذا ظهر مرض جديد بتطور المهن في الدول المتبعة لهذا النظام أما نظام الجدول المفتوح فإنه يضيف القائمة كل مرض جديد ظهر وهذا بإتخاذ إجراءات تشريعية بسيطة، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في مادة (64) من قانون رقم 83-13 المعدل والمتمم (2)

ثالثا : الطريقة المزدوجة:

بمقتضى هذه الطريقة والتي تجمع بين الطريقتين السابقتين يقوم المشرع بوضع تعريف عام للمرض المهني، كما يقوم بوضع جدول يحدد فيه الأمراض المهنية التي كشفت عنها الأبحاث الحديثة في الطب وقت وضعه.

فإذا ما أصيب العامل بأحد هذه الأمراض الواردة في الجدول عد مرضه مرضا مهنيا ويعفى العامل عندئذ من إثبات العلاقة السببية بين المرض الذي أصابه والعمل الذي يؤديه، إستنادا إلى القرينة القانونية القاطعة التي لا تقبل إثبات العكس التي أقامها المفرع في مصلحة العامل، أما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول فإن للعامل يلزمه إثبات أن هذا المرض كان ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية).

وبموجب هذه الطريقة تكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول مع الإلتزام بالتعريف الذي يرد في القانون للمرض المهني.

¹ - أيت سعدي أمال : حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون طبي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2017-2018، ص 14.

² - يحيوي فطيمة : التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، ص 17.

ويحبذ الفقه الأخذ بهذه الطريقة نظرا لما تحققه من مزايا للعمال وذلك بتوفير مظلة الحماية التأمينية لتشمل كل التي تنشأ عن العمل، وعدم اقتصرها على الأمراض الواردة في الجدول، فهذه الطريقة تجمع بين مزايا الطريقتين السابقتين.⁽¹⁾

الفرع الثالث

التمييز بين حادث العمل والمرض المهني:

يتمثل وجه الشبه بين المرض المهني وحادث العمل في إرتباطهما بالعمل الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل سواء من حيث الجانب الداخلي أو الجانب الخارجي، كما يتميز المرض المهني عن حادث العمل من عدة نواحي:

أولاً: من حيث المصدر:

إذا كان حصول الضرر ناتجا عن سبب خارجي، فهو حادث عمل أما إذا كان الضرر ناتجا عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني⁽²⁾

ثانياً : من حيث المعيار الزمني لإكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته، كما قد تظهر بعد إنتهاء الخدمة،

فضلا عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله ولا

يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية.⁽³⁾

تبرز أهمية التفرقة بين المرض المهني حادث العمل في التعويضات المقررة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي، فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية

¹ - حسن بن عطية الحربي : المرجع السابق، ص ص 165-166.

² - فيروز قالية : الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية مذكرة ماجستير في حقوق، تخصص المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 38

³ - عوني محمود عبيدات : شرح قانون الضمان الإجتماع، دار وائل للنشر، الأردن: 1998، ص 156.

الكاملة مهما يكن سبب حدوثه، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر منه قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضاً عنها (1)

المبحث الثاني

تنظيم الأجهزة المكلفة بالرقابة على حوادث العمل والأمراض

المهنية في الجزائر

تعد الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية من أهم الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري لحماية العامل من الأخطار المهنية، ولفعالية هذه الرقابة كلف المشرع أجهزة إدارية تقوم بعمل الرقابة وتنظيمها للحد من التعسف الذي يصيب العمال، وقد تم تقسيم الأجهزة المكلفة بالرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر إلى قسمين، القسم الأول يتمثل في الأجهزة الداخلية التي تشرف على الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية (المطلب الأول)، أما القسم الثاني فهي الأجهزة الخارجية للرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية (المطلب الثاني).

¹ - فيروز قالية: المرجع السابق، ص 39.

المطلب الأول

الأجهزة الداخلية المكلفة بالرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية

أحاط المشرع الجزائري العمال بنصوص قانونية تعمل على الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية وقائياً وعلاجياً عن طريق الأجهزة المكلفة بذلك، أهمها الأجهزة الداخلية الموجودة داخل المؤسسة أو الهيئة المستخدمة وتتمثل هذه الأجهزة الداخلية في الهيئة المستخدمة (لجنة المشاركة) التي تعمل على الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية (الفرع الأول) وكذا أجهزة الرقابة الصحية والأمن وطب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الهيئة المستخدمة (لجنة المشاركة)

إن المشرع الجزائري في قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ خصص الباب الخامس منه لمشاركة العمال وقسمه إلى أربعة فصول، حدد من خلالها أجهزة مشاركة العمال وطرق تشكيلها، التي تتم عن طريق الإلتخاب وعن كيفية تسييرها، ومنح لنا بعض التسهيلات حتى نتمكن من ممارسة الصلاحيات المخولة لها بموجب القانون.

وإعتماداً على المادة (91) من قانون (90-11) تنص أنه "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

-بواسطة منه وبين المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل.

-بواسطة لجنة المشاركة تظم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين".

من مفهوم المادة(90) فإن لجنة المشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين، وإذا كانت بالمؤسسة فروع ويحتوي على فرع على الأقل 20 عاملاً فلا بد من

¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد (17) لسنة 1990.

تنظيم الإنتخابات من أجل إختيار مندوبي المستخدمين، إذا فإن لجنة المشاركة هي عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين فروع المؤسسة.⁽¹⁾

أما فيما يخص لجنة المشاركة فإن المادة (95) من قانون رقم 90-11 تنص على أنه يتم تعيين من ضمن أعضائها أو خارجهم إداريين لتمثيل العمال داخل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، كما جاء في المادة (91) من الأمر رقم 96-21⁽²⁾

إن الهدف من إنشاء هذه الأجهزة هو ضمان تدخلها من أجل حماية العمال الأجراء من الأخطار التي يمكن أن تهدد صحتهم وأمنهم بإعتبارهم الأدرى بإحتياجات تدابير السلامة في أماكن العمل، أما فيما يخص لجنة المشاركة تتنوع مهامها بين تلك المرتبطة بالمستخدم وتلك الخاصة بمكان العمل، إلا أن صلاحياتها الرقابية تمارس داخل الهيئة المستخدمة، أي بأماكن العمل كما تشير لذلك المادة (94) من قانون رقم 90-11.⁽³⁾ وقد أشارت المادة (94) من قانون علاقات العمل على مجموعة من

الصلاحيات لكل من مندوبي العمال ولجنة المشاركة ومنها:

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الإجتماعي.

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم إحترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.⁽⁴⁾

¹ - مزارى أحلام : المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012، ص ص17-19.

² - الأمر رقم 96-21 : مؤرخ في 09 جويلية 1996، يعدل ويتمم قانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد (43) لسنة 1996 .

³ - سكينه زهرة : دور الأجهزة الداخلية للهيئة المستخدمة في ضمان الأمن والوقاية في أماكن العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، جانفي 2018، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، ص ص 106-107.

⁴ - بريك جوهر، أورياش نورة: النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق. جامعة تيزي وزو، 2017، ص 43.

وإلى جانب الرقابة تتمتع بصلاحيات أخرى ذات صلة، حيث يمكنها تلقي المعلومات من طرف المستخدم خاصة فيما يتعلق بنسبة حوادث العمل والأمراض المهنية والمعلومات المرتبطة بمدى تطبيق النظام الداخلي⁽¹⁾

الفرع الثاني

أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تعد أجهزة الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل من الأجهزة الداخلية التابعة للهيئة المستخدمة لذا سنتناول لجان الصحة و الأمن (أولا) ثم طب العمل (ثانيا).

أولا : لجان الصحة والأمن

نص المشرع على تكوين اللجان المتساوية الأعضاء لوقاية الصحة والأمن في كل المؤسسات مهما كان قطاع الذي تنتمي إليه سواء القطاع الصناعي أو القطاع التجاري والفلاحي من خلال المرسوم التنفيذي رقم 74-255 الملغي.⁽²⁾

وجدت لجنة ما بين المؤسسات لوقاية الصحة أو من خلال القانون رقم 88-07⁽³⁾ تم التأكد على وجوب تأسيسها، حيث ترك المشرع أمر تنظيم تشكيلها وتسييرها وإختصاصاتها للتنظيم، حيث أصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المتعلق بلجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن⁽⁴⁾

لكي تؤدي هذه اللجان مهمتها على أحسن وجه المتمثلة في العمل على ترقية سياسة وقاية الصحة والأمن وتحسين شروط العمل بالنسبة للعمال داخل أماكن العمل في

¹ - سكيبة زهرة : المرجع السابق، ص 107.

² - المرسوم التنفيذي رقم 94-255 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974، المتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن وإختصاصاتها وتسييرها في المؤسسات الاشتراكية الملغي، الجريدة الرسمية عدد(02) لسنة 1975.

³ - قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية عدد (04) لسنة 1988.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08 جانفي 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وتسييرها، الجريدة الرسمية عدد (04) لسنة 2005.

