

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق و العلوم السياسية

نظام: ل.م.د.



الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي

تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:

- فتحي وردية

من إحداد الطالبين:

- قاسم فطيمة الزهرة

- أمزيان سارة

لجنة المناقشة:

د/ زيد المال حافية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري.....رئيسة

د/ فتحي وردية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري.....مخرقة و مقررة

أ/ موزاوي علي، أستاذ مساعد (أ)، جامعة مولود معمري.....ممتحنا

تاريخ المناقشة:...../...../2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَانْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ

إِلَى التَّمَلُّكِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُحْسِنِينَ﴾

الآية 195 من سورة البقرة

شكر وعرفان

نتوجه بجزيل الشكر
والعرفان إلى الأستاذة
المشرفة : فتحي وردية
وإلى كل من قدم لنا يد
المساعدة لإنجاز هذا
العمل من قريب أو من
بعيد.

إهداء

الحمد لله كثيرا والشكر له على إتمام هذه المظكرة التي
أهديها إلى من زرع فيّ ثمرة الحب والعلم إلى أمز وأمن
حبيبين إلى قلبي

أمي وأبي حفظهما الله وأطال في عمرهما.

و إلى روعي خالتي الغالية (ناجية) التي كانت بمثابة أم لي ،
تحميها الله برحمته وأسكنها تسبيح جنانه.

وإلى أخي الغالي يانيس وعزيزتي ميليسا، وصغيرتي المدللة
مروى، و إلى كل عائلتي بكبيرهم وصغيرهم .

و إلى صديقاتي اللواتي كن معنا لي في إنجاز هذه المظكرة:
حنزة، زاري، رشيدة، كريمة، ليديا، صجيرة، راحيا، خالبا، كريمة
دون أن أنسى إبنيت عمتي ليلي وإبنيت خالتي سميرة التي
وقفت إلى جانبي في مشوارى الجامعي.

وإلى جميع طلبة كلية الحقوق (حماط) الذين يعرفونني من
قريب أو بعيد، خاصة طلبة ماستر قانون اجتماعي دورة 2013
وإلى من كانت معنا لي في إنجاز هذا العمل زميلاتي قاسم
منظمة الزمرة.

-سارة-

إهداء

الحمد لله كثيرا والشكر له على إتمام هذه المذكرة التي
أهديها إلى من زرع فيّ ثمرة الحب والعلم إلى أمّز وأحسن
حبيبين إلى قلبي

أمي وأبي حفظهما الله وأطال في عمريهما.

وإلى إخوتي : صفيان ، محمد ، سمير ، عبد الغني ، وإلى أختي
الغالية عليّ قلبي : إيمان ، اللذين كانوا خير عون وصند لي في
جميع أموري.

إلى الأبية والأصدقاء، وكل العائلة الكريمة

وإلى من كانه منحا لي في إنجاز هذا العمل زميلاتي سارة
أمزيان

فطيمة الزهراء

مقدمة

يترتب عن محيط العمل أخطار مهنية مختلفة تشكل أبرز المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية، نظرا لسعيها إلى استعمال أحدث الوسائل والتكنولوجيا من أجل تحسين الإنتاج ورفع الإنتاجية، دون الاهتمام بآثارها الجانبية على العمال الذين يصطدمون أثناء تنفيذ مهامهم الوظيفية بمخاطر مختلفة، تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال الآلات والمواد المتعلقة بالعمل فكان من اللازم الاهتمام بحماية سلامة وصحة العمال في أماكن عملهم، وذلك بتوفير وسائل الوقاية الصحية والأمن والرفاهية اللازمة للعمال في المؤسسة باعتبارها حق من الحقوق الأساسية للعمال والتي لا يمكن التخلي عنها، وبالمقابل هو التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة.

يرجع بدايات مفهوم الصحة والسلامة المهنية لعام 1950 حيث تقاسمت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية تعريف مشترك للصحة المهنية وتم اعتماده من خلالهما باعتبارهما الجهات المعنية بالصحة المهنية وكان ذلك في دورة الانعقاد الأولى في عام 1950 حيث يجب أن تهدف الصحة والسلامة المهنية إلى ضمان وتعزيز أعلى درجات السلامة البدنية والعقلية والرفاهية الاجتماعية للعمال في جميع المهن، ولا يتضرر العمال من النتائج الصحية الناجمة عن ظروف عملهم وحمايتهم من المخاطر الناتجة عن العوامل ذات التأثير السلبي على الصحة، والحفاظ على العامل في بيئة مهنية ملائمة لقدراته الفيزيولوجية والنفسية، وهذا ما يعني القدرة على التكيف والملائمة بين متطلبات العمل وصحة وسلامة وأمان العامل القائم بهذا العمل.

فقد حظي مفهوم الوقاية الصحية والأمن باهتمام على الصعيد الدولي، وهو ما ترجم من خلال العديد من الاتفاقيات التي تضمنت مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية والصحية كاتفاقية التعويض عن حوادث العمل رقم 17 لسنة 1988، وكذا اتفاقية بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة رقم 115 لسنة 1989، والاتفاقية المتعلقة بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء رقم 62 لسنة 1990⁽¹⁾، إلى غيرها من الاتفاقيات المقررة والمنظمة للحماية بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة، تهدف إلى وضع إطار فعال ومتكامل لمرتكزات الوقاية الصحية والأمن على الأنشطة التي تمارس في المؤسسات.

1 - راجع مجمل هذه الاتفاقيات على الموقع الإلكتروني www.ilo-lex.dz

انتشر الاهتمام الدولي بمجال الوقاية الصحية والأمن، حيث وضعت تدابير للوقاية الصحية والأمن تبنتها مختلف تشريعات العالم، والمشرع الجزائري كغيره من المشرعين اهتم اهتمام بالغا بموضوع الوقاية الصحية والأمن، لذا صادقت الجزائر على مجموعة من الاتفاقيات الدولية نذكر منها الاتفاقية رقم 17 لسنة 1925 حول التعويض عن حوادث العمل وذلك سنة 1962 اتفاقية مراجعة حول الأمراض المهنية رقم 42 لسنة 1934 وذلك سنة 1962، اتفاقية حول الوقاية الصحية رقم 120 لسنة 1964 وذلك سنة 1969، اتفاقية بشأن السلامة والصحة الممهنيين وبيئة العمل رقم 155 لسنة 1981 وذلك سنة 2006، اتفاقية بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء 1990 في سنة 2006⁽¹⁾.

وقد حرصت الجزائر أشد الحرص على موضوع الوقاية الصحية والأمن، وهو ما انعكس على قوانينها الداخلية ابتداء من سنة 1966 بصدور الأمر رقم 66-188 لتلبيها مجموعة من النصوص المنظمة لمجال الوقاية الصحية والأمن حيث نص في المادة 62 من دستور 1978 على أن الدولة تضمن أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية مقرة أنها التزام يقع على صاحب العمل اتجاه عماله، ينص عليها عقد العمل وقانون العمل والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والمعاهدات الدولية، لتلبيها مجموعة من النصوص المنظمة لمجال الوقاية الصحية والأمن، وأخذت الصيغة الإلزامية ما يضمن لها فعالية أكثر بصدور القانون الأساسي العام للعامل⁽²⁾ حيث نظمها في المواد من 13 إلى 15، ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11⁽³⁾، والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13⁽⁴⁾.

ونظرا لأهمية مجال الوقاية الصحية والأمن في حياة العامل الاجتماعية والمهنية، صدرت مجموعة من القوانين الخاصة تركز مجموعة من التدابير الوقائية والأمنية وحماية الصحة في

1 - راجع الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الجزائر مأخوذ عن الموقع الإلكتروني: www.ilo-lex.dz

2 - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 08 أوت 1978.

3 - قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983.

4 - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983.

مكان العمل أهمها قانون رقم 88-07⁽¹⁾، وأخذت هذه التدابير أهمية أكثر بصدور قانون رقم 90-11⁽²⁾ بأن أقر المشرع الجزائري بأنها من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، وبالمقابل على صاحب العمل أن يحدد لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، حسب المادة 77 من قانون رقم 90-11⁽²⁾، فهو ملزم بحماية العمال من كل خطر يترتب بهم، كذلك صدر بعدها المرسوم التنفيذي رقم 91-05⁽³⁾ المتعلق بالقواعد العامة التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، كما نظم المشرع الجزائري عملية الرقابة على مدى تطبيق القوانين المتعلقة بمجال الوقاية الصحية سواء بواسطة أجهزة داخلية أي داخل المؤسسة أو أجهزة خارجية وأثبت المشرع الجزائري بهذا اهتمامه وحرصه على تطبيق برامج الوقاية الصحية والأمن بهدف التقليل من التكاليف الناجمة عن الخسائر والإصابات وزيادة الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعاملين ورفع مستوى القدرة على العمل والإبداع وضمان الحياة النشيطة للعمال والوقاية من الإصابات المرضية، التي يتسبب فيها العمل وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا على صحة العمال، لذا يثور التساؤل عن التأطير القانوني لأحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في الجزائر؟

تقتضي الإجابة عن هذا التساؤل الوقوف عند أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل وفقا لأهم قانون لذلك وهو قانون رقم 88-07 (الفصل الأول)، ثم التطرق إلى الرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن في (الفصل الثاني).

- 1 - قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، صادر في 07 جانفي 1988.
- 2 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، صادر في 29 ديسمبر 1991، المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 94-03، مؤرخ في 11 أفريل 1994، ج ر عدد 20، صادر في 13 أفريل 1994، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر عدد 43، صادر في 10 جويلية 1996، المعدل بالأمر رقم 97-02، مؤرخ 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03 صادر في 12 جانفي 1997.
- 3 - مرسوم تنفيذي رقم 91-05، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 04، صادر في 23 جانفي 1991.

الفصل الأول

أحكام الوقاية الصحية والأمن
داخل أماكن العمل

يصطدم أداء العمل بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية عن طريق استعمال الآلات الصناعية والمواد المتعلقة بها، والتي من شأنها التأثير على حسن أداء العامل وسلامته لذا وضعت قيودا في هذا الشأن تضيي طابع الإنسانية على ظروف العمل من شأنها المساعدة على تحسين ظروف العمل وحماية العامل، وتتمحور في إجراءات وقائية صحية يلزم اتباعها أثناء أداء العمل، وتتمثل فيما يلي:

- الوقاية من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب ما يستخدمه من آلات.
- الوقاية من الأضرار الصحية الناشئة عن ممارسة مهنة معينة.
- الوقاية من بيئة العمل ذاتها كالإنارة والأبخرة والغازات... الخ.

وتقع مسؤولية الالتزام بهذه الأحكام والتدابير على صاحب العمل، حيث يلتزم بتأمين العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، ومن هنا يظهر دور صاحب العمل المسؤول عن إدارة وتوجيه العمال في البحث عن أحسن الظروف التي يتم فيها إنجاز العمل، وكذلك الشأن بالنسبة للعمال الذين يلتزمون باحترام التدابير الوقائية الموضوعة من طرف الهيئة المستخدمة والتي تعتبر في الوقت نفسه حق من حقوقه التي يطالب بها في حالة عدم اتخاذها من طرفها.

وينطوي الالتزام بتدابير الوقاية الصحية على أهمية كبيرة، لذلك سيتم التطرق إلى مفهوم نظام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل (المبحث الأول)، ثم لمضمون أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل التي تتجلى في جملة التدابير والأحكام الوقائية الموجهة لحماية العامل من الأخطار المهنية المختلفة الناشئة عن محيط العمل وأدائه (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم نظام الوقاية الصحية والأمن

رغم أن نظام الوقاية الصحية والأمن تطور مع التشريعات الحديثة الخاصة بحوادث العمل إلا أن الاهتمام بها يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي. لقد ذكرت المراجع القديمة أن أبو قراط (370 - 460 ق.م) قد قام بوصف الحوادث والأمراض المهنية التي أصابت عمال المناجم وعمال الصياغة والحياسة. ثم جاء باليني بعد الميلاد ووضع وصفا للأمتعة الواقية التي يلبسها العمال لوقايتهم من أخطار التسمم والغازات والأبخرة، كما وصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت⁽¹⁾. وبقيام الثورة الصناعية في القرن 19 وانتشار الصناعة، زاد الاهتمام بمشكلة الوقاية حيث جاء الكثير من الرواد المدافعين على حقوق العمال ووقايتهم من بيئة العمل. ويعتبر روبرت أوين الرائد الأول في هذا الميدان حيث كان من المدافعين على البيئة الصناعية⁽²⁾.

أدى تطور هذا الفرع من العلوم الاجتماعية الذي أصبح يسمى بعلم الصحة المهنية وزاد الاهتمام به في جميع الأعمال التجارية والصناعية، حيث ظهرت نقابات تدافع على حقوق العمال خاصة ما يتعلق بمجال الوقاية الصحية وتجسد ذلك من خلال الإضرابات وغلق المصانع⁽³⁾. كما بذلت الاتحادات الدولية لنقابات العمل جهودها في سبيل رفع مستوى الأمن الصناعي، وقد أنشئ في بروكسل سنة 1952 اتحاد أوروبي لجماعات مهندسي الأمن. ثم أنشأت بعد ذلك هيئة العمل الدولية التي تقوم بالمهام التالية:

- إعداد ووضع المستويات الدولية للاتفاقيات والتوصيات والقوانين التي يجب العمل بها في مكان العمل.

- تقديم المساعدات لمنظمات الأمن الصناعي .

- إدارة مركز دولي للإعلام بشأن الأمن الصناعي ومراكز البحث والنقابات المختلفة.

1 - سملاي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية، وفعالية نظام وقاية المؤسسة الصناعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التسيير، جامعة الجزائر، 1995، ص 52.

2 - المرجع نفسه.

3 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 5

من هنا انطلق المشرعون في وضع الأحكام والإجراءات التي من شأنها نفاذي الأخطار التي يتعرض لها العمال في أماكن العمل أو على الأقل التخفيف منها إلى أبعد الحدود، وذلك لتجنب وقوعها ومن ثم بسط الحماية اللازمة لعنصر العمل وتحقيق الفعالية في أدائه.

سيتم الوقوف عند التعاريف الضرورية لإبراز أهمية الوقاية الصحية، ابتداء بتعريف نظام الوقاية الصحية والأمن (المطلب الأول)، ثم التطرق إلى تحديد أهداف ودوافع نظام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف نظام الوقاية الصحية والأمن

تلتزم الهيئة المستخدمة بتوفير أسباب الصحة والسلامة المهنية للعمال، حيث تولي إدارة الموارد البشرية اهتماماً كبيراً للحفاظ على القوى البشرية العاملة من الآثار السلبية الناجمة عن حوادث وإصابات العمل سواء ما يتعلق منها بالسلامة المهنية والتي تعني صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل، وكذلك الصحة المهنية التي تعني الحفاظ على العاملين من الأمراض النفسية والبدنية الناجمة عن العمل. ولذا فإن نظام الوقاية الصحية والأمن يتطلب اتخاذ جميع الأحكام والتدابير من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمة التي تسعى جاهدة لتوفير البيئة المهنية والصحية الملائمة والمناسبة لإنجاز العمل⁽¹⁾، وحماية عناصر ومقومات الإنتاج الأساسية (العامل، الإنتاج، مواد الإنتاج)، حيث يستخدم في المجتمع الدولي مفهوم الوقاية الصحية والأمن، أما في المجتمع المحلي يستخدم مفهوم الأمن الصناعي⁽²⁾ ولتصور واسع لمفهوم نظام الوقاية الصحية والأمن سيتم تناول تعريف نظام الوقاية الصحية والأمن (الفرع الأول) وبعض التعاريف المرتبطة به (الفرع الثاني).

1- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 225.

2- مفهوم السلامة والصحة المهنية، مرجع سابق.

الفرع الأول

تطور تعريف نظام الوقاية الصحية والأمن

يقصد بنظام الوقاية الصحية والأمن مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تسعى لحماية وسلامة المنشآت الصناعية وكافة العاملين بها والعمل على استمرارية إنتاجها⁽¹⁾، بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر، بحيث يشكل هذا النظام الدرع الواقي لمقومات الإنتاج من الأضرار والمخاطر التي يمكن أن تتعرض لها العملية الإنتاجية بحيث يهدف بشكل خاص إلى توفير الاحتياطات اللازمة والاشتراطات الوقائية بمختلف صورها وأشكالها، مع تهيئة بيئة عمل صالحة وآمنة داخل المؤسسة⁽²⁾. ولقد تعرض مضمون واسم نظام الوقاية الصحية والأمن إلى تغييرات مرت بثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: تتمثل في مرحلة الاهتمام بالأمن الصناعي، لأن الذين كانوا يحتاجون إلى الاهتمام به هي الشركات الصناعية التي تستعمل آلات ومواد خطيرة تعرض العاملين إلى حوادث عمل وأمراض مهنية.

- المرحلة الثانية: تتمثل في مرحلة الاهتمام بالسلامة المهنية، فقد أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والمتاجر وغيرها. فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

- المرحلة الثالثة: وهي المرحلة الحالية، والتي تتمثل في الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصدرها، فقد وجدت المنظمات المتخصصة في مجال السلامة والصحة المهنية بأنه من الممكن أن يتعرض العامل لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه، بل وقد يتعرض

1- الصحة والسلامة المهنية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.kennanaouline.com/user/karamemara/posts/118819>

2- سملاي بحضية، مرجع سابق، ص 48.

لحوادث وأمراض من مصادر غير العمل⁽¹⁾، فمثلاً قد يصاب بمرض اعتيادي، أو مشكلة إدمان ما (كالكحول أو المخدرات) وهذه الأخيرة تنعكس على دوامه وأدائه في العمل.

الفرع الثاني

تعريف مرتبطة بنظام الوقاية الصحية والأمن

يقصد بنظام الوقاية الصحية والأمن، تلك الإجراءات والقواعد والنظم التي تهتم بالحفاظ على سلامة وصحة العامل وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

ويقتضي التصور الواسع لمفهوم نظام الوقاية الصحية والأمن التطرق إلى التعاريف التالية:

- المخاطر: هي تلك الظروف أو الحالات أو التي يمكن أن تسبب الإصابات أو الإعاقات أو الأمراض المهنية من خلال تعرض العمل لها في مكان العمل.
- الحادث: هي أية واقعة أو حدث غير متوقع تقع نتيجة ظروف العمل غير الآمنة مما قد يسبب أو لا يسبب أي خسائر أو إصابات⁽²⁾.
- الإصابة: يقصد بإصابة العمل، إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بمناسبةه ويعتبر في حكم ذلك الحادث الذي يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه⁽³⁾.
- المرض المهني: يقصد بالمرض المهني، المرض الذي يصيب الشخص بسبب مزاولة مهنة معينة أو بسبب قيامه بعمل معين في ظروف معينة، كأمراض التسمم التي تنشأ عن الاحتكاك المستمر بين العامل وبعض المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج أو تعرضه لأحد العوامل الفيزيائية أو الميكانيكية⁽⁴⁾.

1- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، مصر، 2006، ص 467.

2- مفهوم السلامة والصحة المهنية، مرجع سابق.

3- سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 376.

4- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، د س ن، ص 276.

يستخلص استنادا إلى هذه المفاهيم أن نظام الوقاية هو البرنامج الهادف لوضع مجموعة الشروط والوسائل التي تجعل العمال في حماية من أخطار وحوادث العمل⁽¹⁾، وذلك من خلال التطبيق السليم من قبل العامل والذي يتناسب وطبيعة الآلات التي يتداولها والمواد الأولية المستعملة من قبله أثناء تواجده في مكان عمله بالإضافة إلى حمايته من التعرض للإصابات أثناء ذهابه وإيابه إلى العمل، كما وأنه معني بحمايته من العوامل غير المباشرة التي قد تساهم في تدهور صحته وإصابته بالأمراض المهنية⁽²⁾، وبالتالي يمكن القول أنه ذلك العلم الذي يهدف لحماية عناصر الإنتاج الثلاثة: (القوى العاملة، الآلات، المواد الأولية).