المؤسسة، ويجب أن تتمتع بالوسائل الأساسية التي تتيح لها ذلك، وتؤدي لجان الصحة والأمن إلى تنمية الوعي الوقائي في مجال السلامة المهنية وما يتطلب ذلك من إعداد وتصميم مواد التوعية والعمل وتوفيرها في المنظمات وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد الإرشاد إلى الأساليب الوقائية من الأخطار المهنية أهمها حوادث العمل والأمراض المهنية (1)

أما تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن فيتم وفقاً للقانون رقم 05-09 (2) الذي تطرق إلى إلزامية تأسيس هذه الأجهزة فهو مرتبط بعدد العمال، حيث تأسس لجنة المؤسسة يستلزم الأمر تشغيل أكثر من (09) عمال مرتبطين بعلاقة عمل غير محددة طبقاً للمادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، حيث تتكون هذه اللجنة من (03) أعضاء يمثلون مديرية الهيئة المستخدمة ويمثلون العمال في المؤسسة، أما مصلحة الوقاية الصحية والأمن فهي تأسس إلزاماً عندما يتعدى عدد العمال في الهيئة المستخدمة (50) عاملاً أو عندما تقتضي أهمية المؤسسة المستخدمة ذلك وظيفة نشاطها، وبخصوص تشكيلة هذه الأجهزة فإن عدد الأعضاء يختلف حسب المستوى الذي يعد فيه، فعلى مستوى لجنة الوحدة فيتحدد بأربعة أعضاء، إثنان يمثلان مديرية الوحدة وإثنان يمثلان العمال، أما على مستوى المؤسسة فهم ستة أعضاء، ثلاثة يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة يمثلون العمال، حيث يعين ممثلي العمال من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، وفي حالة غيابه يتم تعيينهم من قبل لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجودهما معاً، يتم التعيين من قبل مجموع العمال لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، حيث يتم إختيار الأعضاء على أساس خبرتهم في مجال الوقاية الصحية، ويتم تنصيبهم من قبل المستخدم أو من يمثله (3)

¹ - سكيل رقية: دور لجان الرقابة الصحية والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2008-2009، ص 22.

² - مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية عدد (04) لسنة 2005.

³ - سكيبة زهرة : المرجع السابق، ص ص 108-109.

ثانيا : جهاز طب العمل

إن طب العمل هو طب وقائي أساسا وعلاجي وتمريضي إستثناء ويهدف إلى حماية صحة العمال والموظفين من المخاطر والحوادث المهنية أو الوظيفية، وهو حق دستوري وقانوني للعامل والموظف على السواء من بين حقوق العمال أو الموظفين والتزام على عاتق الإدارة أو المؤسسة المستخدمة، يمارسه أطباء مختصون في فرع من فروع العلوم الطبية والمتمثل في تخصص طب العمل كقاعدة عامة أو إستثناء وعند الضرورة أطباء عامون، ويمارس وفقا لكيفيات ووسائل يحددها القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية للعمل وتخضع هذه الممارسة كغيرها من الحقوق إلى رقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا وبتوجيه من قطاع الصحة العمومية (1)

يعتبر طب العمل فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الإرتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والإحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والإجتماعية، ومنع الإنحرافات الصحية التي قد تصيب العاملين جراء ظروف العمل ووقايتهم كذلك من كافة المخاطر الصحية، الفيزيولوجية والنفسية ويتخلص ذلك في تكيف كلي عامل مع عمله، ولم يخرج المشرع الجزائري من هذا السياق.

إذ أنه نظم طب العمل بمجموعة من النصوص القانونية، منها ما هو وارد في نصوص قانون الصحة وهو القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها (2) والمرسوم التنفيذي رقم 92-276، المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب (1) ومنها ما ورد في نصوص قانونية خاصة وهي القانون رقم 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر، والمرسوم التنفيذي رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل (2)

¹ - فيساح جلول : إلتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه في الحقوق تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016، ص 83.

² - القانون رقم 85-05، المؤرخ في 16 فيفري 1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية عدد (08)، لسنة لسنة 1985، المعدل والمتمم.

ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-209، المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وتسييره⁽³⁾

نص المشرع الجزائري على إلزامية صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهياكل طبية للعمل على إعتبار أن طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة.

ويجب عليها التكفل به، ونظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة، وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة، وأن تبرم الهيئة المستخدمة إتفاقا مع القطاع الصحي حسب النموذج الموضع بموجب النص التنظيمي، وفي حالة ما تعذر على القطاع الصحي الإستجابة إلى طلب المؤسسة أو التخلي على إلتزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم إتفاقا مع هيكل مختص في طب العمل مؤهل.⁽⁴⁾

المطلب الثاني

الأجهزة الخارجية المكلفة بالرقابة على حوادث العمل و الأمراض المهنية

لم يكتفي المشرع الجزائري بفرض الرقابة الداخلية على حوادث العمل والأمراض المهنية، بل عزز هذه الرقابة بأجهزة خارجية عن المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، و تتمثل هذه الأجهزة في مفتشية العمل كجهاز رقابي لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية (الفرع الأول) كما تلعب هيئات الضمان الإجتماعي دور رقابي في هذا المجال للتعويض المناسب في حالة تعرض العامل لهذه الحالات (الفرع الثاني)

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المؤرخ في 06 جويلية 1992، المتعلق بمدونة إختلافات الطب، الجريدة الرسمية عدد (52) لسنة 1992.

² - المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية عدد (33) لسنة 1993.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 96-209، المؤرخ في 05 جويلية 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل و تنظيمه و تسييره، الجريدة الرسمية عدد (35) لسنة 1996.

⁴ - واضح فاطمة، قماري نضرة بن ددوش: طب العمل في المؤسسات الإقتصادية، المحلية الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، العدد (02)، جامعة الأغواط، ص 168.

الفرع الأول

مفتشية العمل

ظهر أو نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967⁽¹⁾. و التي تمارسها تحت سلطة وزير العمال و الشؤون الإجتماعية، و عرف هذا التنظيم تطبيقه بعد صدور نصيين : المرسوم التنفيذي رقم 68-366 المتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل و الشؤون الإجتماعية سنة 1968،⁽²⁾ ثم المرسوم رقم 68-367 المتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل و الشؤون الإجتماعية.⁽³⁾

و تجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة إذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي الصناعة و التجارة، ثم صدر الأمر رقم 75-33 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الإجتماعية سنة 1975⁽⁴⁾ سمح لمفتشي العمل بممارسة جل الإختصاصات في القطاع الإقتصادي بكل فروعه، و نتيجة للتحويلات السياسية و الإقتصادية التي عرفت الجزائر بعد صدور دستور سنة 1989 ألغى المشرع الأمر رقم 75-33 السالف الذكر و كان لازما على المشرع إدخال تعديلات على مهام جهاز تفتيش العمل و ذلك بموجب أحكام جديدة و هو ما أفرغ من خلال القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 سنة 1996⁽⁵⁾

¹ - المرسوم رقم 67-60 مؤرخ في 27 مارس 1967، المتعلق بهيئة مفتشية العمل و اليد العاملة، الجريدة الرسمية عدد (28) لسنة 1967.

² - مرسوم رقم 68-366 مؤرخ في 31 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل و الشؤون الإجتماعية، الجريدة الرسمية عدد (44) لسنة 1968.

³ - المرسوم رقم 68-367 مؤرخ في 31 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل و الشؤون الإجتماعية، الجريدة الرسمية عدد (44) لسنة 1968.

⁴ - أمر رقم 75-33 مؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الإجتماعية، الجريدة الرسمية عدد (39) لسنة 1975.

⁵ - القانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد (06) لسنة 1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية (36) لسنة 1996.

فهي تتولى السهر على إحترام الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية و الفردية و ظروف العمل و النظافة و أمن العمال، و تمارس مفتشية العمل في الجزائر مهامها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين بإستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيفي العسكري و المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطنيين و منع دخول أشخاص أجنب عنها (1).

وقد بينت المادة (24) من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها (2) مهام هذه المفتشية و منها، القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل و إعداد الحصائل الخاصة بذلك.

يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل، و مفتش العمل ممثل القانون منحه المشرع صلاحيات واسعة تكاد تكون مطلقة للقيام بعمله فهو مخول بالقيام بالزيارات التفتيشية والرقابة على المؤسسات المستخدمة من بينها الرقابة على حوادث العمل و الأمراض المهنية داخلها و التحقيق فيها و توجيه الأسئلة في هذا الصدد (3)

الفرع الثاني

هيئات الضمان الإجتماعي

تتوزع هيئات الضمان الإجتماعي على مستوى تراب الوطن لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، و يتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية (4)

¹ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 66.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، الجريدة الرسمية عدد (04) لسنة 2005.

³ - بعيش الزهرة: مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة أدرار، 2016-2017 ص 09-12.

⁴ - أيت سعدي أمال : حوادث العمل و الأمراض المهنية و أجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون طبي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2017-2018، ص 67.

إن للتأمين الإجتماعي في الجزائر طابع إجباري، ذلك هو أساس إلتزامات المكلفين المقررة قانونا، و يمكن تقسيم إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي إلى صنفين، هما الإلتزامات التصريحية التي تقوم على أساس عملية التصريح فقط، و الإلتزامات المالية المرتبطة بالدفع المالي، و الواقع أن تصريح نظام الضمان الإجتماعي هو نظام تصريحي، إذ أن المعطيات و المعلومات المتواجدة على مستوى هيئات الضمان الإجتماعي هي نتيجة تصريحات المكلفين، و مثال ذلك التصريح بالنشاط، التصريح بالعمال... الخ⁽¹⁾

فبالنسبة لدور هيئة الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية فمن مهامها في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، و إنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك باقي الهيئات الأخرى المذكورة سابقا، التي أضحت تركز إهتمامها على مرحلة ما قبل وقوع الخطر مراعات للطابع الإنساني للعامل، فسعت جاهدة إلى التنوع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة لا يقدم الضمان الإجتماعي خدماته لكل العمال، بل يراعي شرطا أساسيا و جوهريا تتوقف بموجبه الحماية و هو دفع الإشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل و الأخطار المهنية⁽²⁾.

¹ - مخلوفي محمد ياسين : إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي و المنازعات الناشئة عن مخالفتها، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2019 ص 11.

² - أيت سعدي أمال : المرجع السابق، ص ص 66-67.

الفصل الثاني

دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض

المهنية في التشريع الجزائري

تعد الأجهزة المكلفة بالرقابة المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية أجهزة خاضعة تمارس صلاحياتها في إطار النصوص القانونية المنظمة لهذا المجال، فهي تلعب دورا كبيرا و هاما في تنظيم حوادث العمل و الأمراض المهنية، سواء رقابة سابقة أو لاحقة، نظرا لتعدد هذه الحوادث والأمراض، فقد كرس المشرع الجزائري مجموعة من الآليات و الإجراءات التي تفرضها أجهزة الرقابة للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و إخضاع الأشخاص للرقابة الصارمة في إطار الحد من إنتشار الحوادث والأمراض المهنية، و نجد طبقا للتشريع الجزائري دور أجهزة الرقابة الداخلية في حوادث العمل والأمراض المهنية (المبحث الأول)، و دور أجهزة الرقابة الخارجية في حوادث العمل و الأمراض المهنية (المبحث الثاني).

المبحث الأول :

دور أجهزة الرقابة الداخلية في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية

تعتبر الأجهزة الداخلية في المؤسسات وأماكن العمل عبارة عن أجهزة إدارية تمارس صلاحيات الرقابة على حوادث العمل و الأمراض المهنية وتعمل على التحقق منها ووضع الآليات الكفيلة للحد منها بتنظيم الحياة اليومية للعمال سواء بالتكفل بوضع الضمانات وتقرير الحماية الوقائية أو إثبات صفة حادث العمل أو المرض المهني بما يتوافق مع النصوص القانونية، وتتمثل الأجهزة الداخلية في المؤسسة المستخدمة التي تطبق الإجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل والأمراض المهنية (المطلب الأول)، كما توجد أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للرقابة على هذه الحوادث والأمراض التي تنشط داخل المؤسسات المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة إلتزام تطبيق قواعد الحماية والوقاية في أوساط العمل خاصة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، لذلك فرض المشرع الجزائري على المؤسسة المستخدمة الإلتزام بتوفير قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية في أوساط العمل (الفرع الأول)، كما فرض إلتزاما لتطبيق قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إلتزام المؤسسة المستخدمة بتوفير قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية

في أوساط العمل

يعتبر الإلتزام بتوفير قواعد الوقاية في أوساط العمل واجب تضطلع به الهيئة المستخدمة، كونه يعد أحد الحقوق القانونية التي يجب عليها ضمانها للعمال في أماكن العمل عن طريق أداة قانونية سخرها لها القانون تتمثل :

أولا : النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة المنظم لقواعد الأمن والصحة المهنية يشكل كل من الأمن والصحة المهنية أحد الحقوق التي يتمتع بها العمال في إطار علاقة العمل ومن أجل ذلك عمل المشرع على جعلها إلتزاما يقع على المستخدم حيث يترجم هذا الإلتزام عن طريق النظام الداخلي، وهو يمثل ميثاق المؤسسة كونه يعتبر وثيقة محددة المضمون بشكل مسبق من قبل المشرع، إذ تشمل أحكاما ضرورية للسير الحسن في المؤسسة المستخدمة، كما أنه يشكل الوسيلة التي تعبر عن ممارسة المستخدم لسلطاته كصاحب مؤسسة، كما يعد في نفس الوقت قييدا على حريته في توضيح الأحكام السارية في المؤسسة بشكل مسبق⁽⁶⁶⁾،

وترسيخا لهذا القيد حدد المشرع المجالات التي تنظمها هذه الوثيقة من خلال المادة (77) من القانون رقم 90-11 سالف الذكر التي تنص على أنه "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والإنضباط".

⁶⁶ - حسان نادية : النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2008، ص ص 30-32.

يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ.⁽⁶⁷⁾

حدد المشرع من خلال هذه المادة المحاور الثلاثة التي ينفرد المستخدم بتنظيمها من خلال النظام الداخلي والتي من بينها تنظيم الجانب التأديبي والتقني للعمل، وكما هو ملاحظ أيضا أن المشرع قد رسخ أساس إلتزام المستخدم بتنظيم القواعد الخاصة بالوقاية الصحية والأمن من خلاله، ضمن الحدود القانونية المنظمة لها، فمسألة سلامة وأمن العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية من أهم المسائل و القضايا التي أولت لها الدول حيزا كبيرا في تشريعاتها، وهي كلها تضع عبئ تحقيقها على صاحب العمل حيث تجعل منها إحدى محاور الحقوق الإجتماعية للعمال التي يجب أن يتمتع بها في مختلف القطاعات وخلال مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقات عملهم.⁽⁶⁸⁾

و تطبيقا لهذا الحق خصه المشرع بمنظومة قانونية متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية و التنظيمية التي تفرض نفسها على المؤسسات المستخدمة بإعتبارها من النظام العام، هذه القواعد التي فرضت على المستخدم توفير مجموعة من التدابير والإجراءات القانونية بهدف ضمان الحد الأقصى من الوقاية ولتقاضي بالمقابل حد أقصى من حوادث العمل والأمراض المهنية.⁽⁶⁹⁾

و تطبيقا لذلك يرجح القانون بإعتبار صحة وأمن العمال هو حق من الحقوق العمالية المعترف بها لهذه الفئة فإنه يشكل هذا الحق تجسيد لإلزام المستخدم أو الهيئة المستخدمة بهذه الصفة المسؤولة الأولى عن سلامة و أمن عمالها في أوساط العمل من كل

⁶⁷ - المادة (77) من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

⁶⁸ - بن صر عبد السلام : النظام القانوني للتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 35.

⁶⁹ - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 369.

المخاطر التي تنجم عن طبيعة النشاط الممارس، وعلى هذا الأساس يقع إلزاما عليها توفير أسباب الصحة والسلامة المهنية للعمال بتوفير المستلزمات التي تمكنهم من أداء عملهم بصورة صحيحة وتامة (70)، ويكون هذا الإلتزام بإقراره في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ضمانا لحقوق العمال وتحقيق المصلحة العامة.

ثانيا : كيفية النص على قواعد الأمن و الصحة المهنية في النظام الداخلي

إن النظام الداخلي يعد الجزء الأساسي في تطبيق القواعد الخاصة بالأمن والصحة المهنية ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة، حيث تضع كل مؤسسة القواعد الخاصة بالوقاية التي تتناسب وطبيعة النشاط والعوامل المضرة التي تتجر عنه، كما أن طريقة النص على قواعد الوقاية في الأنظمة الداخلية يجب أن تكون في شكل تعليمات موجهة للعمال للتقيد بكل ما هو وقائي في حدود طبيعة النشاط والتي تتخذ حول :

1 - الوقاية الصحية : يكون بالنص على أن العمل يجري في حالة دائمة من النظافة والوقاية الصحية الضروريتين لصحة العمال، وأنه تتخذ كل الإجراءات الضرورية لتطبيق الأوامر المتعلقة بالوقاية الصحية للمستخدمين وفقا للتشريع المعمول به، كما ينص على تأمين وتوفير وسائل الحماية الصحية حيث توضع تحت تصرف العمال كل الوسائل الكفيلة (71)

2- إستعمال وسائل الوقاية: إذا رأت المؤسسة ضرورة ضمان أمن و صحة عمالها تضع تحت تصرفهم الألبسة الخاصة بالعمل و كل ما يلزم للوقاية، حسب مجال تخصص المؤسسة، إذ يلزم العمال باحترام التدابير الخاصة بالوقاية في أماكن تواجد الأشغال.

70 - الداودي غالب علي : شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص 160.

71 - دحماني منال: الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2019، ص 87.