المطلب الثاني

أهداف ودوافع نظام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

يهدف نظام الوقاية الصحية والأمن إلى الحفاظ وتعزيز أعلى درجات السلامة البدنية والعقلية والرفاهية الاجتماعية للعمال في جميع المهن، ولا يتضرر العمال من النتائج الصحية الناجمة عن ظروف عملهم وحمايتهم من مخاطر العمل الناتجة عن العوامل ذات التأثير السلبي والحفاظ على العامل في بيئة مهنية ملائمة لقدراته الفسيولوجية والنفسية⁽³⁾.

لذا يتوجب على صاحب العمل أن يحيط العامل قبل مباشرته لعمله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية منها⁽⁴⁾. وأن يعلق بمكان بارز تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية⁽⁵⁾ منها وفقا لأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن وذلك عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة⁽⁶⁾ وكذا عن طريق التكوين والإعلام بمخاطر مهنته ولهذا حرص على ضمان تطبيق

1- JUFFE Michel, "Acid a corps perdu, L 'accident du travail", paris, 1980 , p 52.

2- مفهوم السلامة والصحة المهنية، مرجع سابق .

3- المرجع نفسه .

4- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 236.

5- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 252.

6- أمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 370 .

تدابير الوقاية من خلال إصداره للمرسوم التنفيذي رقم 02-427⁽¹⁾ المتعلق بشروط تعليم العمال وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

ولغرض توضيح أهمية الاهتمام بتنظيم الوقاية الصحية والأمن سيتم التطرق إلى أهداف نظام الوقاية الصحية والأمن (الفرع الأول) ثم دوافع نظام الوقاية الصحية والأمن (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أهداف الوقاية الصحية والأمن

تتحدد الأهمية التي ينطوي عليها نظام الوقاية الصحية والأمن، من الأهداف التي تتوخى بلوغها المؤسسات الاقتصادية، لاسيما في ظل المفهوم الحديث للتعامل مع القوى العاملة باعتبارها أهم الموجودات الإنتاجية وأثمنها رأسمالا، وبغية الحفاظ عليها وتوفير متطلبات الأمن المهني والصحي لها يعتبر من أكثر الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات الاقتصادية في القرن 21⁽²⁾. وعلى هذا الأساس سيتم التطرق للأهداف الأساسية لنظام الوقاية الصحية والأمن (أولا) ثم أساليب تحقيقها (ثانيا).

أولا - الأهداف الأساسية لنظام الوقاية الصحية والأمن:

يعمل نظام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل إلى تحقيق أهداف أساسية ويمكن حصر هذه الأخيرة في النقاط التالية:

1 - حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية، ذلك أن الكفاءات والمهارات البشرية التي تضمها المؤسسة تعتبر الدعامة الأولى للعملية الإنتاجية، وأن فقدانها نتيجة الحوادث يعد خسارة فادحة للمؤسسة وللمجتمع والاقتصاد الوطني⁽³⁾.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 02-427 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار

المهنية، ج ر عدد 82 صادر في 11 ديسمبر 2002

² - خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، مرجع سابق، ص 226.

³ - سمالي بحضية، مرجع سابق، ص 49 .

2 - الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث، ذلك أن المحافظة على الآلة وصيانتها من التلف يجعلها تحتفظ بكفاءتها وطاقتها الإنتاجية ومن عمرها الإنتاجي مما يؤدي إلى تقليل مختلف التكاليف المباشرة التي تعتبر تبذيرا لهذه المواد الإنتاجية.

3 - توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر البشري والمادي.

4 - يستهدف نظام الوقاية الصحية والأمن كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم، تحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين الحين والآخر لأخطار فادحة⁽¹⁾.

ثانيا - أساليب تحقيق أهداف نظام الوقاية الصحية والأمن:

يتطلب على الهيئة المستخدمة إتباع وتوفير وسائل لتحقيق وضمان تطبيق أهداف نظام الوقاية الصحية والأمن وهي كثيرة ومتعددة، لذا سيتم ذكر أهم الأساليب المعتمدة والمتمثلة فيما يلي:

- 1 - التثقيف والتوعية: تعتبر من أكثر الوسائل أهمية، وتتمثل في القيام بنشاطات توعية وإعلام تعرف العاملين على سبل تجنب المخاطر عن طريق⁽²⁾:
 - الملصقات الجدارية والإعلانات.
 - الأفلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية البصرية.
 - إقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.
 - عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية.

1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق.

2- سعاد نائف برنوطي، مرجع سابق، ص477.

2 - تحديد المخاطر: تعتبر هذه العملية من العمليات الأساسية في إنجاح برنامج السلامة والصحة المهنية (1) ويتم ذلك من خلال:

- الجولات التفتيشية.

- التقارير التي تقدمها اللجان المتخصصة بالوقاية الصحية والأمن.

- شكاوي العمال.

- توصيات الجهات الصانعة للآلات أو المواد الأولية.

3- اختيار معدات الوقاية الشخصية: واختيار معدات ووسائل الوقاية لابد من القيام

بالدراسة شاملة ومستوفية:

- للعمليات الصناعية داخل المنشأة وتحديد المخاطر والأضرار الناجمة عن كل عملية عن حده. للمواد الأولية المستعملة في كل عملية صناعية وفي المنشأة ككل.

- لكل العاملين في هذه المنشأة وفي كل قسم من أقسامها من النواحي الصحية والجسدية(2).

وبعد إجراء الدراسات السابقة الذكر والاعتماد عليها، يتم اختيار معدات الوقاية مراعيًا الشروط الاقتصادية لهذه المعدات وتطابقها مع المواصفات المحلية والدولية وتدريب العاملين على استخدام وسائل الوقاية بطريقة تجنبه المخاطر .

الفرع الثاني

دوافع الاهتمام بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

تهتم المؤسسة المستخدمة على توفير بيئة آمنة وصحية خالية من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العامل وتنعكس على عمله، والناجمة عن حوادث أو أمراض بدنية أو نفسية تصيبه أو عن تغيرات تكنولوجية أو تنظيمية أو اقتصادية يمكن أن تهدد قدرته على الاحتفاظ بعمله، فتولد له التوتر والقلق(3). وكلما كانت المؤسسة أكثر تعقيداً، والمجتمع أكثر نضجاً، كلما كان هناك توسيع أكبر لمفهوم السلامة واهتمام أكبر بها، فقد ينحصر الاهتمام في

1- مفهوم الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق.

2- المرجع نفسه.

3- الشهادة المتقدمة في السلامة والصحة المهنية، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.abah.co.uk/adranced-certificate-in-occupational-health-and-safety.htm>

بعض المجتمعات التقليدية حاليا بالصحة البدنية فقط، أما في المجتمعات المتقدمة فالاهتمام يشمل الصحة البدنية بمفهوم واسع، وأيضا الصحة النفسية المتمثل في التوتر الذي يتعرض له العامل فهذه الدول تبذل جهودا كبيرة في تحديد مصادر التوتر وتسعى لإزالتها لأنها تنعكس سلبا على الصحة البدنية والنفسية للعامل⁽¹⁾ وبالتالي على أداء عمله وإنتاجية المؤسسة بشكل عام. لذلك تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالوقاية الصحية والأمن إلى اعتبارات هامة أهمها الاعتبار الإنساني (أولا) ثم الاعتبار المادي (ثانيا).

أولا- الاعتبار الإنساني:

يعتبر العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة العمل على ترقية مستوى الوقاية في المواقع الإنتاجية لأن الإنسان كان ومنذ الأزل وسيبقى العنصر الهام في هذه الحياة وموضوع سلامته والمحافظة على صحته من المخاطر التي قد تواجهه في مكان عمله، هو ما يشغل كل المهتمين في مجال الصحة والسلامة المهنية⁽²⁾، نظرا للإصابات الخطيرة والمتكررة التي تلحق بالعامل وبالتالي تسبب ألما ومعاناة إنسانية وأثار بدنية ونفسية واجتماعية لاحقة .

يعد كذلك ترقية مستوى الوقاية هدف تستوجبه الضرورة الاجتماعية المتمثلة في حماية أسرة العامل من فقدان عائلها وانقطاع مورد الدخل⁽³⁾ خاصة إذا علمنا أن التعويضات المقدمة لن تكون في حدود الأجر الذي كان يتقاضاه العامل أثناء عمله العادي.

ثانيا - الاعتبار المادي :

يهدف نظام الوقاية من الحوادث إلى حماية العنصر البشري بالدرجة الأولى، إلا أن مهمته تتعدى ذلك إلى حماية بقية عناصر الإنتاج المادية، من مختلف الأضرار التي يمكن أن تتركها حوادث العمل. فالإدارة الناجحة هي التي تهدف دائما إلى تحقيق الكفاية في أعمالها من خلال

سعاد نانف برنوطي، مرجع سابق، ص477.
سملاي يحضية، مرجع سابق، ص 50 .
فهوم السلامة والصحة المهنية، مرجع سابق.

سعيها إلى تخفيض تكاليف الإنتاج بمقدار التكاليف المباشرة وغير المباشرة للحوادث التي تعتبر عبأً مالياً واهتلاكاً غير عادي لأصول الإنتاج⁽¹⁾.

سجلت الإحصائيات الخاصة بإصابات حوادث العمل وفي كافة دول العالم بأن الآلات والماكينات الأثر الفعال في وقوع الحوادث والإصابات حيث تسبب ما نسبته 28 بالمائة من مجموع الإصابات سنوياً كما أن لتعطيل الآلات أضرار أخرى مثل زيادة تكاليف الصيانة وتعطيل الإنتاج وبالتالي تقليل الأرباح ولتحقيق مبدأ المحافظة على هذه الآلات يجب إتباع مايلي: ⁽²⁾

- إجراء الصيانة الدورية للآلات والماكينات ووضعها في الأماكن المناسبة.
- تدريب العاملين تدريباً يتناسب وطبيعتها.
- عدم التسرع أو تحميل الآلات أكثر من طاقتها التصميمية.
- توفير قطع الغيار المناسبة.

المبحث الثاني

مضمون أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

يتمثل عقد العمل في ذلك العقد الذي بموجبه يجعل أحد المتعاقدين عمله في خدمة المستخدم وتحت إدارته وإشرافه، وفي مقابل ذلك يلتزم رب العمل بعدة واجبات اتجاه عماله مستمدة من المعاهدات الدولية، قانون العمل، والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وعقد العمل، ويمكن تحديد التزامات رب العمل في الالتزام بدفع الأجر، الالتزام بالتنظيم القانوني للعمل، الإلتزام بضمان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽³⁾، إلى جانب الإلتزام بوضع نظام داخلي للعمل⁽⁴⁾ الذي يحدد بدوره لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانبساط⁽⁵⁾.

تلتزم كل مؤسسة مستخدمة تشغل 20 عاملاً بوضع نظام داخلي لها حيث تنص المادة 75 من القانون رقم 90-11 على أنه "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملاً فأكثر أن تعد نظاماً داخلياً وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة

1- نظام السلامة والصحة المهنية، صفحة منشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://www.salamty.net/articles- action- show- id- 143.htm>

2- أنظر المادة 05 و06 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

3- المادة 77 من قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه" الرأي فيه، كما ألزم المشرع كذلك المؤسسة المستخدمة التي تشغل أقل من 20 عاملا وضع نظام داخلي إذا كان طبيعة النشاط يتميز بنوع من الخصوصية وهذا ما أكدته المادة 76 من القانون نفسه، بحيث يودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام.

إذا كان صاحب العمل يتمتع بموجب النظام الداخلي بعدة سلطات أهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الانضباط داخل العمل فهو أيضا ملزم بحماية العامل من كل خطر يتربص به⁽¹⁾، فالحماية تأخذ الطابع الوقائي، ويقع على عاتق الهيئة المستخدمة وهو ما أقره المشرع الجزائري في المادة الثالثة (03) من قانون رقم 88-07، حيث جعلها ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها حماية صحة العمال في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه، كما يقع على عاتقها توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة التي يتواجد فيها العمال ليتمكنوا من تنفيذ العمل وكذلك توفير جميع العتاد والآلات والأدوات التي تلزم العمال لتنفيذ عملهم حتى لا ينجم أي خطر على صحتهم وحياتهم وتوفير كل التدابير اللازمة التي تستوجبها ظروف العمل فيها لحماية العمال أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته وإشرافه، والهدف من حماية الصحة في وسط العمل هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع وضمان تمديد الحياة النشيطة للعاملين والوقاية من الإصابات المرضية وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا على صحة العمال.

لذا سيتم التطرق إلى تحديد مضمون أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل (المطلب الأول)، ثم إلى جزاء مخالفة تدابير الوقاية الصحية والأمن (المطلب الثاني).

1- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الجزائر، 2003، ص18.

المطلب الأول

تحديد مضمون احكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

جعلت مختلف التشريعات مسؤولية المستخدم مسؤولية مادية وتلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل⁽¹⁾، حيث تلتزم المؤسسة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل لحماية العمال من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ وغير المطابق للتشريع، كما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل أي المواد التي تدخل في تكوينه أو يتصل بأدواته، معداته أو تجهيزاته وفي هذا الصدد أكدت المادة 03 من قانون 07-88 على أنه " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال " ومهما يكن مصدر الخطر، فإن الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والأمن تطبق بصفة عامة على كل العمال حتى وإن كانت علاقة عملهم محددة المدة ما دام أنهم معرضون للإصابة⁽²⁾ وبغض النظر على قطاع النشاط الذين ينتمون إليه⁽³⁾. وقد تعرض قانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن، يمكن تقسيمها إلى تدابير الوقاية الصحية (الفرع الأول) وتدابير توفير الأمن داخل أماكن العمل (الفرع الثاني)

الفرع الثاني

تدابير الوقاية الصحية داخل أماكن العمل

يلتزم المستخدم بتوفير أسباب الوقاية الصحية للعمال، وذلك بتوفير بيئة ملائمة تمكن العامل من أداء عمله بصورة صحية وتامة، لأن عمل الإنسان لا يزال محل رعاية القانون الدولي والداخلي، من أجل المحافظة على القوى المنتجة وحمايتها وتمكينها من تقديم العطاء في البنية

1- المعايير الدولية في السلامة والصحة المهنية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني :

<http://www.ilo.org/public/arabic>

2- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون، تيزي وزو، جامعة مولود معمري كلية الحقوق، 2012، ص55.

3- تنص المادة 03 من قانون رقم 07-88 على أنه "تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه "

الاقتصادية وذلك بتوفير وسائل الوقاية الصحية اللازمة للعمال في المؤسسة⁽¹⁾. فعلى الصعيد الدولي تبنت المنظمة الدولية للعمل عدة برامج تحتوي على تدابير إجبارية في موضوع الأمن والوقاية الصحية، منها التعلية النموذجية رقم 1107/80 التي أصدرها مجلس المنظمة وتخص حماية العمال أثناء العمل ضد المخاطر الناجمة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية مثل الفحوم الهيدروجينية وأكسيد الكربون، أو فيزيائية وبيولوجية كالإشعاعات والأمواج الكهربائية والفطريات والفيروسات وغيرها⁽²⁾.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فاعتبر الوقاية الصحية والأمن حق من حقوق العامل، حيث خصه بمنظومة قانونية متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية والتنظيمية التي تفرض نفسها على المؤسسات، باعتبارها قواعد من النظام العام، هذه القواعد التي فرضت على المؤسسات المستخدمة مجموعة من التدابير والإجراءات القانونية بهدف ضمان حد أقصى من الوقاية، لحماية صحة العمال وتفاذي الحد الأقصى من مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية⁽³⁾.

يتم على هذا الأساس التطرق إلى التدابير المتعلقة بتوفير القواعد الصحية داخل أماكن العمل (أولا) والتدابير المتعلقة بتوفير طب العمل (ثانيا).

أولاً- التدابير المتعلقة بتوفير القواعد الصحية داخل أماكن العمل :

يصاب العمال بحوادث وأمراض مهنية، ناتجة عن عدة عوامل تؤثر تأثيرا مباشرا في صحتهم ونشاطهم، لذا يتوجب على الهيئة المستخدمة اتخاذ تدابير خاصة بالوقاية الصحية سواء كانت متعلقة ببيئة العمل أو المرافق الصحية أو بتجهيزات العمل.

1- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص160.

2- هدي بشير، مرجع سابق، ص 123.

3 - RIVERO JEAN, SAVATIER JEAN, Droit du travail, presses universitaires de France, Paris, p 575.

1- التدابير المتعلقة ببيئة العمل:

بيئة العمل: هو المكان الذي يقضي العامل وقت الرسمي لعمله، قد تكون مغلقة كعمال الورش أو عمال المناجم أو الأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل⁽¹⁾، وهم معرضون لأخطار تختلف وتتنوع باختلاف العوامل المؤثرة على بيئة عملهم، لذا يتوجب على صاحب العمل أن يلتزم باتخاذ كافة الإجراءات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر⁽²⁾. حيث يمكن تصنيفها حسب طبيعة مسبب الخطر وهذا الاختلاف يؤدي بالضرورة إلى اختلاف الإجراءات المناسب للتصدي له .

أ- المخاطر الطبيعية:

تتجلى المخاطر الطبيعية في كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لخطر أو عامل طبيعي يتعرض له العامل أثناء تأدية عمله سواء بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي⁽³⁾. كتأثر العامل بدرجات حرارة مكان العمل منها حرارة أسطح أماكن العمل وحرارة الهواء وتأثير الحرارة يمكن أن يكون بصورة مرتفعة مما قد يؤدي إلى إغماءات في وسط العمل والتهابات جلدية، أما إذا كانت منخفضة فتلحق بالعامل أضرار وخيمة على الجهاز الداخلي خاصة ما يتعلق بالتنفس⁽⁴⁾.

لمواجهة هذه المخاطر تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العامل⁽⁵⁾ وذلك بالمحافظة على درجتي الحرارة داخل مكان العمل بما لا يتجاوز الحد الأقصى والحد الأدنى المسموح بهما، وفي حالة ضرورة العمل في درجتي حرارة مرتفعة ومنخفضة، يتعين عليه اتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية المناسبة لحماية العمال من ملابس خاصة أو أجهزة ملائمة⁽⁶⁾.

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 56 .

2- رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، الناشر منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 322

3- علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 165

4- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 56 - 57.

5- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق .

6- رأفت دسوقي، المرجع نفسه، ص 323 .

كما يلتزم المستخدم بتوفير في مكان العمل عدة اشتراطات تتعلق ببيئة العمل وظروف التشغيل، منها الإضاءة التي يجب أن تكون طبيعية بقدر الإمكان، وأن تكون كافية وفي الحدود التي تساعد العمال على أداء عملهم⁽¹⁾، فمثلا وجود إنارة ضعيفة مع حاجة العمال إلى إنارة قوية مثل عمال المناجم والأنفاق يؤدي إلى إرهاق العين، وعند العمل لفترات طويلة قد يسبب تأثيرات حادة مثل الصداع، ألم العين الدائم، احتقان حول القرنية⁽²⁾، وقد يؤدي أيضا إلى اتساع حدقة العين وارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة وقصر النظر نتيجة الاقتراب الشديد من الجسم المراد رؤيته، وقد يؤدي تعرض العمال لإنارة القوية مثل لحام المعادن إلى أمراض عينية خطيرة مثل التهاب العين الضوئي، وضعف تدريجي في قوة الإبصار والشعور بالتعب والإرهاق... الخ⁽³⁾

وللتصدي لهذه المخاطر ألزم المشرع الجزائري أن تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تمنح راحة البصر ولا تسبب أي إصابة للعيون فجاء في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 "يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، إضاءة تمنح راحة البصر، ولا تسبب أية إصابة للعيون، كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال في أماكن العمل، أو في مستوى العمل أو في مستوى العمل، أو في مستوى الأرضية بحيث تساوي القيم المبيّنة في الجدول الآتي :

1- رأفت دسوقي، المرجع نفسه، ص 325 .