3-قواعد الأمن: نصت الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة على قواعد حفظ الأمن الخاصة بالآلات حيث أكدت على أنه لا يمكن إستعمال التجهيزات و الأدوات الملائمة من طرف العمال إلا بعد وضع أنظمة للحماي، كما ينبغي أن تحفظ في حالة جيدة، و يلزم تبليغ المسؤول و عند ملاحظة أي خلل فنيها من طرف مستعملها.⁽⁷²⁾

الفرع الثاني

الإلتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الأمن و حفظ

الصحة المهنية

سعى المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية إلى توفير متطلبات السلامة المهنية للعمال بإعلامهم لتحقيق صورة مناسبة لتأمين بيئة عملهم، وذلك عن طريق توفير جل الوسائل المادية التي تحقق هذا المسعى على مستوى المؤسسة، وتتمثل الإلتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية فيما يلي :

أولاً: الإلتزام بتجسيد الجانب التوعوي بين أوساط العمال

تمثل الثقافة الوقائية من حوادث العمل و الأمراض المهنية عامل مهم في خلق جو آمن وصحي في أوساط العمل، فمن أجل ذلك جعلها المشرع إلتزام ووسيلة في يد المؤسسة المستخدمة لتجسيد التوعية من بين العمال من هذه المخاطر، لذا تلتزم المؤسسة المستخدمة بإعلام العمال بمخاطر المهنة، ويتمحور أساس هذا الإلتزام في تلقين المؤسسة العمال المبادئ العامة المرتبطة بأسباب و أخطار حوادث العمل وكذا الأمراض المهنية

⁷² - دحماني منال المرجع السابق،صص 87-88.

والتحقق من مهارات و قدرات العامل مع متطلبات التطور التكنولوجي والإهتمام بالجانب التحسيبي.(73)

ثانيا : إلتزام المؤسسة المستخدمة بتكوين العمال في مجال الوقاية

أولى المشرع الجزائري أهمية لتكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن ويتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكام تخص الموضوع، حيث تحت هذه الأحكام إلى تزويد العمال بمعلومات ضرورية عن مواقع و أنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها وإلى التدابير الواجب إتباعها لضمان أمنهم وسلامتهم وكذا الإجراءات الإحتياطية التي يتم اللجوء إليها عند وقوع حوادث العمل.(74)

ثالثا: الإلتزام بردع العمال المخالفين لقواعد الوقاية

إن تحقيق الوقاية من الأخطار المهنية في أوساط العمل لم ينحصر فقط على المؤسسة بل يمتد ليقع على عاتق العمال الإلتزام بكل قواعد الوقاية التي يوفرها المستخدم في أماكن العمل، وكونها تعتبر إحدى الواجبات التي نص عليها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فعلى العامل أن يستعمل وسائل الوقاية و يتعهد بالعناية بها وتنفيذ التعليمات الخاصة بها للمحافظة على صحته، كما عليه أن لا يحدث أي تغيير يقصد من خلاله منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق الضرر أو التلف بالوسائل المسخرة للسلامة و سلامة العمال، ففي حالة إحلال العامل بهذه القواعد بالرغم من توفرها فإنه يقع عليه تحمل العقوبة التي توجبها المسؤولية التأديبية.(75)

73 - مجاهدي فاتح : إستخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد(08)، جامعة الشلف، 2012، ص 28.

74 - بن عزوز بن صابر : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 237.

75 - دحماني منال: المرجع السابق، ص ص 96-97.

المطلب الثاني

دور أجهزة الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الرقابة من حوادث

العمل و الأمراض المهنية

تنتمي إلى فئة الأجهزة الداخلية المكلفة بالرقابة على حوادث العمل و الأمراض المهنية نجد أجهزة الوقاية الصحية و الأمن كجهاز رقابي (الفرع الأول)، كما يلعب جهاز طب العمل دور رقابي في هذا المجال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

دور لجان الصحة و الأمن في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض

المهنية

بعد تأسيس لجان الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسات التي تتوفر فيها الشروط القانونية المطلوبة و توفير كل الوسائل الضرورية لسيرها، تقوم بتسخير هذه الوسائل لأداء المهمة التي أنشأت لأجلها ، والتي تتجسد في العمل على توفير محيط عمل امن ووقاية العمال من الأخطار المهنية والتي لها علاقة بنشاط المؤسسة، كما يكمن دورها على أحسن وجه حولها القانون جملة من الصلاحيات و أسند إليها بعض الإختصاصات (76)، و تتمثل هذه الإختصاصات فيما يلي:

أولا : الدور الرقابي للجان الصحة والأمن

حول المشرع صلاحية المقام الرقابية للجان الصحة والأمن في مجال حوادث

العمل والأمراض المهنية، وذلك بالسهر على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية،

76 - سكيل رقية: دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في نطاق الهيئة المستخدمة-دراسة مقارنة-مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2008-2009،ص96.

وينبغي هنا تحديد موضوع أحكام الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، حيث تتنوع الأحكام القانونية للوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إلى أحكام عامة، خاصة وإستثنائية، أما الأحكام العامة تتمثل في الأحكام المطبقة على كافة العمال دون إستثناء مثل التدفئة، التهوية، الحماية من الضجيج، الإنارة وغيرها، أما الأحكام الخاصة التي تخص فئة من العمال مثل النساء، الأحداث والمعوقين، وهناك الأحكام الإستثنائية تشمل الأحكام المرتبطة بالنشاطات ذات طرف وأساليب عمل خطيرة أو ذات إستعمال بالمواد السامة المؤثرة على صحة العمال مما تسبب لهم أمراضا مهنية، وهناك بعض الأحكام المتعلقة بوقاية الصحة للعمال فهناك ثلاثة نقاط أساسية يركز عليها تنظيم الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية للعمال تتمثل في المحلات المعدة للعمل لا بد من أن تتوفر فيها التهوية، التدفئة، الإنارة، النظافة، المراقبة الطبية (77).

و قد نص المشرع على أن لجان الوحدة يجب أن تقوم بتفتيش أماكن العمل للتأكد من توفير الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية وإحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت الأخرى والصيانة وإستعمال الحسنة لأجهزة الحماية (78).

كما أعطى المشرع الجزائري لكل من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن، ومندوب الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل والعمال صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حال وجود خطر و شك الوقوع، ذلك بالنظر إلى إختصاصهم

77 - رامي خديجة: دور لجان الصحة والأمن في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية، مذكرة مستر في القانون، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2019، ص 28.

78 - سملاي يحضية : دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية بالروبية، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية، الجزائر، 1994-1995، ص 35.

في مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إلزامية الإشعار في سجل خاص، كما أن المستخدم مجبر على إتخاذ الإجراءات الضرورية لوقف الخطر⁽⁷⁹⁾.

ثانيا : الدور الإستشاري للجان الصحة والأمن

تتمتع لجان الوقاية الصحية والأمن بإختصاصات إستشارية هامة، إذ يجب على المستخدم إستشارتها فيما يخص تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن تظهر الإختصاصات الإستشارية جليا من خلال المساهمة في ترقية الوقاية الصحية والأمن والحفاظ على صحة وأمن العمال وهو الهدف الذي وجدت لأجله هذه اللجان كما يعد الدور الإستشاري للجان الوقاية الصحية والأمن عاملا مهما في إطار توسيع وتنمية ثقافة الأمن للعمال، وتؤدي هذه اللجان دورا توعويا في مجال الحد من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، فهي تساهم في توعية العمال والمؤسسات المستخدمة في هذا الإطار بتتوير هذه الأطراف بالآليات الفعالة للحفاظ على أمن وسلامة وصحة العمال⁽⁸⁰⁾.

الفرع الثاني

دور طب العمل في الوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تتمثل مهام طب العمل في إطار الوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي :

⁷⁹ - سميرة فاندي: الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق،

جامعة وهران، 2001-2002، ص 192.

⁸⁰ - رامي خديجة : المرجع السابق، ص31.

أولا : مهام متعلقة بالإستشارة

حددت المادة (21) من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أن طبيب العمل يشارك المؤسسة المستخدمة في جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة وطب العمل والسلامة في وسط العمل، حيث يعتبر مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتخاذها لمنع وقوع حوادث العمل ولتحسين ظروف العمل وشروطه في المؤسسة والنظافة العامة في أماكن العمل وتكييف مناصب العمل وتقنياته و و تأثيره مع البنيات الجسمية البشرية، حماية العمال من الأضرار، لا سيما إستعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية⁽⁸¹⁾.

ثانيا : مهام متعلقة بالفحوص الطبية

تتميز مهمة طب العمل بأنها وقائية في الأساس وعلاجه بالتبعية، حيث تتولى مراقبة وإزالة العوارض التي تؤثر على صحة العمال وتقييم مستوى صحة وتقديم العلاجات الإستعجالية⁽⁸²⁾، فهو يقوم بفحوص من أجل التوظيف فحوص دورية، وفحوص إستئناف العمل، كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية للتأكد من سلامة العامل وتأهله لشغل المنصب أو لإصابته بأي أمراض معدية أو مهنية، ويلتزم الطبيب بإعداد ملف كامل عن العامل والإحتفاظ بدور الإخلال بأخلافيات مهنية حين يتعلق الأمر بالسر المهني.

ثالثا: المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف

بحيث له الحرية في الدخول إلى أماكن العمل للإطلاع على وسط العمل وظروفه، وتقديم الإقتراحات لإتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن والحالة الصحية للعامل وما

⁸¹ - آيت سعدي آمال: المرجع السابق، ص 48

⁸² - بحيح زهية: طب العمل في قانون الصحة الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون طبي، كلية الحقوق جامعة مستغانم، 2019، ص18.

يقوم في تكوين العمال في مجال تقديم الإسعافات الأولية وإعادة التكييف المهني للعمال المصابين بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽⁸³⁾.

المبحث الثاني

أجهزة الرقابة الخارجية على حوادث العمل والأمراض المهنية

شدد المشرع الجزائري الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بفرض رقابة داخلية عليها وأضاف رقابة أخرى وهي الرقابة الخارجية أي الرقابة التي تكون من خارج المؤسسة المستخدمة لتدعيم فئة العمال بالضمانات القانونية لعدم التعرض لحوادث العمل أو الأمراض المهنية، وقد حدد المشرع الجزائري أجهزة معينة لها إرتباط وظيفي بالهيئات المستخدمة، والتي يدخل في إختصاصها الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية، وأهم جهاز لفرض هذا النوع من الرقابة الخارجية نجد مفتشية العمل التي تعمل على التأكد من توفر شروط الأمن والسلامة داخل المؤسسات المستخدمة (المطلب الأول)، كما توجد هيئات خاصة يمكن لها التدخل في مجال الرقابة الخارجية على حوادث العمل والأمراض المهنية، وهي هيئات عامة وكما توجد هيئات الضمان الإجتماعي كجهاز رقابي على حوادث العمل والأمراض المهنية.

المطلب الأول

دور مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية

تعد مفتشية العمل الجهاز الخاص لتفتيش كل الشروط وأماكن العمل والتحقق من مطابقتها للنصوص القانونية، فهذا الجهاز دوره الأساسي مراقبة المؤسسات المستخدمة

⁸³ - آيت سعدي آمال: المرجع السابق، ص 49

والتأكد من إحترامها للقانون، وقد نظمها المشرع الجزائري بقانون خاص بها من حيث التنظيم والمهام (الفرع الأول)، كما حدد لها صلاحياتها في مجال الرقابة لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تنظيم مفتشية العمل

صادقت الجزائر في مجال قانون العمل في 19 أكتوبر 1962 على (42) إتفاقية دولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنها الإتفاقية رقم 81 المتعلقة بالتفتيش العمل في مجال الصناعة والتجارة الصادرة في 19 جوان 1947، وبذلك تكون الجزائر قد ثبتت رسميا نظام تفتيش العمل، تماشيا مع مبادئ منظمة العمل الدولية بإعتبارها عضوا فيها (84).

وصدر أول نص ينظم تفتيش العمل في الجزائر سنة 1975 بموجب الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية⁽⁸⁵⁾، وكان هذا النص يمنح لمفتش العمل صلاحية مراقبة ظروف العمل و مدى إحترام الشروط القانونية والتنظيمية للعمل بالنسبة لكل صاحب عمل شخص طبيعي أو معنوي، وكل مؤسسة أو مستثمرة إشتراكية مسيرة ذاتية أو على شكل تعاونية مهما كان عدد العمال فيها، وفي 06 فيفري 1990 صدر القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم⁽⁸⁶⁾، الذي حدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في الجزائر (87).

⁸⁴ - بنيزة جمال : رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012، ص 06.

⁸⁵ - أمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 39 لسنة 1975.

⁸⁶ - قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990.

⁸⁷ - عبد السلام ذيب : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003، ص 317.

وعليه تم تنظيم هياكل مفتشية العمل في الجزائر كما يلي :

أولا : الهياكل المركزية

أناط المشرع الجزائري تفتيش العمل بجهاز واحد يخضع لإشراف وزارة العمل، يظم هياكل مركزية وهذا طبقا لما أكده المرسوم رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها⁽⁸⁸⁾.

وفي سنة 2005 وبعد تقييم معمق لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل تم وضع تنظيم جديد، من خلاله تم إعادة تنظيم مفتشية العمل وذلك بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة، لذا صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 فيفري 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها⁽⁸⁹⁾، والذي حدد الهياكل المركزية لمفتشية العمل وتتمثل فيما يلي :

- مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل.
- مديرية الإدارة و التكوين.

⁸⁸ - مرسوم تنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 جويلية 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية عدد (29) لسنة 1990.

⁸⁹ - مرسوم تنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 فيفري 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية عدد (04) لسنة 2005.

ثانيا: الهياكل الغير مركزية

هذه الهياكل توجد على مستوى المحلي أو الجهوي تخضع لسلطة الهياكل

المركزية⁽⁹⁰⁾ وتظم الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل ما يأتي:

- مفتشيات الجهوية للعمل.
- مفتشيات العمل للولاية.
- مكاتب مفتشية العمل.⁽⁹¹⁾

وعليه المصالح الغير ممركرة فتمثل في مفتشية العمل الولائية في المقام الأول ومكاتب العمل لا تغطي كافة التراب الوطني بل بعض المناطق الصناعية وأحواض التشغيل المهمة، وقد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من (74) إلى (27) مكتب، وهذه المكاتب هي فروع للمفتشيات الولائية، وأما مفتشية العمل الولائية الممتد إختصاصها على إقليم الولاية فيتمثل دورها في التأكد من ممارسة مفتشية العمل للأنشطة الناجمة عن المهام و الصلاحيات المستندة إليهم بموجب التشريع الساري المفعول ويختص مكتب مفتشية العمل بمنطقة صناعية أو مقاطعة إدارية معينة، أما المفتشة الجهوية فهي تظم عدة ولايات⁽⁹²⁾، وتتولى هذه المفتشيات الجهوية مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لإختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقسيمه وتسييره ومراقبته إضافة إلى مهام أخرى⁽⁹³⁾.

⁹⁰ - زكنون إلياس : مفتشية العمل و دورها في تسوية نزاعات العمل، مذكرة ماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة البويرة، 2016، ص ص 29-30.

⁹¹ - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، مرجع سابق.

⁹² - بعيش الزهرة : مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص تسيير مؤسسات، كلية الحقوق، جامعة أدرار، 2016-2017، ص 06.

⁹³ - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، مرجع سابق.

الفرع الثاني

صلاحيات مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية

تختص مفتشية العمل في مراقبة إحترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، لا سيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما لها دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، حيث يحق مفتشي العمل القيام بالزيارات والدخول إلى أماكن العمل في أي ساعة من الليل أو النهار من أجل مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين (94).

فالمشرع الجزائري ومنذ إنشاء مفتشية العمل كجهاز يسهر على مراقبة تطبيق النصوص القانونية في مجال العمل داخل المؤسسات المستخدمة، منح لها صلاحيات هامة للمراقبة، فيما إذا كان هناك إخلال أو تقصير أو خرق من طرف المستخدم للأحكام و النظم المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الطب العمل (95).

يسهر مفتش العمل أثناء جولاته التفتحية على التأكد من وضعية الوحدة أو المؤسسة، وسلامة أسس المبنى وحالات البناء والجدران ونسبة الرطوبة بها، ووجود مساحات للفراغ لتسهيل حركة المرور والتخفيف من الإكتظاظ كما يتفقد توفر إمكانيات التهوية والإنارة والتدفئة وشروط النظافة وتوفر مجاري الصرف للأوساخ والفضلات، كما يتفقد مفتش العمل برفقة المستخدم أو ممثل العمال حالة الماكينات و الآلات المستعملة و درجة خطورتها والفائمين على صيانتها والملصقات التحذيرية الخاصة بها، إلى جانب مراقبة

⁹⁴ - مزناد صبرينة : دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري،

مجلة معارف : قسم العلوم القانونية : السنة (11)، العدد (21)، ديسمبر 2016، جامعة البويرة، ص 196.

⁹⁵ - أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 139.

المواد والمكونات الكيماوية المستعملة في الصناعات التحويلية و طريقة إستخدامها، كما يتأكد المفتشون من إحتياجات و تدابير الأمن الشخصي للعمال⁽⁹⁶⁾.

وقد كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 إلى حق العامل في الحماية والأمن والنظافة⁽⁹⁷⁾ في الأحكام و النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية خلال هذه الزيارات إلى إزالة هذه المخالفات التي تهدد صحة وسلامة العاملين⁽⁹⁸⁾.

وفي حالة إكتشاف مفتش العمل لأي إخلال أو تقصير من قبل المستخدم في مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن، يقوم مباشرة بتوجيه إنذار شفوي أو مكتوب لمسؤول المؤسسة، وهذا لتبنيه ودفعه للإمتثال للتعليمات و القواعد الخاصة بمجال الوقاية والتوقف عن المخالفات، ويحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات طبقا للتشريع الساري المفعول، وقد نصت المادة 09 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي "إذا لاحظ مفتش العمل تقصير أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم إذار بإمتثال التعليمات.

يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق⁽⁹⁹⁾.
وقد إشتراط المشرع على المستخدم ضرورة تقديم لمفتشية العمل جميع السجلات والوثائق الخاصة بالأنشطة المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن لممارسة رقابته عليها، فضلا عن ذلك يمكن للجنة الوقاية والصحة والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن وكذا طبيب العمل أن يشعروا في أي وقت مفتشية العمل في حالة معاینته تهاون مفرط

⁹⁶ - بنيزة جمال : المرجع السابق، ص 107.

⁹⁷ - قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد (44) سنة 2016.

⁹⁸ - مزناد صبرينة: المرجع السابق، ص211.