2- قالية فيروز، المرجع نفسه، ص 57 .

3- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، برنامج الوقاية من حوادث العمل، دراسة ميدانية، منشور على الموقع الإلكتروني :

القيم الدنيا للإضاءة	الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها
40 لوكس	طرق المرور الداخلية
60 لوكس	الأدراج والمستودعات
120 لوكس	أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية
200 لوكس	الأماكن المظلمة عمل المخصصة للعمل الدائم

يجب أن تكون كثافة الإضاءة الإصطناعية مكيعة حسب طبيعة الأشغال"

ب- المخاطر الكيماوية:

هي ما يحدث من تأثير المواد الكيماوية المستعملة أو المتسربة من جو العمل كالغازات والأبخرة التي يتعرض لها العاملون⁽¹⁾ سواء عند استعمالهم المواد الأولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو ناتجة عن حرق أو معالجة القمامات والمخلفات الصلبة أو استخدام أو رش المبيدات الكيماوية⁽²⁾. كما نجد الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة وتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها والعمليات الفيزيائية التي تعرضت لها مثل أبخرة المعادن والأدخنة ونواتج الاحتراق⁽³⁾.

تنتقل هذه المخاطر إلى العامل عن طريق الهواء لذا حدد المشرع الجزائري الطريقة التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل فإما أن تكون عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو التهوية المختلطة إذ جاء في نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 على أنه "يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة وإما عن طريق التهوية المختلطة، كما يجب

1- علي عوض حسين، مرجع سابق، ص 674.

2- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 28.

3- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 58.

ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال".

يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار مع إلزامية أن يكون الهواء المأخوذ بعيدا عن أي مصدر تلوث ومنقى ومصفى، ومأخوذ على بعد مسافة كافية من الفروج التي تتصل بالمناطق التي تنطوي على أخطار حريق خاصة، وهذا ما أكدته نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 .

وهناك نوعان من التهوية:

-التهوية الموضوعية: عادة ما يعتمد هذا النوع على آلية السحب بناء على مبدأ جهاز التنظيف بالتفريغ الهوائي وذلك لنزع الملوثات من الهواء.

-التهوية العامة: وهي أحد الطرق أقل تحكما بالمخاطر فعالية، لكنها هي أحد أكثر الطرق شيوعا في الإستعمال الذي يهدف إلى نزع الهواء الملوث واستبداله بهواء نقي، فهذا النظام لا يقوم فعلا بنزع العوامل الخطرة من الهواء، فإنه ببساطة يخفض المقادير إلى مستويات مأمونة من أجل التنفس⁽¹⁾

تتكفل الهيئة المستخدمة بحماية العمال من الآثار الضارة للمواد الكيميائية، إذ يحق للعمال الحصول على المعلومات الضرورية عن المواد الكيميائية التي يستعملونها في العمل، وهو ما يعتبر من المبادئ التي نصت عليها الإتفاقية رقم 170 لمؤتمر العمل الدولي لسنة 1990⁽²⁾ ويتم ذلك عن طريق ضمان تقييم كل المواد الكيميائية بوضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل وأن تحمل وسما يتيح التعرف عليها وإعطاء المعلومات الأساسية حولها.

1- اشتراطات التهوية في أماكن العمل، مقال منشور على الموقع الإلكتروني :

<http://www.first.fokum.com>

2- ديباجة اتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم 170 لسنة 1990، بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، دورته السابعة والسبعين، جنيف، 07 جوان 1990 .

جسد المشرع الجزائري ذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05-08، حيث أوجب على الهيئة المستخدمة توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المؤسسة والعمال عند نقل وتخزين وتداول استخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص منها وإعطاء المعلومات الأساسية حول ما يأتي⁽¹⁾: اسمها الكيميائي، تعيينها واسمها التجاري، تصنيفها، رمز التعريف، الأخطار التي تشكلها إجراءات الاحتياط الواجب اتباعها في مجال الأمن.

ج-المخاطر البيولوجية:

المخاطر البيولوجية هي المخاطر التي يتعرض لها العمال أثناء تأدية عملهم تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدية، فتنقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، المكان الملوث⁽²⁾.

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتوفير وسائل النظافة تشمل المورد المائي، التجهيزات الصحية النظافة العامة واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة المخاطر البيولوجية⁽³⁾، من بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام وبدون إثارة الغبار مع تنظيف الجدران والسقوف التي تكون ملاء قابلة للغسل⁽⁴⁾. كذلك يجب أن تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل والالتهاب، ملاء كاتمة، ليس فيها فروج وتحتوي على حوض مانع من التسرب يمك السوائل⁽⁵⁾ وتنظيف هذه الأماكن يجب أن يتضمن تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية. كما يجب على العمال من جهتهم المحافظة على النظافة الفردية وذلك باستعمال الوسائل الموضوعة تحت تصرفهم والتي تتمثل في:

-أماكن تناول الطعام المخصصة لذلك.

-المغاسل، المرشات، المراحيض، موزعات المياه الصالحة للشرب.

1- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08، مؤرخ في 08 جانفي 2005، تتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج ر عدد 04، صادر في تاريخ 09 جانفي 2005 .

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 59

3- علي عوض حسين، مرجع سابق، ص 223

4- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق.

5- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المرجع نفسه.

- صناديق القاذورات، النفايات، والفضلات المختلفة.

- سلة الأوراق.

د-المخاطر الميكانيكية :

"مخاطر الميكانيكية: هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة اصطدام جسمه بجسم صلب على سبيل المثال الأخطار الناشئة عن آلات وأدوات العمل سواء كانت أجهزة أو آلات أو أدوات تستخدم في الرفع والجر، أو وسائل النقل بكل أنواعها كوسائل تداول المواد الخام أو المنتجات⁽¹⁾، لذا ألزم المشرع الجزائري المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر أهمها أن تتناسب الآلات مع التجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل الواجب إنجازه⁽²⁾.

يجب أن تستجيب الأجهزة والآلات المستعملة للضوابط الوطنية والدولية السارية في مجال الوقاية والأمن، بحيث تضمن الحماية من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العمال⁽³⁾، كما تتمثل هذه المخاطر في كل ما ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر والانهار والسقوط، لذا يمنع إقامة أي من هذه المؤسسات دون الحصول على الترخيص الذي يستوجب توافر عدة اشتراطات في هذه المؤسسات تتعلق بمواقعها والمسافة الواجب توافرها بينها وبين المباني السكنية ومواد الإنشاء والارتفاعات والأسقف والتجهيزات الصحية وأدوات وأجهزة إطفاء الحريق، وهذا ما جسده المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05-12⁽⁴⁾.

يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل حيث يعتبر الضجيج هو الخليط المتناثر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل بحيث تؤثر على نشاط العاملين علاوة على الضعف التدريجي في قوة السمع الذي ينهي إلى الصمم الكامل⁽⁵⁾.

1- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 326.

2- المادة 07 من قانون رقم 88 - 07، مرجع سابق.

3- المادة 08 من قانون رقم 88-07، المرجع نفسه.

4- مرسوم تنفيذي رقم 05-12، مؤرخ في 08 جانفي 2005، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج ر عدد 04، صادر في تاريخ 09 جانفي 2005، ص 29.

5- بوظيفة حمو، الضوضاء خطر على صحتك، الطبعة الأولى، مخبر الوقاية والأرغونوميا، الجزائر، 2002، ص 132.

من أجل ذلك أوجد المشرع الجزائري مجموعة من التدابير للحد أو التخفيف في موطن إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل، حيث نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 على أنه "يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العامل في مستوى يتلائم مع صحتهم، بفضل تخفيف الضجيج في موطن إصدارها وعزل المشاكل الضوضائية وكنم الصوت في الأماكن أو بالاستعمال التقنيات والوسائل الأخرى الملائمة ويتم ذلك طبقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال "

يمكن السيطرة على الضجيج عموما باختيار موقع المنشأة بحيث لا يكون هناك ضجيج خارجي، شراء آلات ذات ضجيج منخفض، عزل الآلة التي لها ضجيج في مكان بعيد عن موقع العمل أو احتواء الآلة التي لها ضجيج بحاجز، تغطية الجدران بمواد ماصة للضجيج أو استعمال واقيات السمع في حالة استحالة السيطرة على الضجيج مثل سدادات الأذن.

2- التدابير المتعلقة بالمرافق الصحية:

ألزم المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة بتوفير مرافق صحية للعمال، وجاء في نص المادة 01/04 من قانون رقم 07-88 على أنه "يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال".

يجب أن تفصل المحلات المخصصة لهذه المرافق عن أماكن العمل وتكون قريبة منها⁽¹⁾ وتشمل المرافق الصحية غرف لتغيير الملابس مجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بمفتاح⁽²⁾ وتخصيص مرحاض واحد لكل 15 عامل وإقامة المرشات ذات الماء الساخن خاصة الصناعات التي تؤدي إلى تلوث أجسامهم، كما يمكن تخصيص أماكن مخصصة لغسل الملابس بصفة

1- المادة 18 من مرسوم تنفيذي رقم 05-91، مرجع سابق.
2- المادة 19 من مرسوم تنفيذي رقم 05-91، المرجع نفسه.

دورية لضمان نظافة العامل وحسن هئامهم⁽¹⁾، كما يجب وضع مضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها تحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة والأوساخ وأخطار التسمم والتعفن⁽²⁾.

يجب تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون وجبة غذاء في أماكن العمل، وهذا ما جاء في نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 على أنه " يجب أن يخصص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عاملا منهم على الأقل يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل ".

ويمنع ترك العمال يتناولون وجبتهم في المشاغل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة"، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض البوائية والمعدية⁽³⁾.

يجب أن يزود العمال بماء للشرب، ويكون التزويد بهذا الماء قرب أماكن العمل ومطابعا لقواعد النظافة والصحة الغذائية فجاء في نص المادة 24 على أنه " يجب أن يزود العمال بماء الشرب، كما يجب أن يكون التزويد بهذا الماء قرب أماكن العمل ومطابقا لقواعد النظافة والصحة الغذائية، ويجب أن تعزل الأماكن المخصصة لإيواء العمال عن أماكن العمل وتكون بعيدة عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل وأن تكون مهواة وفي حالة نظافة دائمة".

3- التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل:

تتمثل واجبات العامل في استخدام معدات الوقاية الشخصية التي يلتزم على المستخدم توفيرها له وهي عبارة عن أدوات وقائية تستخدم لحماية العمال من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل تشكل سلامة بتخفيف من احتمالات وقوع الأخطار. وفي هذا الصدد أكد القانون رقم 88-07 في المادة 06

1- علي عوض حسين، مرجع سابق، ص 675.

2- المادة 21 من مرسوم تنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق.

3- LYON- CAEN GERAR, PELISSIER JEAN, SUPIOT ALAIN, Droit de travail , 17^{eme} édition, Dalloz, Paris, 1994, p 447.

منه على أنه " يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار "

هذا الجدول يبين أهم المعدات الوقاية الشخصية التي تستعمل في أماكن العمل:

عضو الجسم	المعدات اللازمة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	ملاحظات
1	2	3	4	5
الجهاز التنفسي	الكمامات	1- الورق أو القماش 2- القطن 3- فلتر مملوء بالقطن أو اللباد	للوفاية من الأتربة والأبخرة التي تزيد عن 03 ميكرون. للوفاية من الغازات والأبخرة والأتربة الدقيقة التي تزيد عن 01 ميكرون.	الانشاءات النسيج، الصناعة الخشبية.
	الاقنعة	- مزودة بمصدر للأكسجين - فلتر	في حالة نقص الأكسجين. في حالة الغازات والأبخرة السامة	المناجم، الأنفاق، الدهانات، البتروكيماويات
اليدين	القفازات	1- القماش 2- الجلود 3- البلاستيك 4- الصوف والقطن 5- المطاط الطبيعي أو الصناعي 6- الأسبست أو الأمانيات 7- الجلود ذات نسيج فولاذي (شبكة معدني) 8- القماش القطني الورقي	1- للوقاية من الأوساخ 2- للوقاية من الأطراف الحادة 3- للوقاية من المواد الكيماوية 4- للوقاية من الظروف الجوية 5- للوقاية من التأثيرات البيولوجية والكهربائية. 6- للوقاية من الحرارة والاشعاعات 7- للوقاية من التأثيرات الميكانيكية 8- للوقاية من الاهتزازات	للاستعمال العام لنقل المواد ذات الأطراف الحادة في صناعة الكيماويات في الانشاءات وبشكل عام لعمال الكهرباء، عمال الصهر واللحام، لعمال تشكيل المعادن بالضغط، للعمال العاملين على الآلات ذات الإهتزاز
القنمان	الأحذية (الجزمات)	1- الجلود 2- المطاط 3- البلاستيك 4- الأسبست 5- الجلد مزود بغطاء	1- للوقاية من الأجزاء الحادة 2- للوقاية من الكهرباء 3- للوقاية من السوائل و المواد الكيماوية 4- للوقاية من الحرارة	الانشاءات وسقوط الأشياء.
القنمان	الأحذية (الجزمات)	1- الجلود 2- المطاط 3- البلاستيك 4- الأسبست 5- الجلد مزود بغطاء	1- للوقاية من الأجزاء الحادة 2- للوقاية من الكهرباء 3- للوقاية من السوائل و المواد الكيماوية 4- للوقاية من الحرارة	الكهرباء والصناعة المصانع الكيماوية ومغاسل السيارات

مصانع السكب وصهر المعادن	5- للوقاية من سقوط الأجسام	فولاذي		
رجال الإطفاء وصهر المعادن عمال الصهر واللحام الورش المختلفة عمال الصناعات الكيماوية	- الوقاية من الحرارة - الوقاية من الأتربة والأوساخ - الوقاية من المواد الكيماوية والسوائل	1- الأسبست مطلية بالألمنيوم 2- الجلود 3- القماش 4- البلاستيك المرن	بذلة/فرهول	الجسم بأكمله
الانشاءات	الوقاية من السقوط عن علو يزيد عن ثلاثة أمتار	1- الجلد 2- القماش الاصطناعي 3- الألياف البلاستيكية	أحزمة الوقاية من السقوط أو صدرية النجاة	
التقيب عن المعادن - الكهرباء و الانشاءات - لعمال الانشاءات و البترول - لعمال الصناعات المعدنية - لرجال الاطفاء - لعمال الانشاءات	لوقاية الرأس من سقوط الأشياء المختلفة عليه ولوقاية الرأس من الإصطدام بالأشياء	1- البلاستيك الخفيف 2- الفيبر جلاس 3- الألمنيوم 4- البلاستيك المقوى 5- النحاس 6- القطن	الخوذة الواقية Hard hats	الرأس والشعر
عمليات الانتاج- مثل برادة المعادن- الصناعية الغذائية او الطبية و في اعمال التنضيف	لوقاية الراس و الشعر من تطاير المواد الصلبة و السائلة غير الحارة و خفيفة الوزن	- القماش - النايلون	القبعات cap	الرأس والشعر
للاستعمال العام و مقاومة الحرارة للاستعمال العام و	وقاية العين من الاجسام المتطايرة الثقيلة و السريعة غير القابلة للكسر،وقاية العين من الاجسام	كلوريد الفينول p.v.c. - للدائن المختلفة - فلتر (عدسة)	النظارات و الاوجه الواقية	الوجه و العين

الكيماوي يستعمل في اللحام و صهر المعادن السبائك و اللحام و الاخشاب	المتطايرة-وقاية العين من الاشعاعات-وقاية العين من تطاير الاجزاء الصلبة الكبيرة و الملتهبة	زجاجية -شبك معدني		
تستعمل في أماكن ذات الضجيج المنخفض التي لا تزيد شدتها عن (80-60) ديسيبل و ذات الذبذبات العالية و المتوسطة	هذه المواد تخفض الضجة من (8-40)ديسبيل و يعتمد هذا على الذبذبة	1- القطن 2- المطاط 3- البلاستيك (اللدائن) 4- كرات قطنية ممزوجة بالشمع 5-اليورثيان	السدادات EAR PLUGS	الاذن
تستعمل في أماكن الضجة العالية ذات الذبذبات العالية(المطارات- مولدات الكهرباء-و العمل على الات الحفر	تخفض الضجة(25-45) ديسبيل،و يعتمد هذا على الذبذبة	تتكون من طبقتين بينهما : 1-فراغ 2-الاسفنج-مادة ماصة	الكاتمات EAR MUFFs	

ثانيا- التدابير المتعلقة بتوفير طب العمل:

نصت المادة 12 من قانون رقم 88-07 على أنه "تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطني"، لذلك نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل، على اعتبار أن طب العمل التزاما يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة وهذا ما أكدته المادة 13 من قانون رقم 88-07.

ينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع وحسب أهمية الهيئة المستخدمة وذلك بإنشاء مصالح خاصة بطب العمل في المؤسسة أو توفير العناية الطبية للعمال إما عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات في إطار إقليمي محدد أو بالاتفاق مع المؤسسات الصحية المتخصصة⁽¹⁾. ويساعد طبيب العمل في توفير الرعاية الصحية والأمنية للعمال مساعدون طبيون يعينون ممن يسمح لهم بممارسة المساعدة الطبية في العمل بعد الحصول على شهادة التمريض والإنز بذلك ويحدد عدد المساعدين الطبيين على أساس شدة الخطورة المهنية وعدد العمال⁽²⁾.

اهتمام المشرع الجزائري بطب العمل، جعله يفرض على الهيئة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فقد أصبح جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل حتى يصبح متناسبا مع عمله ولتفادي أي مؤثر ناتج عن العمل أو وسائله أو إفرازاته⁽³⁾ وذلك للمحافظة أيضا على القدرة البدنية والفكرية للعامل. لذا سيتم التطرق إلى التدابير المتعلقة بتنظيم طب العمل، كما سيتم تناول التدابير التي تقع على عاتق طبيب العمل.

1- أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 372.

2- بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، طبعة 02، الجزائر، د س ن، ص 232.

3- قالية فيروز، مرجع سابق ص 64.

1- التدابير المتعلقة بتنظيم طب العمل :

يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعمال في مكان عملهم⁽¹⁾ وذلك بتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا لما يقتضيه القانون والتنظيم المعمول به⁽²⁾.

ويتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشأ مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط يحددها التنظيم، وإذا تعذر إنشاؤها من قبل المؤسسة المستخدمة يتعين عليها :

- إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي.

- إما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق نموذجي وإذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة لطلب المؤسسة، يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تبرم اتفاق مع أي هيكل مختص في طب أو أي طبيب مؤهل⁽³⁾. يمول إنجاز مجموع أنشطة طب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة وفي حالة إحداث مصلحة لطب العمل مشتركة بين الهيئات في هذه الحالة تشارك في مصاريف التجهيز مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات حسب نسبة العمال التي تستخدمهم، أما في حالة إبرام اتفاقية من نمط الاتفاقية النموذجية مع القطاع الصحي أو مع أي هيكل مختص في طب العمل أو طبيب مؤهلا في هذه الحالة تشارك في مصاريف تمويل طب العمل الاتفاقية النموذجية⁽⁴⁾.