⁹⁹ - المادة (09) من المرسوم التنفيذي رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

أو خطر لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة بعد إخطار مسبق يوجه إليها. (100)

كما أخذت مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص بالتشريعية والتنظيمية بعدا جديدا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشة العمل من خلال إنشاء مديرية فرعية لمراقبة ظروف العمل، مهمتها السير على مراقبة وتحسين ظروف العمل. (101)

وأضاف المشرع الجزائري حق لمفتشية العمل إمكانية إخطار كل من الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي على السواء حسب الظروف، وهذا ما يتيح له الفرصة بالإعلام السريع دون إبطاء للسلطتين خاصة في حالات وقوع الأخطار الوشيكة، و التي تتطلب التدخل العاجل والسريع. (102)

كما سمح القانون لمفتش العمل من خلال زيارته إلى مكان العمل أن يضع الملاحظات والنتائج المتعلقة بفرض الزيارة وهي مدى إحترام المؤسسة المستخدمة للقوانين و التشريعات بصفة عامة وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة. (103)

100 - بنيزة جمال: المرجع السابق، ص110.

101 - مزناد صبرينة: المرجع السابق، ص217.

102 - بنيزة جمال: المرجع السابق، ص48.

103 - غالية فيروز: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مطكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012، ص83.

المطلب الثاني

دور الهيئات الإستشارية و الضمان الإجتماعي في مجال الرقابة

الفرع الأول

دور الهيئات الإستشارية في مجال الرقابة

لقد أثبت المشرع الجزائري إستعداده 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 والأمن وطب العمل، الذي يتمثل الأساس المرجعي المنظم لهذا المجال. إن هذا الإطار التشريعي و التنظيمي ينص أيضا على التغطية الإجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لا سيما حوادث العمل والأمراض المهنية قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يشكل أساس الحماية الإجتماعية لضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أن هذا القانون يحدد طبيعة.

لم تكثف السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين و التشريعات، بل عمدت أيضا إلى تجسيد سياسة الوقائية ميدانيا من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة و هيئات⁽¹⁰⁴⁾ مكلفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ منها :

¹⁰⁴ - قديري عبد الفتاح الشهاري: موسوعة قانون العمل. القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الاسكندرية، مصر، دتن، ص354.

أولاً : المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية :

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تخضع لوصاية ويسير عن طريق مجلس إدارة، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي⁽¹⁰⁵⁾ رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2002 بعد حل المعهد الوطني للصحة والأمن، كلف بالمساهمة في إعداد تنظيمات و تقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات الهياكل كلجان الوقاية الصحية والأمن والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وبدل تأسيسه على حرص السلطات عن طريق الدراسات و التشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وبدل تأسيسه على حرص السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية من خلال توفير الخبرة في مجال توعية وتكوين الموارد البشرية المتخصصة وإنجاز التحقيقات والدراسات بغرض تحسين شروط العمل وتحقيق ظروف عمل آمنة وصحية.

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

105 - المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 مؤرخ في 2000/08/23، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه (ج ر عدد53).

ثانيا : التهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATH)

إن الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATH) المنشأ بناء على المرسوم التنفيذي⁽¹⁰⁶⁾ رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطاء المهنية في نشاطات البناء والري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها للمساهمة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال الملاحظات وإرشادات 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 بزيادات منتظمة للوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري.
- إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة و المميته.
- مطالبة الهيئة المستخدمة على القيام بالمبادرات من أجل تكفل أحسن بأمن وحماية الصحة بأساليب وإستعمال منتجات ومواد البناء.
- إقتراح على السلطات العمومية والتدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية بالأمن في نشاطات البناء .
- القيام بأعمال تهدف إلى إعلام وإستشارة في مجال الوقاية في المؤسسات.

¹⁰⁶ - المرسوم التنفيذي رقم 06-223 مؤرخ في 21 يونيو 2000، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في البناء (ج ر عدد42).

- إبداء الرأي في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.⁽¹⁰⁷⁾

ثالثا : المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن

تم إنشاء هذا المعهد بمقتضى الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 وهي مؤسسة عمومية تهتم بحفظ الصحة والأمن، ويتمثل دوره في إعطاء معلومات حول الوضع الصحي للسكان و تقديم معطيات علمية وواقعية لرسم سياسات الوضع الصحي للسكان وتحديد التوجهات الإستراتيجية للبرامج في مجال الصحة المرسوم التنفيذي رقم 252-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000، المتضمن إنشاء و تنظيم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.⁽¹⁰⁸⁾

لقد أولت التشريعات الجزائرية إهتماما كبيرا للتعليم والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وأقرته كواجب تضطلع به الهيئة المستخدمة وهذا ما تضمنته النص القانوني التالي الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن من بين المهام التي أنيطت لهذا المعهد تطوير التكوين المتواصل عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى المهني للعمال المتخصصين في الميدان ومنهم أعضاء لجان حفظ الصحة والأمن.

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

107 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 148.

108 - رامي خديجة، المرجع السابق، ص 39.

إن التعليم والإعلام والتكوين يعد حقا للعمال وواجبا عليهم، تتكفل به المصالح والمؤسسات العمومية المهنية كما أن القوانين أقرت هذا الحق خاصة :

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي ينص على أن التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ويشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة.

المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 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 رقم 75-65 المؤرخ في 10 جوان 1974 تهتم هذه الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل الخاصة بحماية صحة العامل داخل المؤسسة كما تسهر على تكييفية مع العمل وتساهم بالبحوث والدراسات المتعلقة بطب العمل.

خامسا : المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أنشئ هذا المجلس الذي يتزأسه الوزير المكلف بالعمل تطبيقا لنص المادة 27 من قانون 88-07 ليسهر على إشراك كل الأطراف في وضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها وتشجيع كل ناشط يهدف إلى ذلك و من بينها لجان الوقاية والأمن والصحة غير أنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-2009 المؤرخ في 05 جويلية 1996 لا نجد أن لها دور في تشكيلة المجلس.⁽¹⁰⁹⁾

¹⁰⁹ - المرسوم التنفيذي رقم 2002-253 مؤرخ في 23/08/2000، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و (ج ر عدد 53).

الفرع الثاني

دور هيئة الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية

إن مهام الضمان الإجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، و إنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك باقي الهيئات الأخرى، التي أضحت تركز إهتمامها على مرحلة ما من قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعامل فسعت جاهدة إلى التنوع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة.

لا يقدم الضمان الإجتماعي خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، وهو دفع الإشتراكات عن العمل، لتلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمال والأخطار المهنية.⁽¹¹⁰⁾

أولا : هيئات الضمان الإجتماعي مسؤولة عن الحماية

تتوزع هيئات الضمان الإجتماعي 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 المستوى الولائي، تتولى مهمة بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، بالإضافة إلى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها.

¹¹⁰ - بلحسين نور الهدى، المرجع السابق، ص56

تتكفل الوكالات للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعيات وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة لدورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بما يلي :

-ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الإجتماعية والحوادث المهنية.

النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ تكثف بتحصيل إشتراكات ومراقبة إلتزامات الخاضعين للضمان الإجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.

-ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الإستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والإجتماعي التابعة لإختصاصاتها.

(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 للحادثة. (111)

(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 الإجتماعية.

111 - قدرى عبد الفتاح الشهاري: موسوعة قانون العمل. القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الاسكندرية، مصر، دتن، ص354

ثانيا : الإنتساب للضمان الإجتماعي شرط للإستفادة من الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية

يفرض القانون الإلتزامات على صاحب العمل تتمثل أساسا في أداء الإشتراكات عن نفسه بإعتباره صاحب العمل، أو عن العمال المشغلين عنده طبقا لأحكام القانون وتقدير هذه الإشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظرا لأهميتها وضع المشرع أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها. (112)

(أ) قيمة الإشتراكات :

ألزم المشرع صاحب العمل أن يصرح إلى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا بالنشاط الذي بدأ في ممارسته في غضون 10 أيام التالية للشروع في العمل وحدد له نفس المدة ما إذا قام بتوظيف أي عامل بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة العمل أو الأجر الذي يتقاضاه.

إذا مارس رب العمل نشاطه دون أن يقوم بهذين الإلتزامين، يكون ملزما بدفع غرامة تفرضا عليه هيئة الضمان الإجتماعي، دون أن تكون لها سلطة تحديد قيمتها لأن المشرع تكفل بذلك.

يتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف ثلاثين 30 يوما التي تلي إنتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة، تصريحا رسميا بالأجور ويبين الأجور المتقاضية بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الإشتراكات المستحقة وتحدد نسبة الإشتراك ب 29% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي : (113)

24% من أساس الضمان الإجتماعي يتحملها المستخدم، و5% يتحملها العامل.

112 - المادة (06) من القانون رقم 83-14، مؤرخ في 1983/06/2 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان

الإجتماعي (ج ر عدد 28)

113 - أنصر المادتان 1 و2 من المرسوم رقم 85-30 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان

الإجتماعي (ج ر عدد 9).

إن عدم قيام رب العمل بهذا الإلتزام لا يعني أنه سيعفى منه، وإنما تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بتحديد نسبة الإشتراكات بصفة مؤقتة وتستعين في ذلك بالإشتراكات المدفوعة سابقا، إما إلى الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية. إن التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقا وإنما جزافيا، ويكون صاحب العمل ملزما بدفع غرامة تحدد ب 5 %.