أ- إنشاء مصلحة طب العمل :

ألزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل فنصت المادة 13 من القانون رقم 88-07 على أنه **يعد طب العمل إلزاما يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به**، وهو إلزام إجباري في جميع المؤسسات التي تساوي أو يفوق الوقت

1- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 331.

2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 253.

3- أنظر المادة 14 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

4- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 مؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 ، صادر في 19 ماي 1993.

الضروري لأداء طبيب العمل مهمته في المدة الشهرية القانونية على السلك الطبي⁽¹⁾ وفقا للمقاييس التالية :

- ساعة عمل في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.

- ساعة عمل في الشهر لكل 15 عامل يعملون في موقع متوسط الخطورة.

يمكن الزيادة في ساعات العمل حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي وهذا ما أكدته المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120. وإذا تعذر ذلك تتولى طب العمل الهياكل والأشخاص المذكورين في المادة 03/14 من القانون رقم 88-07 التي تنص على أنه إذا حالت الضوابط المشار أعلاه، دون إنشاء مصلحة لطب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة، يتعين عليها :

- إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي.

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

في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الإستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو التخلي عن إلتزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم إتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، وذلك حسب إتفاق نموذجي."

يعد طبيبا مؤهلا لممارسة طب العمل وفقا لنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 93-120 كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص.

ب- تمويل طب العمل:

تلتزم المؤسسة المستخدمة بالتكفل بمصاريف طب العمل، وتقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله، أما إذا كانت المصلحة مشتركة، فتجهيز مصلحة طب العمل تكون مشتركة ما

1 - RIVERO JEAN ,SAVATIER JEAN, Op. Cit, p 586.

بين المؤسسات وتحدد النسبة بعدد العمال، كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات والتحليل التي يقوم بها العامل بطلب من طبيب العمل (1).

يعد طبيب العمل مستخدما في المؤسسة التي يشتغل بها، إما على أساس الوقت الكامل أو الوقت الجزئي. ويعد طبيب العمل أجيرا وبالتالي تابعا لرئيس المؤسسة المستخدمة بمقتضى عقد العمل، ومع ذلك فإن طبيب العمل أو الهيكل الطبي لدى المؤسسة المستخدمة مستقل من حيث ممارسة مهنته الطبية، ويبقى المسؤول شخصيا عن أخطائه التقنية البحتة، وفي المقابل يعتبر رئيس المؤسسة مسؤولا عن الأضرار التي يمكن أن تسببها المصلحة الطبية (2)، بمقتضى عدم كفاية تنظيمها كأن يؤدي عدم القيام بفحوص منتظمة إلى ظهور مرض معين، بشرط إثبات علاقة سببية بين ظهور المرض وعدم انتظام الفحوص.

2- التدابير التي تقع على عاتق طبيب العمل:

يتميز طبيب العمل عن الطبيب العادي كونه يقوم بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث والأمراض المهنية، وبالتالي فهو مطالب بقضاء ثلث وقته في المؤسسة باحثا عن الأخطار ومقوما النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومسؤولي المؤسسة.

يعتبر طبيب العمل مستشارا لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية وتتمثل في الإدارة، لجنة الوقاية، مشرف العمل، العمال أو ممثليهم. ويقدم طبيب العمل استشارته في الجوانب التالية :

كيفية تحسين ظرف العمل، اختيار العمال الجدد، إدخال تكنولوجيا أو شراء آلات ومواد جديدة وسائل الوقاية الفردية والجماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية وسبل الوقاية منها، مراقبة الحالة الصحية للعمال وتكييف العمل مع فسيولوجية العامل (3).

معظم أطباء المؤسسات ليس لهم الوقت الكافي للقيام بهذه الالتزامات، خاصة إذا كان معظمهم معين بعقود مؤقتة أو لهم أوقات عمل محدودة لا تفي بالغرض، فوضعية طبيب العمل

1- راجع المادتان 09 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 65 و66.

3- سملالي يحضية، مرجع سابق، ص 70.

بحاجة إلى دراسة من حيث نظام التعاقد لأن دوره أساسي في المحافظة على صحة العاملين⁽¹⁾ وبالتالي المساهمة في تحسين الإنتاج.

ونظرا للالتزامات العديدة التي تقع على عاتق طبيب العمل سيتم التطرق إلى التدابير (الالتزامات) الخاصة بمجال تسيير مصلحة طب العمل، وفي مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل وكذلك التدابير المتعلقة في مجال المراقبة الطبية.

أ- في مجال تسيير طب العمل :

يهدف طب العمل إلى تمكين العمال من إجراء الفحوص الطبية اللازمة التي تؤكد سلامتهم من أي داء أو مرض قد يشكل خطرا على بقية العمال وللتأكد من مدى الاستعداد الصحي للعامل للمنصب المرشح لشغله. فطب العمل هو الطب الذي يهتم بالعامل في مكان عمله من الناحية الصحية والعملية والإنتاجية وخصوصا الوقائية منها لأن طب العمل هو طب وقائي بامتياز⁽²⁾.

يتم ذلك عن طريق طبيب مختص الذي يهتم بالعامل ابتداء من لحظة توظيفه وحتى بعد إحالته للتقاعد وينص القانون على أن تؤمن كل مؤسسة مستخدمة مؤلفة من 20 عاملا وأكثر طبيب عمل يؤمن ساعة كل شهر لمعاينة 20 موظفا على الأقل، طبعا حسب قدرة كل مؤسسة وإمكانياتها⁽³⁾. يتعين على طبيب العمل، معاينة العمال قبل انتسابهم إلى المؤسسة المستخدمة والنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به، وكذلك إجراء الفحوص الدورية لتحديد إمكانيات العامل الجسدية والنفسية وخلوهم من الأمراض الخطرة والمعدية.

1- عبد الرزاق الخطيب، المعوقات التي تعترض تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية في الأقطار العربية، مجلة المرشد، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، أكتوبر 1987 عدد 06.

2- RIVERO JEAN, SAVATIER JEAN, Op. Cite, p 587.

3- طب العمل، منتدى الجلفة، المنشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.dgelfa.info/vb/showthread>.

تقييم إعادة الذين أصيبوا من العمال بطوارئ مرضية إلى عملهم بعد الشفاء عندما تزيد مدة الغياب 10 أيام وتغيير عملهم عند الحاجة (1).

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، ولا يبلغ إلا مفتش العمل المختص إقليمياً على أن يتم إعداد هذا الملف بعد كل فحص طبي، تحدد مدة حفظ الملف الطبي كل 10 سنوات بعد تاريخ الإحالة على التقاعد، كما عليه أن يمسك سجلاً للنشاط اليومي والفحوص الدورية والتلقائية، وفحوص الاستثناء، بالإضافة إلى سجل خاص بالمناصب المعرضة للأخطار وسجل التلقيحات في وسط العمل وسجل الأمراض المهنية، وتمسك هذه السجلات يوميا وباستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل وتحفظ لمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ غلقها.

كما يلتزم طبيب العمل بالتصريح بجميع الأمراض المهنية المحددة على سبيل الحصر في القائمة (2) وبالأمراض ذات الطابع المهني، لدى المصالح الصحية المعنية وعند الإخلال بهذا الالتزام يتعرض للعقوبات المنصوص عليها قانوناً.

ب - في مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل:

منح المشرع الجزائري لطبيب العمل رقابة واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن وذلك باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية الصحية والأمن في مكان العمل وخصوصاً ما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض (3)، كما يعتبر طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة وذلك بإشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية سواء على البنية الجسدية أو النفسية.

ويعتبر طبيب العمل مستشار لمختلف الأطراف المعنية:

- الإدارة.
- لجنة الوقاية الصحية والأمن.
- مشرف العمل.

1- سملالي يحيوية، مرجع سابق، ص 71.
2- بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 233.
3- طب العمل، مرجع سابق.

- العمال أو ممثليهم⁽¹⁾.
- ويقدم طبيب العمل استشارته في الجوانب التالية :
- كيفية تحسين ظروف العمل.
- اختيار العمال الجدد.
- وسائل الوقاية الفردية والجماعية.
- النظافة العامة في أماكن العمل.
- نظافة مصالح الإطعام ومراكز الاستقبال.

يتمتع طبيب العمل حسب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 بحرية الانتقال وتفقيش أماكن العمل، حتى تلك المخصصة لراحة العمال داخل الهيئة المستخدمة لحماية العمال من الأضرار لاسيما استعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية ويقوم طبيب العمل بتحليل هذه المناصب في مجال حفظ الصحة والأمن قصد اقتراح إجراءات تكييف مناصب العمل وتقديم إرشادات للمستخدمين في ميدان الصحة والأمن والنظافة في وسط العمل⁽²⁾.

أثناء المعاينة وفي حالة تهاون وخطر لم تتخذ الهيئة المستخدمة الإجراءات اللازمة لمنع حدوثه، في هذه الحالة يقوم طبيب العمل بإخطار صاحب العمل مسبقا لاتخاذ الإجراءات اللازمة⁽³⁾، وفي حالة عدم الاستجابة لهذا الإخطار نصت المادة 02/36 على أنه *إنذا لم تأخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا الذي يدرس الملف مع طبيب المختص المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش* " الأمر الذي يجعله عرضة لضغوط المستخدم باعتباره عاملا أجيرا تابعا للمستخدم تبعية قانونية واقتصادية مما يؤدي إلى الإنهاء التعسفي للعلاقة، لذا لا بد من ضرورة توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل، رغم أن قانون رقم 88-07 منح لطبيب العمل حق إخطار مفتش العمل بعد

1- سملاي يحضية، مرجع سابق، ص 70.

2- المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

3- المادة 34 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

إعذار صاحب العمل في حالة مخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن.

د - في مجال المراقبة الطبية :

تكفل المشرع الجزائري بتحديد المهام التي تقع على عاتق طبيب العمل، حيث تأخذ مهمته الصبغة الوقائية في معظم الأحيان، في محاولة منه لمنع وقوع الخطر المهني، والمحافظة قدر المستطاع على صحة العامل، أما إذا عجز عن ذلك وتعرض العامل للخطر أو الإصابة، فهنا عليه تدارك الوضع ومحاولة منع تطور الإصابة، ويكون تدخله ذو صبغة علاجية، متصل في كل الأحوال بالطابع الإستعجالي .

1 - المهام الوقائية:

يتمتع طبيب العمل بصلاحيات في مجال المراقبة الطبية، حيث يخضع العمال إلى نوعين من الفحوصات الطبية، فحوصات طبية إجبارية في حالات معينة، وفحوصات طبية اختيارية.

- الفحوصات الطبية الإجبارية :

تكون الفحوصات الطبية إجبارية في حالة الفحص الطبي للتشغيل، حيث يلتزم طبيب العمل بإجراء كشف طبي ابتدائي لكل عامل عند تعيينه لأول مرة في منصب العمل، لمعرفة مدى تناسب العامل مع العمل الممنوح له وهو ما أكدته المادة 17^{ol} من قانون رقم 88-07 حيث جاء فيها **يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل**، ويشمل الفحص الطبي فحص سريري وفحوص شبه سريرية ملائمة بهدف البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال، كما تهدف هذه الفحوصات إلى اقتراح تعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل، وإلى بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص، كما

يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف التأكد من أن العامل أهلا لمنصب العمل المرشح لشغله⁽¹⁾

يجرى طبيب العمل فحوصات دورية لجميع العمال، ويعتبر هذا الإجراء البداية الأولى لحماية العمال من الإصابات والأمراض المهنية، حيث يتم الكشف المبكر للحالة بالتالي إتخاذ الإجراء المناسب مثل إبعاد العامل عن مكان التعرض قبل تفاقم الحالة، ويشترط في الطبيب خبرة ومعرفة لطبيعة العمل.

يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية، والمعنيين في مناصب العمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن⁽²⁾ وكذا الفئات التالية :

- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- العمال الذين يزيد أعمارهم عن 55 سنة.
- العمال المكلفين بالإطعام والمعوقين جسديا وذوي الأمراض المزمنة.
- النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين⁽³⁾.

يعد طبيب العمل كشفا طبيا خاصا عند استئناف العمل، عند غياب مرضه مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة الأمومة، أو غياب لا يقل عن 21 يوم بسبب مرض أو حادث غير مهني، والغاية من خضوعه للرقابة الطبية لمعرفة الآثار التي قد يخلفها المرض، ومدى إمكانية مزاولة العامل لمهامه المعتادة⁽⁴⁾.

- الفحوصات الطبية الاختيارية:

تكون الفحوصات الطبية الاختيارية بطلب من العامل، حيث بإمكان أي عامل أن يحصل بطلب منه على فحص طبي لدى طبيب العمل، سواء كان طبيب العمل تابعا للمؤسسة التي يعمل بها أو للقطاع الصحي بغرض الحصول على النتائج والتوجيهات التي تنعكس إيجابا على مردود

1- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

2- بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 235.

3- المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

4- المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المرجع نفسه.

العمل وصحة العامل⁽¹⁾، كما تؤدي هذه الفحوصات بطلب من طبيب العمل نفسه، كأن يلجأ إلى الفحوص التكميلية والتي على ضوءها أن يتخذ كل إجراء من شأنه المحافظة على صحة العامل أو أن يلجأ إلى طبيب اختصاصي لتحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع المنصب المراد شغله، أو اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني⁽²⁾.

2 - المهام العلاجية:

تتمثل مهمة طبيب العمل الأساسية هي وقاية العامل من كل خطر يترتب به لكن لآمانع من ممارسة بعض المهام العلاجية أحيانا، ترتبط بالحالات الإستعجالية⁽³⁾.

تشمل الخدمات العلاجية الإسعافات الطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظا على حياته، أو التقليل من مضاعفات الإصابة إلى حين نقله إلى المستشفى، حيث لا بد أن يجهز كل مكان عمل على الأقل بعدة أدوات الاستعجال الأولية يسهل التعرف عليها والحصول عليها وتوضع تحت مسؤولية⁽⁴⁾ مسعف، وتحتوي على تعليمات واضحة بالإسعافات الأولية، فيقدم طبيب العمل خدمات الإنعاش بغرض المحافظة على التنفس بمعدله الطبيعي بالإضافة إلى حماية وظائف القلب وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات.

يجب أن يتلقى عامل أو أكثر، في كل مكان تنجز فيه أشغال خطيرة، التعليمات الضرورية لإعطاء الإسعافات الأولية⁽⁵⁾.

يعد طبيب العمل أو مساعدوه بعد إسعاف العامل، تقريرا يرسل إلى المستشفى مع المريض، وإذا كانت الإصابة التي تعرض له عبارة عن جروح أو كسور، فإن مهمة طبيب

1- المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

2- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المرجع نفسه.

3- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 70.

4- المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

5- المادة 02/31، المرجع نفسه.

العمل هنا تقتصر على إيقاف النزيف ولو بقطعة قماش، ويثبت الكسور إن أمكن مع حقن العامل بمصل التيتانوس إذا كان تراب المصنع ملوثاً (1).

الفرع الثاني

تدابير الأمن داخل أماكن العمل

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتوفير الأمن في مكان العمل وفق ما تقضي به النصوص القانونية والتنظيمية وكذا النظام الداخلي المعمول به في المؤسسة لا سيما تلك المتعلقة بالتدابير الاحتياطية والوقائية التي تضمن توفير حماية كاملة للعمال في أماكن العمل وذلك بتصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن امن العمال (2).

يجب أن يحدد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، القواعد التي تكرر النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتدابير العامة للأمن (أولاً) وكذا بعض التدابير الخاصة (ثانياً).

أولاً- التدابير العامة في أماكن العمل :

على هذا الأساس تضمنت التدابير العامة للأمن المواد 05 و 07 من قانون رقم 88-07 إنك جاء في نص المادة 05 على أنه " يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، المشار إليها في المادة 04 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال"، تشمل هذه التدابير مايلي:

1- التدابير المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور: نصت المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 على أنه "إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أعتدة وأشياء عاتقة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر خمسين (50) كلغ في المسافات القصيرة.

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 70.
2- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 370.

أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها خمسة وعشرين (25). وكما يجب أن يزود العمال بوسائل الرفع والشحن والتفريغ والنقل حتى يقوموا برفع الحمولات التي يزيد وزنها على ما نصت عليه الفقرتان الأولى والثانية، وشحنها وتفريغها ونقلها".

إذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو مركبات النقل أو آليات الشحن والتفريغ يجب أن يخصص طرق لمرورها، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافياً لتجنب خطر الاصطدام بحيث يتجاوز هذا العرض بـ 60 سم على الأقل عرض الآلات وعندما يكون المرور في الاتجاهين يجب أن يساوي عرض الممرات مرتين على الأقل عرض المركبات أو الحمولات مع زيادة 90 سم، كما تجب الإشارة إلى الممرات التي تمر فيها الآلات وعربات الشحن والتفريغ بوسائل ملائمة، كما يجب أن توضع معالم بممرات الراجلين وهذا ما نصت عليه المادة 27 من المرسوم التنفيذي 91-05.

كما يجب أن تكون أرضية أماكن العمل والمرور والمنافذ مستوية تمام الاستواء إلا إذا كانت ضرورة تفرضها طبيعة الأشغال، كما يجب أن تبقى الممرات ومنافذ الخروج التي يستعملها العمال خالية من أي عائق، ولا يمكن مطلقاً أن لا يقل عرضها عن 80 سم⁽¹⁾ مهما يكن استعمالها. كما نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 91-05 على أنه "إذا كان نشاط المؤسسة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة، وآليات للشحن والتفريغ، فيجب أن تخصص دروب لمرورها .

ويجب أن تكون قدر الإمكان متميزة عن السبل والممرات المخصصة لخروج العمال". كما يجب أن تعزل وتميز في مناطق العمل والمرور مساحات خزن المواد والمنتجات والبضائع التي تمثل خطراً بطبيعتها أو بوضعها، كما يجب أن يسند تكديس الأكياس والصناديق أو الحمولات على اختلاف أنواعها إلى عمال مؤهلين ويجب أن يتم هذا العمل دون أن يرتب عليه أي خطر وهذا ما أكدته المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

1- المادة 28 و29 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق.

تهيأ وسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات وذلك بتوفير السلام التي تكون مصنوعة من مواد صلبة وتوفر فيها كل ضمانات الأمن لدى استعمالها بتزويدها بحواجز جانبية ومقابض يدوية، كما يمنع أن تنتقل أشياء وزنها أكثر من 50 كغ أو أشياء حجمها ضخم وهو ما أكدته المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

ثانيا: التدابير الخاصة بالأمن في أماكن العمل:

تلتزم المؤسسة المستخدمة باتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المنشأة من مخاطر العمل المختلفة وذلك بإتباع القواعد العامة المنصوص عليها في التشريع والنصوص التنظيمية الخاصة بها. إلا أن هناك بعض المخاطر تستلزم تدابير خاصة يمكن ذكر بعض منها :

1- التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق:

تبدأ الحرائق عادة على نطاق ضيق لأن معظمها ينشأ من مستصغر الشرر بسبب إهمال في إتباع طرق الوقاية من الحرائق ولكنها سرعان ما تنتشر إذا لم يبادر إلى إطفائها مخلفة خسائر ومخاطر فادحة في الأرواح والمتاع والأموال والمنشآت، لذلك يجب على الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الوقائية من أخطار نشوب الحرائق لمنع حدوثها والقضاء على مسبباتها وتحقيق إمكانية السيطرة عليها في حالة نشوبها وإخمادها في أسرع وقت ممكن بأقل الخسائر⁽¹⁾. لهذا أوجب المشرع الجزائري على المستخدم عزل أماكن العمل ومراكزه التي تنطوي على كل أخطار الحريق بسبب الاستعمال الدائم للمنتوجات والمواد سريعة الالتهاب، ويتم ذلك بإقامة تلك الأماكن والمراكز في بنايات منفصلة إما بفصلها أو حمايتها بحواجز من أصل البناية نفسها،

يجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في تلك الأماكن والمراكز التي يمكن أن تسبب في حريق أو انفجار وهذا ما أكدته المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، ولا يمكن أن يكون في محل واحد أو بناية واحدة أقل من منفذين، إذا كان يمر عبرها

1- دليل السلامة والصحة المهنية، الحرائق وكيفية مكافحتها، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.education.gov.bh/division/safety/accident.htm>

أكثر من 100 شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها كما لا يمكن أن يقل عرض المنفذ والمخارج المؤدية إلى هذه البنايات عن 80 سم.