(ب) طرق تحصيل الإشتراكات :

يلتزم رب العمل بدفع الإشتراكات المحددة في الآجال المحددة (114)، وفي حالة تقاعس عن ذلك فهئية الضمان الإجتماعي ملزمة بمنحه أجلا للتسديد، يصل إلى ثلاثين 30 يوما وتعلمه بذلك عن طريق الإعدار، وفي حال رفض الإستجابة يمكن للهيئة أن تسلك أي سبيل من السبل التي منحها إياه المشرع بغية التحصيل الإجباري.

الطريقة الأولى : التحصيل عن الجدول

ويتم التحصيل عن طريق الحداول (115) من خلال مصلحة الضرائب بمقتضى جدول محدد للدين، وهذا الجدول معد من قبل مصالح الضمان الإجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير الضمان الإجتماعي المعينة بالتوقيع عليه و تحت مسؤوليته الشخصية، وإن كان رب العمل ملزما بالدفع إلا أنه غير ملزم بكل ما جاء في الإعدار فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية (116) في غضون ثلاثين يوما من تاريخ إستلام التبليغ.

114 - أنظر الباب الخامس المواد من 17 إلى 25 من نفس المرسوم.

115 - أنظر الفصل الأول المواد من 47 إلى 50 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالنزاعات

الضمان الإجتماعي (ج ر عدد 11).

116 - أنظر المادة 25 من المرسوم 85-30.

الطريقة الثانية : الملاحق

تتم الملاحقة من طرف مصالح الضمان الإجتماعي وفق إستمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعينة، وتحت مسؤوليته الشخصية ولتصبح نافذة يجب أن يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة إختصاصها المدين في آجال عشرة 10 أيام وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رق العمل إذا كان معترضاً، في غضون ثلاثين 30 يوما من تاريخ إستلام التبليغ.

الطريقة الثالثة : المعارضة على الحسابات البنكية و البريدية

لهيئة الضمان الإجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية في حدود المبالغ المستحقة، وتلتزم المؤسسات السابقة الذكر بعد إستلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية و الجزائئية.⁽¹¹⁷⁾

الطريقة الرابعة : الإقتطاع من القروض

تتشرط بعض البنوك والمؤسسات المالية على المكلفين الذين يطلبون قروضا⁽¹¹⁸⁾ بتقديم شهادة إستيفاء إشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الإجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقترضة بإقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الإجتماعي. نشير في الأخير أنه رغم تعدد الطرق المتبعة من طرف الضمان الإجتماعي إلا أنها تتفق في تحميل المدين لنفقات التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء.

(ج) ماهية تدابير الوقاية للضمان الإجتماعي :

إن رأسمال الوقاية المسيرة بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن، وتبعا للتنظيم المعمول به يقوم الصندوق الوطني للتأمينات على حوادث العمل والأمراض المهنية في مجال الوقاية،

¹¹⁷ - أنظر الفصل الثاني للمواد من 51 إلى 56 من القانون 08-08.

¹¹⁸ - أنظر الفصل الثالث للمواد من 57 إلى 61 من القانون 08-08.

بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف و تأثيرات حوادث العمل والأمراض المهنية، يتضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية فيما يلي :

-العلاقة القائمة بين الوكالة ومفتشية العمل المتمثلة أساس في التصريح عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

-مكافأة تغيير العمل في حالة المرض.

-دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى التقليل من عدد وخطوة الحوادث.

-تقديم 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 لإجراء أي تحقيق وضمن تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.

خاتمة:

وضع المشرع الجزائري الإطار القانوني للأخطار التي تصيب فئة العمال و المتمثلة في حوادث العمل و الأمراض المهنية، فقد عرف حادث العمل أنه كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل، و أضاف أن حادث العمل يقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم أو عند مزولة عهد إنتخابية أو بمناسبة ممارستها أو عند ممارسة الدراسة بالنظام خارج ساعات العمل، أما الأمراض المهنية فقد عرفها المشرع الجزائري بأنها كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال الذي تعزى إلى مصدرا و تأهيل مهني خاص، و قد حاول المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية المتعلقة بالضمان الإجتماعي و المتمثلة في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية والقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و قوانين و مراسيم تنظيمية و قرارات وزارية أخرى كلها تصب في مصلحة حماية العمال.

وتأكيدا منه وضع المشرع آليات قانونية تضمن الحماية الفعالة لهذه الفئة باستحداث أجهزة الرقابة المكلفة بحماية العمال خاصة الرقابة على حوادث العمل و الأمراض المهنية سواء كان دورا وقائيا أو دورا ردعيا وهذا للتقليل من هذه الأخطار وضمان بيئة عمل مناسبة وظروف مشجعة للنشاط الوظيفي .

حددت التشريعات الإجتماعية في الجزائر أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الأمراض المهنية سواء من حيث تنظيمها أو عملها، و نميز نوعين من هذه الأجهزة، النوع الأول أجهزة الرقابة الداخلية و هي المؤسسة المستخدمة التي لها دور كبير في تطبيق الإجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل و الأمراض المهنية وذلك بتوفير كل الإمكانيات المادية والمعنوية للسير الحسن لظروف العمل سواء بالحفاظ على الأمن و الصحة و كل الأمور التنظيمية التي تدرج في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة و يلتزم بها كل العمال وكذا

المستخدم، كما هناك لجان خاصة بالوقاية عملها الرقابة على الصحة و الأمن داخل المؤسسات وتقوم بزيارة ميدانية دورية للتأكد من التزام المؤسسة لشروط الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.

كما يتدخل طب العمل في الرقابة وهو جهاز طبي خاص يهتم بالطب في مجال العمل، يختص بفحص صحة العمال قبل مزاوله العمل أو حتى بعد الإصابة جراء حادث عمل أو مرض مهني لمعالجة وتقييم الحالة الصحية للعمال المصابين.

أما النوع الثاني وهي أجهزة الرقابة الخارجية على حوادث العمل و الأمراض المهنية، وهي أجهزة لها علاقة مباشرة بمجال العمل خاصة مفتشية العمل التي تختص بالتنقيش في كل الجوانب المتعلقة بالعمل و ظروفه، حيث تتدخل و تقوم بزيارات ميدانية للمؤسسات المستخدمة و تتحقق من توفر وإحترام النصوص القانونية خاصة في مجال الأمن والصحة، والتي يجب مطابقة المعايير الدولية و إلا فإنه يتم تحرير الملاحظات والمخالفات وحتى المتابعات القضائية، إضافة إلى كل هذه الأجهزة أضاف المشرع الجزائري أجهزة جديدة ذات طابع إستشاري تهتم بالرقابة على حوادث العمل و الأمراض المهنية.

قائمة أهم المختصرات

1- باللغة العربية:

ج. ر. ج. ج.: جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية.
ص ص: من الصفحة رقم... إلى الصفحة رقم.
ص: الصفحة رقم.

Liste des abréviations principal

P :page.

مقدمة:

أولاً - باللغة العربية:

أ - الكتب:

- 1- أحمد ماهر، مهارات التفاوض ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، د ب ن، 2005.
- 2- إيهاب كمال، مهارات الإقناع ودبلوماسية التفاوض، دار النشر هبة النيل للنشر والتوزيع، د ب ن، 2011.
- 3- براهيمى فايزة، التزامات الأطراف في مرحلة السابق للتعاقد، دار الجامعة الجديدة، د ب ن، 2004.
- 4- بيتر فلمنيج، المفاوضات التجارية الدولية الطبعة 1، دار العربية للعلوم ، د ب ن.
- 5- ثابت عبد الرحمن إدريس، مهارات وإستراتيجيات التفاوض، دار النشر الدار الجامعية ، 2001.
- 6- جيرارد إنيرنيرج، أسس التفاوض ، الطبعة 1 الناشر المكتبة الأكاديمية، د ب ن، 1997.
- 7- حواش جمال، التفاوض في الأزمات والمواقف الطارئة، الطبعة الأولى، دار النشر باتراك، د ب ن، 2005.
- 8- دونالد سباركس، ترجمة خالد حسن زروق، التفاوض الفعال، الطبعة 1، دار الأفاق للإبداع العالمية، د ب ن، 1990.
- 9- صديق محمد عفيفي ومصطفى محمود أبو بكر، التفاوض في الحياة والأعمال، الدار الجامعية، نشر توزيع، د ب ن، 2000.
- 10- طالب حسن موسى، الوجيز في قانون التجارة الدولية، الدار العلمية والدولية ومكينة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001.