يجب أن توضع علامات مرئية ليلا ونهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ أو مخرج (1). كما يجب أن تكون النجذات الأولى بوسائل إطفائية من مختلف الأنواع والقدرات وبعدد كاف كما يجب أن تكون ميسورة الاستعمال وموزعة توزيعا لائقا في أماكن العمل (2)، كما نصت المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 على أنه "يجب على الهيئة المستخدمة أن توفر وسائل نجدة إطفائية تتلائم وأخطار الحريق في المؤسسات التي تتداول أو تستعمل أو تودع كميات هامة من المواد سريعة الالتهاب من المجموعة الأولى.

كما يجب أن تستعمل هذه الوسائل فرقة مدربة على استعمال هذه الإطفائية"

يجب أن يكون عتاد مكافحة الحريق موضوع زيارات وتجارب دورية، وتمارس التجارب إبان التدريب يتعلم المستخدمون خلالها كيف يستعملون وسائل تقديم النجذات الأولى، كما يجب أن تسجل قائمة التجارب والتدريب والملاحظات التي يمكن إستخلاصها في سجل خاص يكون في متناول مفتش العمل وهذا ما أكدته المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 .

2- التدابير الخاصة للوقاية من الإشعاعات الضارة:

الثابت علميا أن التعرض للإشعاعات الضارة يؤدي إلى الإصابة بأمراض خطيرة تهدد حياة العامل وجميع عناصر بيئة العمل، وخلاف المصادر الطبيعية للإشعاعات، هناك المصادر الصناعية التي تتمثل في محطات الطاقة، شاشات التلفزيون والحساب الآلي، أجهزة أشعة إكس وتختلف آثار الإشعاع باختلاف المصدر المشع واختلاف شدة هذا الإشعاع وطول المدة التي يتعرض فيها العامل لهذا الإشعاع والحد الأقصى المسموح به للإشعاع النووي الموجود في الهواء هو 05 ريم⁽³⁾ والتعرض المستمر لمثل هذه الإشعاعات التي تقل قيمتها أو شدتها عن

1- علي عوض حسين، مرجع سابق، ص 230.

2- المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق.

3- ريم هي وحدة قياس الإشعاع الممتص.

الحد الأقصى قد يؤدي على المدى الطويل إلى الإضرار بصحة العامل⁽¹⁾. لذا قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة باقتراحها على شكل اتفاقية دولية رقم 115 لسنة 1989 بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة⁽²⁾، حيث ألزمت المؤسسات المستخدمة باتخاذ التدابير الخاصة في التعامل مع مخاطر الإشعاعات، بحيث لا يجوز استخدام الأشعة المؤينة أو العمل بها بأية صفة كانت إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الجهة المختصة، وعلى المرخص له ألا يتجاوز حدود الترخيص الممنوح له أو أن يقوم بإجراء أي تعديل على الأجهزة أو المواد المرخص له باستخدامها دون موافقة الجهة المختصة، كما يجب على كل من يرخص له باستخدام الأجهزة أو المواد المشعة إبلاغ الجهة المختصة عند وقوع حادث يؤدي إلى تعريض العمال إلى إشعاعات تزيد على الحد المسموح به، وجسد المشرع ذلك من خلال المرسوم الرئاسي رقم 05-117⁽³⁾ خاص بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة والمرسوم الرئاسي رقم 05-119⁽⁴⁾ خاص بتسيير النفايات المشعة.

لا يسمح لأي شخص بالعمل بالأشعة المؤينة أو القيام بأي عمل يمكن أن يعرضه لمخاطر الإشعاعات إلا بعد فحصه طبيا والتحقق من لياقته الصحية طبقا للشروط الخاصة التي تحددها الجهات المختصة⁽⁵⁾. وبالتالي تلتزم الهيئة المستخدمة وفروعها بتكليف مختصين في مجال الإشعاعات لمراقبة ووقاية العمال من أخطارها المحتملة.

المطلب الثاني

جزاءات مخالفة تدابير الوقاية الصحية والأمن

خصص المشرع الجزائري الفصل الثامن من قانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجزاءات المقررة في حالة مخالفة الأحكام الواردة في هذا

1- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 325.
 2- اتفاقية المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية رقم 115 لسنة 1989، بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، دورته الرابعة والأربعين، جنيف، 1 سبتمبر/جوان 1960.
 3- مرسوم رئاسي رقم 05-117، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج ر عدد 27 لسنة 13 أبريل 2005.
 4- مرسوم رئاسي رقم 05-119، يتعلق بتسيير النفايات، ج ر عدد 27 لسنة 13 أبريل 2005.
 5- علي عوض حسين، مرجع سابق، ص 263.

القانون باعتبارها أداة لكفالة احترام نصوص القانون، فإذا وقعت المخالفة كانت وسيلة لردع تجنباً لتكرار المخالفة⁽¹⁾. تطبق هذه العقوبات الواردة في هذا القانون، ما لم تكن هناك عقوبة أشد على نفس المخالفة بقانون آخر، فإذا كان للمخالفة عقوبة أشد في أي من القوانين الأخرى مثل قانون العقوبات، أنزلت هذه العقوبة بمرتكب المخالفة.

تتمثل العقوبات الواردة بهذا الفصل في غرامات مالية مع تعيين حديها الأدنى والأقصى حيث تتعرض الهيئة المستخدمة إلى عقوبات مالية في حالة عدم تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²⁾ (الفرع الأول) كما يتعين على العمال الامتثال التام لقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل وفي حالة التهاون وعدم مراعاة هذه الأحكام يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الجزاءات المقررة على الهيئة المستخدمة

تتعرض المؤسسة المستخدمة للعقوبات المنصوص عليه في قانون رقم 88 - 07 في حالة تهاونها وعدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصاتها، كما تكون مسؤولة في حالة ارتكاب هذه المخالفات من طرف العمال، إذا لم تتخذ الهيئة المستخدمة الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات تتنوع مسؤولية صاحب العمل في مجال توفير الصحة والأمن في مكان العمل لذلك تختلف العقوبات المقررة بشأنه، فهناك جزاءات مقررة في حالة مخالفة قواعد الصحة والأمن (أولاً)، وجزاءات مقررة في حالة مخالفة القواعد المتعلقة بطب العمل (ثانياً).

1- رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 361.
2- المادة 35 من قانون رقم 88-07، مرجع سابق.

أولاً-الجزاءات المقررة في حالة مخالفة قواعد الصحة والأمن :

يتعين على الهيئة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال وذلك بتصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال كما يجب أن يوفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار⁽¹⁾، كما يجب على الهيئة المستخدمة أن تراعي أمن العمال في اختيار التجهيزات والآلات المستعملة والأدوات وكل وسائل العمل المناسبة للعمل⁽²⁾. كذلك يتعين على المؤسسة أن تتحقق من الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والمعوقين لا تقضي مجهودا يفوق طاقتهم⁽³⁾.

يعاقب المستخدم على مخالفته لهذه الأحكام بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة 3 أشهر على الأكثر، وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽⁴⁾.

أما في حالة مخالفته أحكام صنع أو عرض للبيع أو شراء أو إيجار الأجهزة أو الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية والدولية بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽⁵⁾.

يؤدي العود المثبت بمحضر، يعده مفتش العمل وبناء على قرار من المحكمة، إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال المخالف عليها، قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال. يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها سابق بغض النظر عن العقوبات التي قد يتعرض لها تطبيقاً لقانون العقوبات في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح وهذا ما أكدته المادة 40 من القانون رقم 88-07 .

1- المادة 05 من قانون رقم 88-07، مرجع سابق.

2- المادة 07 من القانون نفسه.

3- المادة 11 من القانون نفسه.

4- المادة 38 من القانون نفسه.

5- المادة 37 من القانون نفسه.

ثانيا - الجزاءات المقررة في حالة مخالفة القواعد المتعلقة بتوفير طب العمل :

نصت المادة 13 من قانون رقم 88-07 " يعد طب العمل إلتزاما يقع على عاتق الهيئة المستخدمة"، فيتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشأ مصلحة لطب العمل وعندما يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي، وإذا حالت الضوابط المشار إليها دون إنشاء مصلحة لطب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة، بتعين عليها :

- إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي.

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

- أما في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة للطلب المؤسسة المستخدمة أو تخلي عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل وذلك حسب اتفاق نموذجي⁽¹⁾.

كما يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية المتعلقة باستئناف العمل، فضلا عن ذلك يمكن للعامل الاستفادة من فحوص تلقائية بناء على طلب العامل نفسه، كما يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل⁽²⁾.

يعاقب المستخدم لمخالفة هذه الأحكام بغرامة مالية تقدر ما بين 500 دج إلى 1500 دج أما في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فنصت المادة 38 من القانون رقم 88-07 على أنه "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3 و5 و6 و7 و11 و14 و17 و23 و24 و25 و26 و28 أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج .

1- المادة 14 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق

2- المادة 17 من القانون نفسه

في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر. ويغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

الفرع الثاني

الجزاءات المقررة على العمال

اهتم المشرع بصحة العامل وسلامته من الأخطار التي يتعرض لها أثناء تأدية عمله ويرجع اهتمامه بذلك إلى رغبته في الحفاظ على هذه الطائفة بوصفها أحد طرفي العملية الإنتاجية، من أجل ذلك تدخل ونظم هذا الالتزام بعدة قواعد⁽¹⁾، حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير أسباب الصحة والوقاية الصحية، وذلك بتوفير احتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة، وكذلك التزامه بتوفير وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل والأمراض المهنية، كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية⁽²⁾

يلتزم العامل كذلك بدوره بأن يستعمل وسائل الوقاية الصحية ويتعهد بالعناية بما في حوزته من وسائل وتجهيزات، وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل والأمراض المهنية، وعليه ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه⁽³⁾، حيث يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، في حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة فنصت المادة 43 من القانون رقم 88-07 على أنه "يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل".

1- سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 373.

2- أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص 251.

3- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 375.

في حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة "

على هذا الأساس سيتم التعريف بالنظام الداخلي (أولاً)، والجزاءات المقررة على العمال في الأنظمة الداخلية (ثانياً).

أولاً-النظام الداخلي:

تنص المادة 77 و78 من قانون رقم 90-11، يعتبر النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والانضباط، دون أن تمس بحقوق العمال.

تلتزم كل مؤسسة مستخدمة تشغل 20 عاملاً بوضع نظام داخلي لها، هذا ما نص عليه المشرع في المادة 75 من قانون رقم 90-11، ويعرض على أجهزة 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 من 20 حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة⁽¹⁾. يودع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ تأشيرة مفتشية العمل عليه بدلاً من 15 يوماً كما كان عليه في النظام السابق⁽²⁾ على أن يسري العمل به فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، يضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنيين، التي تكون أحكامه ملزمة لأطراف علاقة العمل وهذا ما أكدته المادة 79 من قانون رقم 90-11.

ثانياً- الجزاءات المقررة على العمال في الأنظمة الداخلية:

اعتبر المشرع الجزائي قواعد الصحة والأمن من المسائل المرتبطة بالنظام العام، حيث يترتب على عدم احترام المستخدم لها توقيع عقوبات جزائية⁽³⁾، أما فيما يخص العمال فنجد أن

1- المادة 76 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.
2- رشيد واضح علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 150.
3- بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 231.

المشرع الجزائري لم يتطرق إلى الجزاء الذي يلحق العامل عند مخالفته للقواعد المتعلقة بالنظافة والأمن داخل أماكن العمل تاركا ذلك للأنظمة الداخلية للمؤسسات .حيث تضع المؤسسة تحت تصرف العاملين جميع الوسائل والمعدات التي تهدف إلى ضمان أقصى شروط النظافة وأمن العامل، الذي من جهته يستوجب عليه لأمنه الشخصي إتباع جميع المقاييس والإرشادات التي رسمتها المؤسسة، كما يستوجب عليه المحافظة على النظافة الفردية وذلك باستعمال الوسائل الموضوعه تحت تصرفهم والتي تتمثل في :

-أماكن تناول الطعام المخصصة لذلك.

- المغاسل .

-المرشات .

-المراحيض .

-موزعات المياه الصالحة للشرب.

-صناديق القذرات، النفايات، الفضلات المختلفة.

وأن يحضروا إلى مناصب عملهم مرتدين لباسهم القانوني ومصحوبين بوسائلهم الخاصة بالوقاية. اعتبر النظام الداخلي لمؤسسة سوناطراك، أن مثل هذه المخالفات تشكل عقوبة من الدرجة الأولى تستوجب توقيع إنذار كتابي⁽¹⁾ . أما المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية اعتبرت أن مثل هذه المخالفات تعتبر أخطاء من الدرجة الثانية تستوجب العقوبات⁽²⁾ التالية :

- حذف كلي لمنح المردودية.

- وقف عن العمل من 04 إلى 08 أيام.

- تأخير في الترقية.

1- النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للصناعات البترولية سوناطراك، المصادق عليه من قبل مفتشية العمل، بسيدي أحمد، الجزائر العاصمة، في 17 جوان 1992.

2- النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للصناعات، المصادق عليه من قبل مفتشية العمل، بالطريق الوطن 5 ص ب 153 الروبية بومرداس، 28 جانفي 1991.

الفصل الثاني

الرقابة على تطبيق أحكام الوقاية

الصحية و الأمن داخل أماكن

العمل

يعد حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية (1)، هذا ما دفع التشريعات المختلفة وبعض رواد الإدارة إلى ضرورة اعتبارها وظيفة أساسية من وظائف المؤسسة، كما اعتبرت من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل (2)، مما أدى بالمشروع الجزائري إلى تكريس هذا الحق في دستور الجزائري (3) كما صدر جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

أوكل المشروع الجزائري مسؤولية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية على عاتق الهيئة المستخدمة بالدرجة الأولى، فهي ملزمة بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية، وأن تعلق بمكان بارز تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق القرارات والأنظمة التي تصدر بهذا الشأن.

لم يكتف المشروع الجزائري بحمل الهيئة المستخدمة المسؤولية، بل أوجب على بعض الأجهزة القيام بالرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن، ومن خلال استقراء النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، يمكن التمييز بين نوعين من الرقابة، الرقابة الداخلية (المبحث الأول)، والرقابة الخارجية (المبحث الثاني).

* 1- أنظر الاتفاقية الدولية الصادرة عن المنظمة العمل الدولية، رقم 161 لسنة 1992، بشأن خدمات الصحة المهنية، دورته الحادية والسبعون، جنيف، 07 جوان 1990.
2- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 135.
* 3- أنظر المادة 55 / 02 من دستور 1996، التي تنص على أنه: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

المبحث الأول

الرقابة الداخلية على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن

تتولى الرقابة الداخلية، لجان الرقابة الداخلية وتتمتع هذه الأخيرة بدور هام وفعال في حماية العمال، فهي تقف أكثر على حقيقة الوضع داخل المؤسسة المستخدمة من خلال الاتصال المباشر بالعمال، وبالتالي تكون أكثر دراية بمدى توفر تدابير الوقاية الصحية والأمن⁽¹⁾، حيث تساهم في نشر الوعي الوقائي بين العمال وبعث الثقة في سياسة الوقاية المنتهجة من طرف المؤسسة⁽²⁾.

يمكن أن تظهر لجان الرقابة الداخلية في عدة أشكال، إما على شكل لجان تقنية أو مصالح متخصصة أو لجان متساوية الأعضاء⁽³⁾، لكنها تقوم تقريبا بذات الدور منها ما هو منصوص بموجب قانون العمل ومنها بموجب قانون خاص، حيث نص المشرع الجزائري في قانون العمل على أجهزة المشاركة⁽⁴⁾ والهدف منها هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم وتكون علي دراية بما يحتاجونه من التدابير التي تضمن لهم السلامة في أماكن العمل (المطلب الأول)، كما ألزم المشرع المؤسسة بالمساهمة في إنشاء أجهزة الوقاية الصحية والأمن وتوكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن (المطلب الثاني).

المطلب الأول

أجهزة المشاركة

نظرا لمبدأ المشاركة العمالية من أهمية في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية، ذلك استجابة للفكرة القائمة على ضرورة إقامة علاقات تعاون بين العمال وأصحاب العمل، فمشاركة العمال في ظل الإصلاحات الاقتصادية تعتبر نتيجة حتمية للمطالب العمالية من أجل إسهامهم

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 73.

2- سملاي يحضينة، مرجع سابق، ص 109.

3- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 136.

4- تناول المشرع الجزائري أجهزة المشاركة في الفصل الأول من الباب الخامس من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

كطرف في علاقة العمل، لأن مركزية القرار في المؤسسة واحتكار سلطة إعداد نصوصها وتنظيماتها، أدى إلى تدهور الروابط بين العمال والمستخدمين وسوء الأوضاع الاجتماعية والمهنية⁽¹⁾.

ونظرا لأهمية إجراء التفاوض الجماعي في ضمان الحماية اللازمة للعمال وفي تحقيق معادلة التوازن ما بين المقتضيات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية⁽²⁾، يلتزم المستخدم باتخاذ إجراءات وتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل وذلك حفاظا على العمال من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها نتيجة مباشرتهم للأعمال المرتبطة بمهنتهم، ولقد حدد المشرع الجزائري الهيئات التي يتم التشاور معها حول التدابير المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وتتمثل في أجهزة المشاركة، حيث سيتم التطرق إلى تشكيلة أجهزة المشاركة (الفرع الأول)، ثم لجنة المشاركة ودورها الرقابي في مجال الصحة والأمن داخل أماكن العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تشكيلة أجهزة المشاركة

إن إشراك العمال في العمل بمقترحاتهم في وضع إجراءات وتعليمات الوقاية الصحية والأمن عامل أساسي لإنجاح برنامج الوقاية، ذلك أن استعمال أسلوب الإقناع المبني على الفهم الواضح للوقاية وإجراءاتها بدلا من أسلوب العقاب والإكراه، مع اعتماد نظام المشاركة الفعالة للعمال شرط ضروري لنجاح برنامج الوقاية⁽³⁾ وذلك استناد إلى عاملين:

- عامل نفسي ذلك أن مساهمة العمال في اتخاذ القرار دافع لإنجاحه.
- فعالية القرار الجماعي لأنه يكون نتيجة تحليل جميع الآراء ودوره في إقناع القرار الفردي المتمثل في قرار المستخدم.

1- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 153.
2- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون، تيزي وزو، جامعة مولود معمري كلية الحقوق والعلوم السياسية، تاريخ المناقشة 2013، ص 145.
3- سمالي يحضية، مرجع سابق، ص 112.

نظم المشرع الجزائري طريقة المشاركة العمالية بموجب قانون رقم 90-11 حيث نصت المادة 10 من الأمر رقم 96-21 على أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تتم بواسطة مندوبي في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل⁽¹⁾ أو بواسطة لجنة مشاركة في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، لذا سيتم الوقوف عند كيفية تشكيل أجهزة المشاركة (أولا)، وشروط المشاركة العمالية (ثانيا).

أولا- كيفية تشكيل أجهزة المشاركة:

أنشئت لجنة المشاركة بموجب قانون رقم 90-11 بهدف تحقيق الحماية المهنية والاجتماعية للعمال، خلافا للنظام الذي سبق أي نظام التسيير الاشتراكي الذي اعتمد مبدأ المشاركة العمالية انطلاقا من اعتبارات سياسية، مما خلق نوعا من الغموض في صلاحيات المخولة لمجلس العمال إذا كان يشكل جزءا من التنظيم الإداري في المؤسسة ووسيلة في يد الإدارة⁽²⁾، لحق المشاركة العمالية انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج عن طريق مجلس العمال المنتخب، ليصبح بذلك العامل المسير المنتج⁽³⁾.

وفي ظل الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر ابتداء من سنة 1988، ألغيت هذه القوانين بصدور القوانين الاقتصادية والعمالية الجديدة، وما أقرته هذه القوانين من الاعتراف بالحق النقابي وتوسيع دائرة مفهوم هذا الحق ونشاطاته ليتمكن من الزحف إلى مراكز القرار على مستوى المؤسسة ليشارك في وضع واتخاذ قراراتها، لاسيما تلك المتعلقة بعلاقات العمل على مستوى المؤسسة التي لها تأثير مباشر على الحياة الاجتماعية والمهنية للعمال والحياة الاقتصادية والتنظيمية للمؤسسة المستخدمة⁽⁴⁾، بصدور قانون علاقات العمل رقم 90-11 ألزم المشرع على المستخدم بأن يعد ويعرض أعمال التكوين وتحسين مستوى العمال على لجان

1- الأمر 96-21 مؤرخ في 09 جويلية 1996، معدل ومتم للقانون 90-11، ج ر عدد 43، صادر في 10 جويلية 1996.

2- فتحي وردية، مرجع سابق، ص 146 و147.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 231.

4- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 152.

المشاركة لإبداء الرأي فيه⁽¹⁾، كما أن المادة 91 المعدلة بموجب الأمر رقم 21/96 تنص على أن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة يتم بواسطة مندوبين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملاً على الأقل، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدة أماكن عمل، وكل واحدة منها تشغل أقل من 20 عاملاً 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 دورتي⁽²⁾، أو بواسطة لجنة المشاركة في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

تشكل لجنة المشاركة من أعضاء ينتخبون من مجموع العمال عن طريق الاقتراع السري الحر والمباشر لمدة 3 سنوات، وتشمل ما بين عضو واحد إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال⁽³⁾. تتوزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية الموجودة في المؤسسة بشرط ألا تقل حصة العمال المؤهلين ثلث من عدد المقاعد، ما عدا في حالة الاتفاق على عكس ذلك، ويحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:

- من 20 إلى 50 عامل : مندوب واحد (01).

- من 51 إلى 150 عامل : مندوبان (02).

- من 151 إلى 400 عامل : أربعة مندوبين (04).

- من 401 إلى 1000 عامل : ستة مندوبين (06).

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل⁽⁴⁾.

ثانياً- شروط المشاركة العمالية:

مشاركة العمال في إدارة وتسيير المؤسسة في ظل الإصلاحات الاقتصادية يعتبر نتيجة حتمية للمطالب العمالية من أجل إسهامهم كطرف في علاقة العمل، لأن مركزية القرار في

1- المادة 57 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 73.

3- فتحي وردية، مرجع سابق، ص 147.

4- انظر المادة 99 من قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

المؤسسة واحتكار سلطة إعداد نصوصها وتنظيماتها أدى إلا تدهور العلاقات بين العمال والمستخدمين وسوء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية⁽¹⁾. وتهدف المشاركة العمالية عن طريق أجهزة المشاركة في 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.

تكون المشاركة العمالية عن طريق الاقتراع السري الحر والمباشر، ولا يكون الاقتراع مفتوح لكل العمال، بل هناك فئات محددة قانوناً منعها المشرع من ذلك وتتمثل في:

- أصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقربائه بالنسب من الدرجة الأولى.
- الإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية.
- العمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية⁽²⁾.

ينتخب مندوبي العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة⁽³⁾.

يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية⁽⁴⁾ ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذي تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة أعلاه. إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجرى الدور الثاني من الاقتراع مدة أقصاها 30 يوماً، وفي هذه الحالة يمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة سابقاً أن يرشحوا أنفسهم.

في حالة عدم وجود منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة، تنظم انتخابات مندوبي المستخدمين بمشاركة كل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب مع

1- واضح رشيد، مرجع سابق، ص 153.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 73.

3- المادة 97 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق، ص 73.

4- تنص المادة 35 من قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر عدد 23، صادر بتاريخ 06 جوان 1990، على أنه "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية العمالية التي تنظم 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة".

مراعاة النسبة الدنيا للمشاركة في الاقتراع، ويجب أن يسمح نظام الاقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية في مكان العمل⁽¹⁾.

قد يعترض بعض المشاركين في الاقتراع على النتائج فهنا لهم حق اللجوء إلى القضاء بشرط احترام أجل 30 يوما لرفع الاعتراض، ويعود الاختصاص القضائي إلى المحاكم المختصة إقليميا في القسم الاجتماعي التي تصدر حكمها بصفة ابتدائية نهائية غير قابلة للاستئناف في أجل 30 يوما من إخطارها حيث تنص المادة 100 من قانون رقم 90-11⁽²⁾ على أنه "يرفع كل احتجاج يتعلق بانتخاب مندوبي المستخدمين في أجل 30 يوما التالية للانتخاب أمام المحكمة المختصة إقليميا التي تبت بحكم ابتدائي ونهائي في أجل 30 يوما من الإخطار". وبعد تثبيت نتائج الانتخاب يتولى المندوبين انتخاب لجان المشاركة لتتولى هذه الأخيرة إعداد نظامها الداخلي، وانتخاب مكتبها المكون من رئيس ونائب له، عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل، وهذا ما أكدته المادة 102 المعدلة بالمادة 16 من الأمر رقم 96-21.

الفرع الثاني

لجنة المشاركة

تساهم لجنة المشاركة في تنظيم وتسيير المؤسسة في اجتماعات دورية محددة بمرّة كل 03 أشهر، ويمكن أن تجتمع استثنائيا إما بطلب من رئيسها أو بأغلبية أعضائها وتعدّ اللجنة اجتماعاتها تحت رئاسة المستخدم أو ممثله القانوني في أماكن الفروع مرة على الأقل في كل 03 أشهر على الأقل⁽³⁾، كما تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة، بتنوع مجالات التي يمكن أن تدخل فيها، فمنها ما هو متصل بمكان العمل ومنها ما يتعلق بممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة وهذا ما يساهم في تقديم أفضل حماية للعمال⁽⁴⁾.

1- المادة 98 من قانون 90-11، مرجع سابق.

2- معدلة بالمادة 15 من الأمر رقم 96-21، مرجع سابق.

3- فتحي وردية، مرجع سابق، ص 147.

4- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 74.

لذا سيتم التطرق إلى إجراءات تسيير لجنة المشاركة (أولاً)، واختصاصاتها لاسيما في مجال الوقاية والأمن داخل أماكن العمل (ثانياً).

أولاً- إجراءات تسيير لجنة المشاركة:

تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل⁽¹⁾.

تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة على الأقل وتجتمع إجبارياً بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوم من تاريخ اجتماعها، ويمكن المستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات⁽²⁾، كما يجتمع أيضاً مكتب لجنة المشاركة تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل 30 يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة، ويمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخله في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل 15 يوماً على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع⁽³⁾.

يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ما عدا خلال عطلتهم السنوية⁽⁴⁾، كما نصت المادة 108 من قانون رقم 90-11 على أنه "لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار إليها في المادة 106 أعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم".

1- المادة 16 من الأمر رقم 96-21، مرجع سابق.
2- المادة 103 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.
3- المادة 104 من قانون رقم 90-11، المرجع نفسه.
4- المادة 106 من القانون رقم 90-11، المرجع نفسه.

ثانياً- اختصاصات لجنة المشاركة في مجال الرقابة على الوقاية الصحية والأمن:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة، بتنوع المجالات التي يمكن أن تدخل فيها، بحيث لا تخرج صلاحيات هذه اللجنة عن الطابع الاستشاري فيما يتعلق بالقرارات المزمع تنفيذها من طرف المستخدم والمتعلقة بالتسيير الإداري والتنظيمي للمؤسسات⁽¹⁾ وتتعلق أساساً بمجموعة من المجالات المرتبطة بالصحة وأمن العمال أو لها علاقة بذلك على الأقل، دون أن يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة⁽²⁾ تتمثل في:

- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.

- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل.

- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية تطبيق النظام الداخلي⁽³⁾.

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 أو إخلال من طرف المؤسسة المستخدمة، فقد منحها المشرع صلاحية القيام بأي إجراء داخل المؤسسة المستخدمة لضمان احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بحفظ الصحة وطب العمل⁽⁴⁾.

من خلال هذا نستنتج أن لجنة المشاركة تساهم مساهمة فعالة في حماية العمال من الأخطار التي تترتب بهم، فهم يتحملون بعض الالتزامات في مواجهة العمال، لذا يتعين 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.

1- فتحي وردية، مرجع سابق، ص 148.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 74.

3- المادة 1/94 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

4- قالية فيروز، المرجع نفسه، ص 74.

المطلب الثاني

أجهزة الوقاية الصحية والأمن

ألزم المشرع الجزائري المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في إنشاء أجهزة الوقاية الصحية والأمن، توكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن، وإن كانت هذه الأجهزة إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا أن شكلها يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية، أي نصوص القانون المنظمة لهذا المجال، والناحية العملية أي عدد العمال في المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾، لكنها تشترك تقريبا في المهام والاختصاصات الممنوحة لها وتتمثل في البحث عن ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها، ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها وتكون قرارات هذه الأجهزة ملزمة للمؤسسة وفروعها⁽²⁾.

تتمثل هذه الأجهزة في لجان الوقاية الصحية والأمن (أولا)، وفي مصلحة الوقاية الصحية والأمن (ثانيا).

الفرع الأول

لجان الوقاية الصحية والأمن

تعد لجنة الوقاية الصحية والأمن إحدى الأدوات الرئيسية والفعالة التي تعمل المؤسسة من خلالها على ترقية مستوى الوقاية الصحية والأمن، وتحسين ظروف العمل، من خلال التنسيق الجيد بين مختلف الأطراف المعنية بسلامة وأمن عناصر الإنتاج، كما تساهم في نشر الوعي الوقائي بين العمال، وبعث الثقة في سياسة الوقاية المنتهجة من طرف المؤسسة⁽³⁾ ويكون إنشاؤها إجباري بمقتضى القانون حيث نصت المادة 02/23 من قانون رقم 88-07 على أنه "تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال نوي علاقة عمل غير محددة، مع مراعاة

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 75.

2- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 370.

3- سملالي يحضية، مرجع سابق، ص 109.

الأحكام المنصوص عليها ضمن الفقرة الثانية من المادة 25 أدناه وتطبيقا للتشريع المتعلق بمشاركة العمال".

لذا سيتم التطرق إلى تنظيم لجنة الوقاية الصحية والأمن (أولاً)، ثم تحديد أهداف لجان الوقاية الصحية والأمن (ثانياً).

أولاً- تنظيم لجنة الوقاية الصحية والأمن:

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ضمن كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محدودة، وبغض النظر عن وجوب تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية، يتعين على المؤسسة المستخدمة تعيين مندوبي الصحة والأمن إذا كان عدد العمال المشتغلين بها يساوي أو يفوق 09 عمال⁽¹⁾، وذلك بواسطة مندوب واحد يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلاً في هذا المجال، ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم على أن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليمياً⁽²⁾.

عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات، تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى لجنة الوحدة⁽³⁾.

تتوقف لجنة الوقاية الصحية والأمن من جهة، على حجم المؤسسة ونشاطها ومن جهة أخرى على عدد الأقسام الإنتاجية وعدد المستخدمين بها. وتتكون لجنة الوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة من رئيس يتمثل في المدير العام أو أحد نوابه، وتضم في عضويتها كلا من:

- ممثلين عن مختلف الإدارات وأقسام الإنتاج.
- رئيس مصلحة الوقاية.
- طبيب يشارك في اللجنة كمستشار.
- ممثلين عن العمال.

1- المادة 23 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 76.

3- قالية فيروز، المرجع نفسه، ص 76.

أما المؤسسات التي تحتوي على عدة أقسام إنتاجية أن تنشئ وحدات للجنة الوقاية على مستوى كل قسم، بحيث يضم كل وحدة مايلي:

- رئيس القسم الإنتاجي الذي يتولى رئاسة هذا الفرع.
- مهندس الوقاية بالقسم.
- مشرفو الإنتاج أو ملاحظو العمال.
- طبيب يشارك في اللجنة كمستشار.
- ممثلين عن العمال⁽¹⁾.

يعين الأعضاء الممثلين للعمال ضمن لجان المؤسسة والفروع من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، وفي حالة عدم وجوده من طرف لجنة المشاركة وفي حالة عدم وجودهما الاثنان يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال.

تجتمع لجان الوقاية الصحية والأمن لجان المؤسسة مرة واحدة كل 03 أشهر على الأقل أما لجان الوحدة تجتمع مرة في شهر على الأقل، كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم أو الممثل القانوني له إثر وقوع حادث عمل خطير. وتدون محاضر اجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التقارير التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²⁾، ويوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً.

ثانياً- أهداف لجان الوقاية الصحية والأمن:

تهدف لجنة الوقاية الصحية والأمن في مجال الوقاية إلى:

- تحقيق التعاون بين إدارة المؤسسة والعمال في العمل سوياً على تقليل ومنع حوادث العمل من خلال المساهمة المشتركة في وضع سياسة مناسبة للوقاية في مختلف أقسام وفروع المؤسسة كما تمكن اللجنة العمال من الإطلاع على السياسة الوقائية التي تنتهجها المؤسسة ضد أخطار العمل وكسب ثقتهم وتأييدهم لهم.

1- سملاي يحضية، مرجع سابق، ص 110 .
2- بن عزوز صابر، مرجع سابق، ص 240.

- خلق التنسيق اللازم بين مختلف وحدات المؤسسة، وضبط وتحديد دور واختصاص كل قسم في ترقية الوقاية والأمن، وتحديد مسؤولية كل طرف عن الحوادث المتكررة بالمؤسسة⁽¹⁾.

تمثل الوقاية هدفا استراتيجيا للمؤسسة، بحيث تعمل هذه اللجنة على المساهمة في تحقيقه من خلال اعتمادها لسياسة وقائية تحمي العمال وتحفظ وسائل الإنتاج.

ثالثا- مهام لجان الوقاية الصحية والأمن:

تتمثل المهمة الأساسية للجان الوقاية الصحية والأمن، في الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن مراعاة لصحة العمال، حيث تتمثل أهم صلاحياتها في مايلي:

أ- الصلاحيات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن:

تتمثل الصلاحيات الرقابية التي تتمتع بها لجان الوقاية الصحية والأمن في التأكد من مدى تطبيق القواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في مجال الوقاية الصحية والأمن⁽²⁾ وتتمثل أهم واجباتها فيما يلي:

- وضع السياسة الواجبة إتباعها بغية التحكم في أخطار العمل والوقاية منها.
- متابعة تنفيذ برنامج الوقاية المعتمد من طرف المؤسسة.
- إعداد الميزانية اللازمة للوقاية، إضافة إلى ضبط النفقات التي تستدعيه الحوادث والأخطار الطارئة.
- دراسة وفحص التقارير والتوصيات المرفوعة إليها، من اللجان الفرعية الأخرى.
- دراسة تقارير الحوادث والبحث عن أسبابها، مع تقديم المقترحات والتوصيات الواجبة منعاً لتكرارها⁽³⁾.

يتم ذلك من خلال الزيارات الميدانية التي تقوم بها داخل المرافق المختلفة على مستوى الهيئة المستخدمة وفي هذا الإطار يمكنها أن تقترح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشارك في هذا الصدد في كل مبادرة تتضمن لاسيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكييف

1- سملالي يحضية، مرجع سابق، ص 109.

2- بن عزوز صابر، المرجع نفسه، ص 241.

3- سملالي يحضية، مرجع سابق، ص 110.

العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل. كما تتمتع لجنة الوقاية الصحية والأمن بصلاحيات إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير بهدف الوقاية منه، وتبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز (48 ساعة)، كما منح المشرع الجزائري لأي عضو في لجنة الوقاية الصحية والأمن أو لمندوب الوقاية الصحية والأمن صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو المستخدم في حالة وجود خطر وشيك الوقوع يهدد العمال أو المنشآت داخل مكان العمل بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية والفورية والملائمة، ويجب أن يقدم هذا الإشعار مع جميع الملاحظات في سجل خاص بهذا الغرض أو في سجل الملاحظات والاعذارات، وفي حالة عدم اتخاذ المستخدم الإجراءات الضرورية، يجب على عضو اللجنة أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليمياً في أجل لا يتجاوز 24 ساعة وهذا ما أكدته المادة 34 من القانون رقم 88-07.

ب - الصلاحيات الإعلامية والاستشارية:

تساهم لجنة الوقاية الصحية والأمن في إعلام وتكوين العمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية بصفة عامة والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الالتحاق لأول مرة أو عند تغيير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل. كذلك تقوم بإعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل ودراستها، ليتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً وإلى مسؤول الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 78.

الفرع الثاني

مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تعد وظيفة الوقاية من الوظائف الضرورية في المؤسسة، والتي لا تقل أهميتها عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، البيع... إلخ)، لما لها من أهمية في حماية مقومات الإنتاج وصيانتها، بهدف رفع مردوديتها وكفاءتها الإنتاجية.

ألزم القانون المؤسسة المستخدمة بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل كلما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطها⁽¹⁾، كما يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاؤها عندما يفوق عدد العمال المشغلين 50 عاملاً⁽²⁾.

توضع هذه المصلحة كلما أمكن ذلك تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين الذين تلقوا تكويناً مناسباً في مجال الوقاية الصحية والأمن.

لذا سيتم التطرق إلى تنظيم مصلحة الوقاية الصحية والأمن (أولاً)، ثم مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن (ثانياً).

أولاً - تنظيم مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 على أنه تشكل مصلحة الوقاية الصحية والأمن هيكلًا عضويًا للهيئة المستخدمة. يعد إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن إجباريًا كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها"، فيتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن عندما يفوق عدد العمال المشغلين 50 عاملاً كما نصت المادة 01/04 من نفس المرسوم على أنه "يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن عندما تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كل

1- المادة 26/1 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

2- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 08 جانفي 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، ج ر عدد 04، صادرة في 09 جانفي 2005.

الفروع مجتمعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري"، وتلحق مصلحة الوقاية الصحية والأمن برئيس المؤسسة أو الوحدة⁽¹⁾.

تختلف الجهة الإدارية التي يمكن أن تخضع لها المصلحة، بحسب نشاط المؤسسة وتنظيمها الإداري وعموما تتبع مصلحة الوقاية أحد الجهات التالية⁽²⁾:

1- إدارة الأفراد: ترى بعض المؤسسات أنه من الأفضل أن تلحق مصلحة الوقاية بإدارة الأفراد للاعتبارات التالية:

- أن حوادث العمل مرتبطة ارتباطا قويا بالعامل.