-
- 11- عاطف جابر طه عبد الرحيم، إدارة التفاوض الدولي، دار النشر الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
- 12- علي أحمد صالح، المفاوضات في عقود التجارة الدولية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012
- 13- عمر سعد الله، قانون التجارة الدولية النظرية المعاصرة، الطبعة 2، دار هومة، الجزائر، 2009.
- 14- عمرو حسين أحمد برزاق، فن الحوار والتفاوض، مكتبة جزيرة الورد المنصورة، د ب ن.
- 15- فاروق السيد عثمان، سيكولوجية التفاوض وإدارة الأزمات، د ط، منشأ المعارف، الإسكندرية، 1991.
- 16- محمد حسام محمود لطفي، المبادئ المتعلقة بالعقود التجارية الدولية، د د ن، القاهرة، 2014.
- 17- محمود علي ومحمد عوض الهزايمة، المدخل إلى فن التفاوض، الطبعة 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، د ب ن، 2006
- 18- نادر أحمد لأبو شيخه، أصول التفاوض، مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 19- ولاء علي محمد، دور المفاوضات في إدارة الأزمات الدولية، الطبعة 1، مصر العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011.
- 20- مصطفى محمود أبو بكر ، التفاوض الناجح، مدخل إستراتيجي سلوكي، الدار الجامعية الإبراهيمية، الإسكندرية، 2004.

ب - الرسائل والمذكرات الجامعية:

رسائل الدكتوراه

- 1- موكة عبد الكريم، تأثير الظروف على إستقرار الثمن في عقود التجارة الدولية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

مذكرات الماجستير:

- 1- حمودي ناصر، التفاوض في العقود الإقتصادية الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2002.
- 2- كايلى ريمة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، التفاوض في عملية البيعة، دراسة حالة شركة ذات المسؤولية المحدودة للخدمات العامة والتجارية، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2014.
- 3- محمد عمر عبد الله حفاوى، المفاوضات في عقود التجارة الدولية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة آل البيت، كلية الدراسات الفقهية والقانونية، الأردن 2002

مذكرات الماستر

- 1- تواتي أحمد نور الهدى، النظام القانوني للتفاوض في عقود التجارة الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
- 2- محمد ولد منى، المفاوضات الدبلوماسية في القانون الدولي العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007.

ثالثا: القوانين:

- 1- القانون 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري، جريدة عدد 78.
- 2-

رابعاً: الوثائق الدولية

- 1- مبادئ الموحدة للعقود الدولية التي وضعها معهد روما لتوحيد القانون الخاص في عقود التجارة الدولية 1994.
- 2- المادة 133 من القانون المصري.
- 3- لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي للبضائع، إتفاقية الأمم المتحدة بشأن عقود البيع الدولي للبضائع، منشور صادر عن قسم اللغة الإنجليزية والمنشورات، مكتبة مكتب الأمم المتحدة في فيينا، نيويورك، 2011.

خامساً: المقالات

- 1- محمد بارودي، " المبادئ التي تحكم التفاوض في العقود الدولية لنقل التكنولوجيا ومضمون الإلتزام بها"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة دراسات الإنسانية)، مجلد السادس عشر، العدد الأول، يناير، 2008.

<http://www.alazhar.edup.s//arab..>

سادساً: المواقع الإلكترونية

- 1- ججع نبيلة، محاضرات تفاوض دولي، كلية العلوم الإقتصادية وتجارة وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2015.

www.compuniver-msila.dz

- 2- أسيل بغير حاسم، النظام القانوني شرط إعادة تفاوض دراسة في ع. ت. ج.

www.mouhakiq.com

- 3- مجلة المحقق أكلي للعلوم القانونية والسياسية

Mouhakiq.com paper Lawj

- 4- الأهمية القانونية للمفاوضات في عقود التجارة الدولية www.adelamer.com

- 5- المعاني لكل رسم معنى التفاوض www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/

الفهرس

01	مقدمة.....
	الفصل الأول
03	ماهية التفاوض في عقود التجارة الدولية
04	المبحث الأول: مفهوم التفاوض في عقود التجارة الدولية.....
05	المطلب الأول: تعريف التفاوض في عقود التجارة الدولية.....
05	الفرع الأول: المقصود بالتفاوض في عقود التجارة الدولية.....
06	أولاً: تعريف اللغوي.....
07	ثانياً: تعريف الإصطلاحي.....
10	الفرع الثاني: خصائص التفاوض في العقود التجارية الدولية.....
10	أولاً: العقد تفاوض بين طرفين.....
12	ثانياً: التفاوض أداة لحل النزاع.....
16	المطلب الثاني: الأهمية القانونية للتفاوض في عقود التجارة الدولية.....
16	الفرع الأول: أهمية المفاوضات في عقود التجارة الدولية.....
16	أولاً: أهمية المفاوضات في عقود التجارة الدولية.....
20	الفرع الثاني: تميز التفاوض عن ما يقترب من المفاهيم.....
21	أولاً: تميز بين المفاوضة والمساومة.....
22	ثانياً: تميز التفاوض والتشاور.....
23	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للتفاوض في عقود التجارة الدولية والأسس المعتمدة فيها

23	المطلب الأول: طبيعة القانونية لتفاوض في عقود التجارة الدولية.....
24	الفرع الأول: طبيعة العقدية.....
25	الفرع الثاني: طبيعة المادية.....
26	المطلب الثاني: الأسس المتعلقة في تفاوض عقود التجارة الدولية.....
27	الفرع الأول: مبدأ القدرة الذاتية.....
28	الفرع الثاني: مبدأ المنفعة.....
29	الفرع الثالث: مبدأ الالتزام.....
29	الفرع الرابع: مبدأ أخلاقية المفاوضات.....
الفصل الثاني	
31	القواعد المتحكمة في تفعيل التفاوض في عقود التجارة الدولية
32	المبحث الأول: العوامل المتحكمة في عملية التفاوض.....
32	المطلب الأول: استراتيجيات ومهارات التفاوض.....
33	الفرع الأول: إستراتيجيات التفاوض.....
33	أولاً: استراتيجيات منهج المصلحة المشتركة.....
36	ثانياً: استراتيجيات منهج الصراع.....
39	الفرع الثاني: مهارات التفاوض في عقود التجارة الدولية.....
40	أولاً: مهارات الاستماع والإنصات.....
41	ثانياً: مهارات التحدث.....
45	المطلب الثاني: الآثار الناشئة عم عملية التفاوض في عقود التجارة الدولية.....
46	الفرع الأول: الالتزام بالتفاوض بحسن النية.....
47	أولاً: مفهوم حسن النية.....

48ثانيا: صورة حسن النية.....
49ثالثا: الالتزامات الناشئة عن مبدأ حسن النية.....
51الفرع الثاني: التزام بالإعلام.....
53الفرع الثالث: الالتزام بالحفاظ على الأسرار.....
56المبحث الثاني: مضمون التفاوض في عقود التجارة الدولية.....
56المطلب الأول: ارتباط التفاوض بعنصر الثمن.....
56الفرع الأول: صور التفاوض التجاري.....
56أولا: التفاوض مع المرددين.....
57ثانيا: التفاوض مع المنظمات المنافسة.....
57ثالثا: التفاوض مع المؤسسات المالية.....
58الفرع الثاني: التفاوض مع الثمن في عقود التجارة الدولية.....
58أولا: تعريق القانوني لعنصر الثمن في عقود التجارة الدولية.....
59ثانيا: التفاوض على الثمن.....
60ثالثا: إعادة التفاوض على الثمن.....
61المطلب الثاني: المسؤولية الناتجة عن التفاوض في عقود التجارة الدولية.....
61الفرع الأول: المسؤولية العقدية عند الاخلال بالتفاوض.....
62أولا: رفض الدخول في المفاوضات.....
62ثانيا: الانسحاب من المفاوضات.....
64ثالثا: الإخلال بالالتزام بالإعلام.....
65رابعا: المسؤولية الناشئة عن التفاوض بسوء النية.....
66خامسا: إفشاء الأسرار.....
68الفرع الثاني: المسؤولية التقصيرية.....

70خاتمة
72قائمة المراجع
76الفهرس

ملخص

يعتبر موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية من المواضيع الحساسة في تشريعات العمل، لما له من آثار على العمال وحياتهم وعائلاتهم، لذلك حرص المشرع الجزائري على إحاطة هذا الجانب من بكل الضمانات والوسائل الكفيلة لحماية العمال وفرض الرقابة الفعالة على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر، ولفعالية هذه الرقابة كلف المشرع أجهزة إدارية تقوم بعمل الرقابة وتنظيمها للحد من التعسف الذي يصيب العمال، وقد تم تقسيم الأجهزة المكلفة بالرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر الى قسمين، القسم الأول يتمثل في الأجهزة الداخلية التي تشرف على الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية وهي الهيئة المستخدمة وأجهزة الرقابة الصحية والأمن وطب العمل، أما القسم الثاني فهي الأجهزة الخارجية للرقابة وهي مفتشية العمل وهيئات الضمان الإجتماعي. كرس المشرع الجزائري مجموعة من الآليات والإجراءات التي تفرضها أجهزة الرقابة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وإخضاع الأشخاص للرقابة الصارمة في إطار الحد من إنتشار الحوادث والأمراض المهنية، أهمها توفير قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية في أوساط العمل، وفرض إلتراما لتطبيق قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية وتدخل لجان الصحة والأمن بالدور الرقابي والإستشاري، كما يقوم طب العمل بالفحوص الطبية والإسعاف، كما تختص مفتشية العمل في مراقبة إحترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، لا سيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما لها دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل.

الكلمات الدالة : حوادث العمل - الأمراض المهنية - الرقابة - الأجهزة المكلفة بالرقابة - قانون العمل - العمال - الهيئة المستخدمة,