- أن من المهام الأساسية لإدارة الأفراد، اختيار وتدريب العمال بما يساعد على منع الحوادث.

2- إدارة الإنتاج: تلحق أحيانا مصلحة الوقاية بإدارة الإنتاج التي من أعمالها تفتيش ومراقبة آلات ومعدات الإنتاج بغرض اكتشاف الأخطار المحتملة.

3- المدير العام: في حالا أخرى تكون فيها مصلحة الوقاية ملحقة مباشرة بالمدير العام، وهذا قصد تدعيم جهود الوقاية مباشرة.

حيث يسهر المستخدم على أن توضع مصلحة الوقاية الصحية والأمن تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين الذين لهم التأهيل والخبرة المطلوبين في مجال الوقاية الصحية والأمن، كما يجب أن توضع تحت تصرفهم الوسائل البشرية والمادية الضرورية لسيرها وهذا ما أكدته المادتين 06 و 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11.

ثانيا - مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تتمتع مصلحة الوقاية الصحية والأمن، بذات الصلاحيات الممنوحة للجنة ما بين المؤسسات، ولكن بشكل موسع أكثر، وعليه يكون من صلاحيات الوقاية الصحية والأمن التدخل في كل المجالات التي تساهم في تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساعدة بعض الهيئات

1- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق.

2- عاطف محمد عبيد، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1986، ص 379.

المتخصصة أحيانا حين تستدعي طبيعة العمل ذلك⁽¹⁾، خاصة ما يخص الوقاية الصناعية والبيئية في وسط العمل وذلك عن طريق دراسات وبحوث تهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية أو التقليل منها أو القضاء عليها بإدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل⁽²⁾ كما تقوم بتطوير كل نشاط من شأنه أن يحسن الظروف الأمنية في العمل وهذا ما نصت عليه المادة 12 من المرسوم التنفيذي 05-11 على أنه تقوم مصلحة الوقاية الصحية والأمن في مجال الوقاية والأمن الصناعي بتطوير كل نشاط من شأنه أن يحسن الظروف الأمنية في العمل بالاستعانة عند الحاجة بالهيئات المتخصصة في الوقاية بالتنسيق مع المصالح المعنية للهيئة المستخدمة".

تتكفل مصلحة الوقاية الصحية والأمن بتنفيذ تدابير الوقاية التي تقرها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها وهذا ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، كما تتمتع مصلحة الوقاية الصحية والأمن حسب المادة 09 من المرسوم نفسه بالصلاحيات الآتية:

- إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في مجال الوقاية الصحية والأمن والسهر على تنفيذها.
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.
- تفتيش أماكن ومناصب العمل بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن مع لجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في كل تحقيق حول الحوادث والأمور الطارئة التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة.
- إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص78.

2- المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق.

- المساهمة في تربية عمال الهيئة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتعليمهم وتكوينهم.
 - إعلام العمال وتحسيسهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الصنع وبمناصب العمل وبتجهيزات الحماية الفردية وكيفية استعمالها.
 - القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- كذلك حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي السابق تتكفل مصلحة الوقاية الصحية والأمن بمساهمة المؤسسات المختصة المعنية في مجال مكافحة الحرائق بمايلي:
- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتنظيم التعليم فرق التدخل والإنقاذ والإسعاف وتحسين مستواهم.
 - وضع مخطط للتدخل وفقا للتنظيم المعمول به.
 - السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتدخل.
- وزيادة على الصلاحيات المحددة أعلاه، تتكفل مصلحة الوقاية الصحية والأمن بمسك السجلات التالية⁽¹⁾:

- سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
 - سجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية.
 - سجل حوادث العمل.
- كما يشارك مسؤول مصلحة الوقاية الصحية والأمن بصفة استشارية في أشغال هيئات الوقاية الصحية والأمن المشكلة قانونا ضمن الهيئة المستخدمة في كل مسألة تتعلق بالوقاية الصحية والأمن⁽²⁾.

تتعاون مصلحة الوقاية الصحية والأمن مع مصلحة طب العمل في كل نشاط مشترك للوقاية يستدعي عملا تكامليا لتحقيق الأهداف المقررة، كما تقدم مصلحة الوقاية الصحية مساعدتها إلى مفتش العمل أو إلى أي عون مراقبة مختص في هذا المجال قصد تطبيق الأحكام

1- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق.
2- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، المرجع نفسه.

التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، ويتعين على مصلحة الوقاية الصحية والأمن أن تعد تقريرا سنويا يبرز فيه حصيلة نشاط الوقاية الصحية والأمن وكذا الاقتراحات الرامية إلى تحسين تنظيم هذه النشاطات وسيرها، ويرسل هذا التقرير الذي يعرض على اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وإلى الهيئة المستخدمة وإلى مديرية الصحة والسكان وكذا مفتشية العمل المختصة إقليميا⁽¹⁾.

المبحث الثاني

الرقابة الخارجية على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن

يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل، وهذا التمكين يقتضي من صاحب العمل أن يوفر في هذا المكان الشروط المناسبة التي تكفل المحافظة على سلامة العامل وصحته وأخلاقه لهذا لا بد أن يكون صاحب العمل قد اتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار آلات ومواد العمل، إضافة إلى تهيئة أماكن العمل فإن أداء العمل من العامل قد يحتاج إلى أدوات ومواد أولية كي يتمكن العامل من تنفيذ العمل المطلوب منه لذلك يتعين على صاحب العمل أن يقوم بتأمين تلك الأدوات والمواد الأولية اللازمة للعمل.

رصد المشرع الجزائري أجهزة رقابية على مخالفات أحكام الوقاية الصحية والأمن، منها الداخلية أي داخل الهيئة المستخدمة المتمثلة في لجان الوقاية الصحية والأمن وكذا في إدارة السلامة المهنية، ومنها الخارجية التي تكون على مستوى مفتشية العمل (المطلب الأول) وكذا على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني).

1- المواد 15 و17 و18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق .

المطلب الأول

رقابة مفتشية العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن

يكتسي مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل أهمية بالغة على مستوى مصالح مفتشية العمل تطبيقا للتوجيهات والتعليمات الصادرة عن المفتشية العامة للعمل لسيما التعليم رقم 135 المؤرخة في 31 مارس 2009 والتي جعلت من أولوياتها مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من أجل الحفاظ على صحة العمال وأمنهم، فأنيطت الرقابة الخارجية على تطبيق إجراءات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل.

لذا سيتم دراسة مفتشية العمل في (الفرع الأول)، ثم صلاحيات مفتشي العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مفتشية العمل

مفتشية العمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990⁽¹⁾ الذي يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وتسييرها، وتقييم تسيير مصالح مفتشية العمل في ظل هذا المرسوم كشف عن نقائص في التنظيم سواء بالنسبة للأهداف المرجوة لمفتشية العمل في ممارسة مهامها أو بالنظر إلى محيطها، هذه النقائص شكلت حاجز في أداء المهام المخولة لمفتشية العمل، ترتب عنها تدخل صعب ومعقد وفي بعض الأحيان غير مكتمل⁽²⁾، لذا بعدها المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ 06 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل ووظيفتها

1- المواطن، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.elmouwatine.dz>

2- مهام وصلاحيات مفتشية العمل، صفحة منشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://www.djelfa.info/vb/show>

بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما.

يتم على هذا الأساس التطرق إلى تنظيم مفتشية العامة للعمل (أولاً)، ثم مهام مفتشية العمل (ثانياً).

أولاً- تنظيم مفتشية العامة للعمل:

تنظم مصالح مفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05⁽¹⁾ المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الذي يرمي إلى تنشيط مصالح مفتشية العمل، والسماح بالتكفل الفعال بانشغالات عالم الشغل الذي هو في تحول مستمر، وعليه فإن وضع حيز التنفيذ الجديد لمفتشية العمل محدد على الشكل الآتي⁽²⁾:

1- على المستوى المركزي:

- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، مكلفة بالجانب التقني والمراقبة في بعدها الواسع .
- مديرية الإدارة والتكوين، مكلفة بإدارة الوسائل والمواد البشرية.
- تم تدعيم هاتان المديريتان بإنشاء مديريتين فرعيتين جديدتين هما:
- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات، وهي تابعة لمديرية الإدارة والتكوين.
- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، بهدف المشاركة من خلال المراقبة في تحسين ظروف العمل في ميدان الوقاية الصحية والأمن في العمل، وهي تابعة لمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.

1- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005، يتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04، صادر بتاريخ 09 جانفي 2005.
2- مهام وصلاحيات مفتشية العمل، مرجع سابق.

2- المستوى اللامركزي⁽¹⁾:

- مفتشيات جهوية للعمل: عددها ثمانية (08) وهي (الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة، تيارت)، تنشط وتنسق نشاطات مفتشية العمل.
- المفتشيات الولائية للعمل: عددها ثمانية وأربعون (48)، ويقتصر نشاطها واختصاصها على كامل إقليم الولاية.
- مكاتب مفتشية العمل: عددها سبعة وعشرون (27) مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، وتخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب.

ثانيا : مهام مفتشية العمل:

تتكفل مفتشية العمل طبقا للأحكام القانون رقم 90-03 بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل⁽²⁾. وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، وكذا مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، وإجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية.

ترقية كل عمل من شأنه الوقاية من الأخطار المهنية وتحسين ظروف العمل بالتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المكلفة بالوقاية، كما تقدم مفتشية العمل عناصر المعلومات العامة في المؤسسات التابعة لمجال اختصاصهم وعرضها على السلطات السلمية التي تتولى إرسالها إلى السلطات المعنية.

1- المواطن، مرجع سابق.
2- المادة 02 من قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، صادر بتاريخ 07 فيفري 1990، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.

إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي وإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها⁽¹⁾.

زيادة على المهام المسندة إلى مفتش العمل يكلف المفتشون الرئيسيون للعمل بالقيام بتقييم مدى تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، وكذا القيام بكل دراسة وتحليل حول المسائل المرتبطة بظروف العمل والتشغيل. كما يكلف المفتشون المركزيون للعمل بالعمل على تعزيز مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

بالإضافة إلى المهام المسندة إلى المفتشين المركزيين للعمل، يكلف مفتشو القسم بالعمل على إقتراح كل التدابير الرامية إلى ضمان تكييف تشريع وتنظيم العمل، والمشاركة في تحديد السبل والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق تشريع وتنظيم العمل.

الفرع الثاني

صلاحيات مفتشي العمل في مجال الوقاية الصحية

يتمتع مفتش العمل بالسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية خاصة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، ويمكنه بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من الليل والنهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها. حيث خول له المشرع الجزائري صلاحيات واسعة في هذا المجال تتمثل في سلطة التحري (أولاً)، وسلطة توقيع العقوبات (ثانياً).

أولاً- سلطة التحري:

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية⁽²⁾ ولا يمكن لصاحب العمل

1- مهام وصلاحيات مفتش العمل، مرجع سابق.
2- أنظر المادة 23 من قانون رقم 90-03، مرجع سابق.

الاعتراض على دخول مفتش العمل إلى المؤسسة وإلا يكون قد ارتكب جريمة عرقلة مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده⁽¹⁾، ويمكن له أن يدخل في أي ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل، حيث يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها.

تمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى أماكن العمل يحق له أيضا حق الإطلاع على مختلف السجلات التي تتحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن، في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبات التقنية للآلات الصناعية⁽²⁾ وتعد هذه السجلات ملزمة بالنسبة لصاحب العمل. ومن خلال تقديم وزير العمل والضمان الاجتماعي السيد طيب لوح لحصيلة نشاط مصالح مفتشية العمل لسنة 2012 قد أكد على تسجيل تزايد ملحوظ في عمليات المراقبة والتفتيش، حيث أكدت النتائج المسجلة خلال السنة الفارطة المنحى التصاعدي الذي عرفته العملية مقارنة بالسنوات الماضية وفي هذا الصدد سجل القطاع قيام مفتشية العمل بـ: 191235 زيارة مراقبة بأماكن العمل منها 195800 زيارة انجزت بمؤسسات القطاع الخاص الوطني والأجنبي أي ما يمثل نسبة 90 بالمائة من مجموع الزيارات المنجزة خلال سنة، وخلص الوزير إلى التأكيد أن زيادات المراقبة والتفتيش بلغت نسبة 44,85 بالمائة مقارنة بسنة 2011 التي عرفت إنجاز 1320241 زيارة وقد انتهت معاينة مفتشيات العمل لمخالفة الهيئات المستخدمة لأحكام تشريع وتنظيم العمل المعمول بهما، مما تتطلب تحرير 1519010 وثيقة منها 20465 ملاحظة كتابية، 82086 اعدارا، 49359 محضر مخالفات خصت على وجه الخصوص مجالات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽³⁾.

1- مهام وصلاحيات مفتش العمل، مرجع سابق.
2- راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 06 مارس 1996، يحد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17، صادر بتاريخ 13 مارس 1996.
3- الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، مقال مأخوذ من الموقع الإلكتروني :
<http://www.djazariarnews.info/national>

بالإضافة إلى سلطة التحري التي يتمتع بها مفتش العمل على المخالفات التي يمكن ارتكابها في مجال الوقاية، فهو كذلك يتمتع بسلطة توقيع العقوبات التي تكون مقرونة بجزاءات لردع المخالفين.

ثانياً- سلطة توقيع العقوبات:

لم يهمل المشرع الجزائري امكانية مخالفة التشريع الخاص بالوقاية الصحية والأمن فهناك نصوص قانونية مقرونة بعقوبات جزائية تسمح لمفتش العمل عندما لا يحترم التشريع الخاص بالوقاية الصحية والأمن بمعاينة المخالفة وتنبية المستخدم قصد الإمتثال إلى القواعد الخاصة بهذا الموضوع في الأجل التي يحددها له ويبلغه بها⁽¹⁾، فإذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إذار إلى المستخدم قصد الإمتثال إلى التعليمات.

إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل سواء المتعلقة ببيئة العمل أو الأجهزة المستعملة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر مخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة⁽²⁾.

في إطار صلاحيات مفتش العمل خول له القانون المراقبة التقنية للمواد والأجهزة المستعملة في العمل⁽³⁾، بمساعدة المصالح المختصة إذ يستطيع أن يوجه إنذار لصاحب العمل للإمتثال للقوانين والتنظيمات المعمول بهما وعند عدم التنفيذ يحرر محضر يثبت فيه المخالفة ويوجهه إلى الهيئات المختصة لاتخاذ الإجراءات اللازمة ضد صاحب العمل المعني، بدون مفتش العمل الملاحظات والإعذارات ويقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم إلى المستخدم⁽⁴⁾.

1- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، سلسلة القانون في الميدان، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 52.

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 171 و172.

3 - Lyon- Caen Gérard , Pélissier Jean, Supiot Alain, Op.cit, p 452

4- انظر المواد من 06 إلى 12 من قانون رقم 90-03، مرجع سابق.

يعلم مفتش العمل في المؤسسات والإدارات العمومية السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، ويقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض، ويمكن لمفتش العمل التماس عند الحاجة رأي أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاده⁽¹⁾ لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المطلب الثاني

صندوق الضمان الاجتماعي

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي في الوقت الحالي من أهم الأنظمة الاجتماعية الحديثة التي تهدف إلى معالجة الآثار الناجمة عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته الوظيفية وهي الشيخوخة والعجز وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة، وذلك عن طريق إيجاد بديل للأجر في حالة انقطاعه بسبب تحقق أي من هذه المخاطر سواء كان هذا البديل في صورة تعويض أو معاش بحسب الأحوال بما يكفل للعامل ولأسرته من بعده حياة كريمة⁽²⁾.

يعتبر هذا النظام ناجعا في مجال الحماية من الأخطار بعد وقوع الخطر المهني أيا كان نوعه، إضافة إلى ذلك له دور وقائي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية شأنه في ذلك شأن باقي الهيئات الأخرى التي أضحت تركز اهتمامها على مرحلة ما قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعامل⁽³⁾.

لذا سيتم التطرق إلى ضمانه لحوادث العمل والأمراض المهنية (الفرع الأول)، ثم إلى الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوعها (الفرع الثاني).

1- مهام وصلاحيات مفتش العمل، مرجع سابق.
2- الحماية الاجتماعية - صندوق الضمان الاجتماعي، منتدى مسابقات شهادة الماجستير، منشور على الموقع الإلكتروني : <http://www.elkadra.com/froum/member.php>

3- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 86.

الفرع الأول

ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية

يستفيد من ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية المؤمنون من فئة الأجراء أو شبه الأجراء، تلاميذ مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب، اليتامى الذين يدخلون ضمن حماية الشباب من الحوادث... إلخ. وفي حالة تعرضهم لحادث عمل أو مرض مهني يشترط تقديم وثيقة تثبت ممارستهم لنشاط مهني مدفوع الأجر، وذلك ساعة وقوع الحادث إما داخل مكان العمل

أو بينه وبين مقر الإقامة⁽¹⁾، أما المرض المهني فيجب أن يكون مقيدا ضمن قائمة الأمراض المهنية.

لذا سيتم التطرق إلى مفهوم حادث العمل والمرض المهني (أولا) ثم الإجراءات الواجب اتخاذها (ثانيا).

أولاً- مفهوم حادث العمل والمرض المهني:

يقصد بإصابة العمل، تلك الإصابة الناتجة عن حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية المنصوص عليها بجدول الأمراض المهنية المرفق بالقانون.

1- مفهوم حادث العمل:

أجمع الفقه على تعريف حادث العمل بأنه مايقع للعامل من حوادث أثناء أدائه لمهامه أو بمناسبة، بحيث يكون تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، ويشترط أن يكون الحادث، مفاجئ، عنيف، غير عادي وأن يقع بسبب خارجي وينتج عنه ضررا جسماني⁽²⁾. أما المشرع الجزائري فقد عرفه في المادة 06 من القانون رقم 83- 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ

1- الحماية الاجتماعية - صندوق الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

2- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، 1967، ص 12.

في إطار علاقة العمل"، ومن خلال هذا التعريف يتبين أن المشرع الجزائري قد أبعد صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل واستبقى على الشروط التالية:

أ- الضرر البدني:

مفاد هذا الشرط أنه لايعتبر حادث عمل إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل⁽¹⁾، كما يجب أن يكون التأثير مادي للواقعة، بحيث يكون الضرر أصيب بدن العامل كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، كما نص المشرع الجزائري في المادة 30 من قانون رقم 83-13 على أن للعامل الحق في إعداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها.

ب - صفة المفاجأة:

مفاده أن يكون الضرر الذي أصيب بدن العامل ناشئ عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة، أي أنه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة⁽²⁾. أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث الذي سبب الضرر، هنا يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر⁽³⁾ وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي ولو أن أثرها وأضرارها المترتبة عليه ظهرت فيما بعد.

ج - السبب الخارجي:

يجب أن تكون الواقعة المنشئة للإصابة ناتجة عن سبب خارجي، وهو كل سبب لايعود للبنية الجسمية للمصاب، وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي غير متعلق بالتكوين البيولوجي للعامل، كوفاة العامل بسبب ضربة شمس تعتبر حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره⁽⁴⁾، وبهذا نجد مثلا سقوط العامل

1- محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 15.

2- محمد لبيب شنب، المرجع نفسه، ص 16.

3- يحيوي فطيمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، الجزائر 2009، ص 10.

4- يحيوي فطيمة، مرجع سابق، ص 11.

نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية.

د- العلاقة السببية:

معناه إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وانطلاقا من هنا يجب مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه⁽¹⁾.

2- مفهوم المرض المهني:

يصعب وضع تعريف جامع ومانع للمرض المهني، إذ أنه في الكثير من الأحيان يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض العادية، نظرا لصعوبة إثبات العلاقة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل. فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن، وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون رقم 83-13 على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر وتأهيل مهني خاص"⁽²⁾، ومن خلال التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري يتضح أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية بثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث أنه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض، فحتى يستفيد العامل من ضمان الإصابة يجب أن يكون المرض مبينا في الجدول الملحق في القانون الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية المحتملة وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، والقابلة للمراجعة والتقييم.

1- راجع المادة 09 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.
2- انظر المادة 63 من قانون 83-13، مرجع نفسه.

يعتبر تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج إليه من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل.

ونظرا لاختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية، يمكن أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى ثلاثة نظم:

- نظام التغطية الشاملة: يقوم على تعيين هيئة للبحث في كل حالة وتقييمها هل تعتبر مرض مهني أو لا، وتتكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة التي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية، ومن مميزات هذا النظام أنه ذو مجال واسع إذ أنه يغطي كافة الأمراض المهنية ويعيب عليه من ناحية أخرى كون عبئ الإثبات يقع على عاتق العامل المصاب وهذا النظام أخذت به بعض الدول كالأرجنتين، أستراليا .

- نظام الجداول: يتضمن قائمة تشمل الأمراض المهنية على وجه التحديد وتقابلها المهن التي من شأنها أن تسبب هذه الأمراض سواء بالتعرض لها أو بسبب تداول المواد المستعملة فيها. وقد تختلف الدول بالأخذ بهذا النظام بحسب طريقة استعمال الجدول فقد تأخذ بنظام الجدول المفتوح كما قد تأخذ بنظام الجدول المغلق⁽¹⁾.

- نظام الجدول المغلق: يحدد فيها الأمراض والمهن على سبيل الحصر دون السماح لأي اجتهاد في هذا المجال، وما يعيب على هذا النظام أنه قد يفقد المصاب الحق في الضمان التعويضي وهذا إذا ظهر مرض جديد بتطور المهن في الدول المتبعة لهذا النظام.

- نظام الجدول المفتوح: فإنه يضيف إلى القائمة كل مرض جديد الظهور وهذا باتخاذ إجراءات تشريعية بسيطة، وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في المادة 64 من قانون

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 277 و278.

رقم 83-13. أما النظام المزدوج فهو يجمع النظامين السابقين والغاية منه هو توسيع الحماية على العمال لتشمل كل الأمراض المهنية (1).

ثانيا- الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهنية:

رتب القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية مجموعة من الالتزامات للحصول على التعويض، منها ما يقع على الضحية أو ذوي حقوقه، ومنها ما يقع على عاتق المستخدم ومنها ما يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى التزامات تقع على عاتق الجهات الإدارية والقضائية والطبية (2).

لذا سيتم الإشارة إلى التعويضات المستحقة في حالة وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية ثم الإجراءات المتبعة للحصول على التعويض.

1- التعويضات المستحقة في حالة وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية:

أ- التعويضات العينية:

يستحق العامل المصاب الأضرار المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل انقطاع أم لا، وتتمثل في تعويض المصاريف الطبية والجراحية، الصيدلانية، الاستشفائية التحليلية وكذا المصاريف المعدنية (3)، ويكون التعويض بالنسبة 100 بالمائة (4).

ب - التعويضات النقدية:

- حالة العجز المؤقت: نصت المادة 01/36 من القانون رقم 83-13 المعدلة بالأمر رقم 96-19 على أنه "تدفع تعويضة يومية للضحية، ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة".

1- يحيياوي فطيمة، مرجع سابق، ص 13.

2- يحيياوي فطيمة، المرجع نفسه، ص 32.

3- أنظر المواد 31 و32 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

4- المادة 33 من القانون نفسه.

تستحق التعويضات اليومية عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، وهذا ما أكدته المادة 37 من القانون رقم 83-13 المعدلة بالأمر 96-16.

- حالة العجز الدائم: إذا ظهر بعد الشفاء عجز دائم (جزئي أو كلي) يستفيد المؤمن من ريع يحسب على أساس أجر المنصب الذي يتقاضاه المصاب مضروب في نسبة العجز ويضاعف مبلغ الريع بالنسبة 40 بالمائة⁽¹⁾ إذا كان العجز الدائم ويضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية. وتحدد نسبة العجز عن العمل وفقا لنص المادة 01/42 من قانون رقم 83-13 على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم، في حالة الاعتراض على نسبة العجز يمكن طلب تعيين خبير، حيث لا يمنح أي ريع إلا إذا كانت نسبة العجز تساوي أو تتجاوز 10 بالمائة، وفي حالة إذا كانت نسبة العجز أقل من 10 بالمائة يحق للمؤمن الاستفادة من رأسمال⁽²⁾ يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- حالة الوفاة: يستفيد ذوي الحقوق⁽³⁾ من منحة الوفاة التي تعادل 12 مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب والذي لا يقل عن 12 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽⁴⁾، وتمنح المنحة دفعة واحدة لمستحقه وعند تعددهم توزع عليهم بأقساط متساوية⁽⁵⁾

2- الإجراءات المتبعة للحصول على التعويض:

تتمثل في مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على حق التعويض:

أ- التصريح بالحادث:

أوجبت المادة 13 من قانون رقم 83-13 على الضحية أو من ينوب عنه أن يقوم بالتصريح بالحادث لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب

1- أنظر المواد 39 و45 و46 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

2- الحماية الاجتماعية - صندوق الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

3- راجع المادة 67 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

4- أنظر المواد 48 و49 من القانون رقم 83-11، المرجع نفسه.

5- المادة 50 من القانون رقم 83-11، المرجع نفسه.

أيام العطل، وعلى رب العمل أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ وصول نبأ الحادث إلى علمه دون حساب أيام العطل، وفي حالة عدم قيامه بذلك يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل أن يقوموا في أجل مدته 4 سنوات من يوم وقوع الحادث بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا ما أكدته المادة 14 من قانون رقم 83-13.

يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل غرامة مالية تحصلها هيئة الضمان الاجتماعي تساوي مبلغها 20 بالمائة من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل 3 أشهر⁽¹⁾. كما ألزم القانون على هيئة الضمان الاجتماعي باعتبارها الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي مجموعة من الإلتزامات أهمها التصريح بالحادث لدى مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص فور حصول نبأ الحادث إلى عملها⁽²⁾.

تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية إلا فيما يخص التصريح بالحادث، حيث يستوجب على المصاب التصريح شخصيا وليس من طرف صاحب العمل، وتم تحديد مدة التصريح في مدة أدناها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض⁽³⁾.

ب - النظر في الملف:

أكدت المادة 16 من قانون رقم 83-13 على أنه " عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولاسيما التصريح بالحادث، يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما " اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث⁽⁴⁾.

1- أنظر المادة 26 من قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 جويلية 1983، تتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 .
2- المادة 3/13 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.
3- المادة 71 من قانون رقم 83-13، المرجع نفسه.
4- المادة 17 من قانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي لتجري قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق وهذا ما أكدته المادة 19 من قانون رقم 83-13.

د - معاينة الإصابة:

نصت المادة 22 من قانون رقم 83-13 على انه يحزر الطبيب الذي يختاره المصاب

شهادتين:

- شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث وتوصف في الشهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار إليها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحى أو المرضى للإصابات⁽¹⁾.

- شهادة الشفاء إذ لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما. توضع كلتا الشهادتين في نسختين، يرسل الطبيب على الفور واحدة إلى هيئة الضمان الاجتماعي وتسلم الثانية إلى المصاب⁽²⁾.

الفرع الثاني

صندوق الوقاية الصحية والأمن

تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث تتولى هذه الهيئة تسيير صندوق للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية⁽³⁾، يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية.

1- المادة 23 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

2- المادة 25 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

3- المادة 73 من القانون رقم 83-13، المرجع نفسه.

لذا سيتم التطرق إلى مهام صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية (أولاً)، ثم النشاطات التي يمولها (ثانياً)، وتمويل صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية (ثالثاً).

أولاً - مهام صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يمكن أن يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في إطار المهام المسندة إليه في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بالمهام التالية⁽¹⁾:

1- يشارك في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكل خاصة.

2- يشارك في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة.

3- يبدي رأيه حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية⁽²⁾.

ينشئ مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية داخل لجنة الوقاية من الأخطار المهنية، حيث تضبط هذه اللجنة برنامج النشاط النوعي الخاص بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والتي تخضع للإجراءات التالية، حيث يجب أن تبلغ جميع القرارات التي يتخذها مجلس الإدارة واللجان إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في ظرف 15 يوماً من تاريخ اجتماع المجلس أو اللجنة.

ويلغى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي خلال 30 يوماً من إبلاغه القرارات التي:

- تخالف القانون أو التنظيم.

- التي تهدد التوازن المالي للصندوق.

1- المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 97-424 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13، ج ر عدد 75، صادر في 12 نوفمبر 1997.
2- المادة 03 من مرسوم تنفيذي رقم 97-424، المرجع نفسه.

وفي حالة احتجاج مجلس الإدارة على القرار في هذه الحالة يمكن ممارسة طرق الطعن الممنوحة له في التشريع والتنظيم المعمول بهما (1).

ثانيا- النشاطات التي يمولها صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل النشاطات التالية أو بعضها:

- إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة التي تقتضيها احتياجات الوقاية من الأخطار المهنية.
- الإنجاز والمشاركة في إنجاز التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهيكل المعنية.
- المشاركة في تطوير مؤسسة الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- إبرام اتفاقيات أو منح قروض أو إعانات إلى المؤسسات مكلفة بانجاز سياسة الوقاية من الحوادث المهنية.
- إنجاز أو المشاركة في إنجاز قنوات الإعلام والإشهار باستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسات أو في أي مكان تقتضي به الضرورة.
- مساعدة المؤسسات ذات الكفاءة الضعيفة قصد تنظيم مصالح الوقاية الصحية وأمن العمل والوقاية من الأمراض المهنية والمشاركة في نشاطات التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
- تبليغ أصحاب العمل بالتدابير الضرورية والمبررة للوقاية من الأخطار المهنية التي يجب اتخاذها ومتابعة تطبيقها على أساس نتائج التحقيقات والرقابة.

1- المادة 04 من المرسوم التنفيذي 424-97 ، مرجع سابق.

- إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية لحوادث العمل وأسبابها وأماكن وظروف وقوعها وتكرارها وآثارها(1).

كما تشمل أيضا نشاطات لجنة الوقاية من الأخطار المهنية على ما يأتي:

- تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل باتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين.

- طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية.

- اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز مثلاً: تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية أو المعاقبة مثلاً: زيادة في مبلغ الاشتراكات بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك حسب ما قدّم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية أو ما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ من التدابير التي أمليت عليه(2).

حيث تحدد هذه التخفيضات أو الزيادات بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ثالثاً- تمويل صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يتحمل صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل المصاريف المتعلقة بانجاز النشاطات، حيث تتكوّن موارده من جزء يقطع من الاشتراك الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية تحدد نسبة هذا الجزء في مرحلة أولى ب 1.5 بالمائة(3).

حيث يفرض القانون التزامات على صاحب العمل أو عن العمّال المشتغلين عنده، وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل.

1- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 424، مرجع سابق.
2- المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 424، المرجع نفسه.
3- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97- 424، المرجع نفسه.

ألزم المشرع كل صاحب عمل أن يصرّح إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً بالنشاط الذي بدأ في ممارسته في غضون 10 أيام ونفس المدة في حال ما إذا قام بتوظيف أي عامل بغض النظر عن طبيعة العقد أو الأجر الذي يتقاضاه⁽¹⁾.

يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 5000 دينار جزائري تضاف إليها نسبة 20 بالمائة عن كل شهر من التأخير حيث تتكفل بتحصيل هذه الغرامة هيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾. وإذا تعرّض العامل لحادث عمل في أول يوم يمارس عمله، دون أن يكون رب العمل مصرّحاً بنشاطاته وبعماله الأجراء، ففي هذه الحالة يفقد العامل المصاب أو ذوي حقوقه حقّه في الحماية المقررة قانوناً.

لا يحق للعامل أن يعترض على الاقتطاع الذي يقوم به رب العمل من أجرته لتأدية اشتراكات الضمان الاجتماعي فقد يمثل صاحب العمل ويدفع المستحقات، كما قد يرفض الاستجابة للطلب وهنا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تسلك أي سبيل من السبل التي منحها إياه المشرع بغية تحصيل الاشتراك:

1- التحصيل عن طريق الجداول: وذلك عن طريق مصلحة الضرائب، بمقتضى جدول محدد للذين تعدّه مصلحة الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد وفقاً للتنظيم.

2- الملاحقة: حيث تتم الملاحقة من طرف الضمان الاجتماعي وفق استمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعنية وتحت مسؤوليته الشخصية ولتصبح نافذة يجب أن يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة اختصاصها المدين في أجل 10 أيام.

3- المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية: حيث لهيئة الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية في حدود المبالغ المستحقة وتلزم المؤسسات السابقة الذكر بعد استلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية.

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 88
2- المادة 07 من قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983، معطل ومتمم بالقانون رقم 98-12، مؤرخ في 31 ديسمبر 1998، ج ر عدد 98، صادر في 31 ديسمبر 1998.

4- الاقتطاع من القروض: تشترط بعض البنوك والمؤسسات المالية على المكلفين الذين يطلبون قروضا أن يقدموا شهادة استفتاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي وتلزم الجهة المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة ودفعها لهيئات الضمان الاجتماعي واستحقاق الاشتراكات مرتبط باستحقاق الأجر أي مقابل العمل. فإذا كان العامل في عطلة مرضية مما يعني أن أجره ينخفض بالضرورة⁽¹⁾ مما يؤدي إلى اشتراكات منخفضة، أما إذا كان في عطلة دون أجر أي غياب الأجر يعني غياب الاشتراك، ويتعين على كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف 30 يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحا اسميا بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من 03 أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة، وعدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني أنه سيعفى منه وإنما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة وتُسعين في ذلك بالاشتراكات المدفوعة سابقا وتسمى هذه الطريقة بالطريقة الجزافية، وإضافة إلى التقدير الجزافي يكون صاحب العمل ملزم بدفع غرامة مالية تحدد نسبة 05 بالمائة.

أما فيما يخص الضمان الاجتماعي في الجزائر فهو يعاني من مجموعة من الاختلالات والمشاكل خاصة المالية والتنظيمية، فالمستخدمين في كثير من الأحيان لا يقومون بتصريح العمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالتالي عدم الاستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية إضافة إلى العديد من المؤسسات الخاصة لا تقوم بالتصريح بنشاطها الذي يكون الهدف منه التخلص من الالتزامات التي يفرضها القانون على أرباب العمل مثل الضرائب والتأمينات.

ولا يكتفي المستخدم بالتهرب من التصريح بالعمال بل عدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد وما ساهم في توسع نطاق مثل هذه التصرفات هو موافقة اليد العاملة على إبرام عقود من هذا النوع⁽²⁾، لعدم وعيهم بحقوقهم أو لضمان منصبهم خوفا من ضياعه.

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 90.

1- قالية فيروز، المرجع نفسه، ص 89.

خاتمة

اهتم المشرع الجزائري بتنظيم أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل اهتماماً بالغاً، فقد تضمن التشريع الجزائري، مجموعة من الأحكام والتدابير الواسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن نصت عليها مختلف القوانين والنصوص المتعاقبة، منها دستور 1976 حيث نص في المادة 62 منه على أن "الدولة تضمن أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية" وكذا القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي وضع قواعد عامة ومبدئية في شؤون الأمن والوقاية الصحية، ثم صدر بعدها القانون رقم 88-07 الحالي المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي تكفل بوضع الأحكام الخاصة بتحقيق السلامة والأمن في العمل هذا وقد صدر بعدها مرسوم تنفيذي رقم 91-05، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تنطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل حيث وضع الإجراءات العملية الخاصة بتطبيق المبادئ والأحكام الواردة في القانون رقم 88-07، شملت على الخصوص الجوانب المتعلقة بتنفيذ العمل سواء تلك المتعلقة بالعامل أو محيط العمل، وهو ما يبين الأهمية العملية لهذه الأحكام والقيود بالنسبة للمؤسسات المستخدمة والعمال على حد سواء.

يتجلى هدف هاته الأحكام في حماية العمال من خلال تطبيق الأداء السليم من قبلهم والذي يتناسب وطبيعة الآلات والعتاد التي يتداولونها والمواد الأولية المستخدمة من قبلهم أثناء تواجدهم في مكان عملهم لتجنب إصابات وحوادث العمل، لذا ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ مجمل الإجراءات التي من شأنها حماية العمال في وسط العمل، حيث يقع على عاتقها توفير ما يلزم من شروط الصحة والأمن ليتمكنوا من تنفيذ عملهم بصورة مريحة وفعالة، وذلك بتوفير ظروف العمل الآمنة بإزالة الخطر نهائياً أو التقليل منه إذا لم تتم إزالته، ويتم ذلك بإلزام الهيئة المستخدمة بتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم حول كل ما يتعلق بالتدابير الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن، و يجب على العمال الامتثال لكافة التدابير الوقائية والأمنية التي تتخذها المؤسسة المستخدمة لصالحهم، وتنفيذ كافة التعليمات والإرشادات الموجهة إليهم، كما يجب أن تضع الهيئة المستخدمة تع تصرف العاملين جميع الوسائل والمعدات التي تهدف إلى ضمان أقصى شروط النظافة والأمن.

تلتزم كذلك الهيئة المستخدمة بتوفير طب العمل والتكفل بضمانه، بإنشاء مصالح خاصة بطب العمل في المؤسسة المستخدمة لضمان صحة وسلامة العامل من الأخطار المهنية.

يتبين من خلال دراسة وتحليل نظام الوقاية الصحية والأمن في الجزائر أن المشرع الجزائري رغم حرصه، إلا أنه أغفل وجود بعض الهفوات التي من شأنها أن تؤدي إلى عدم التوفيق بين مصلحة العامل من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى، فزيادة حوادث العمل والأمراض المهنية تبين لنا أنه يجب إعادة النظر في توسيع مجال تعليم وتكوين العمال حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها، والحرص على ضمانه بصفة دورية.

ولضمان نجاح جهاز الوقاية في تأدية مهامه لا بد أن تلحق مصلحة الوقاية بمستوى إداري له نفوذ وسلطة على العمال في المؤسسة لإضفاء فعالية لبرنامج الوقاية، مع ضرورة توعية المشرفين وتدريبهم على أعمال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، هذا الأخير الذي يعتبر من التزامات صاحب العمل التي يجب التكفل بضمانها، ولهذا يجب الاهتمام بطب العمل لضمان فعاليته وذلك:

- بإعادة النظر في وضعية طبيب المؤسسة من حيث نظام التعاقد.
- وتوفير الحماية القانونية لأطباء العمل من تعسف أصحاب العمل.
- زيادة الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش الموجودين على مديريات الصحة بولايات الوطن.
- توفير طبيب واحد على الأقل على مستوى كل ولاية.
- إنشاء مصالح طب العمل أو مصلحة مشتركة بين المؤسسات ذات النشاط المشترك بين المؤسسات الكبرى والهامة.

كما أوجب المشرع على الهيئة المستخدمة اتخاذ مجمل الإجراءات التي من شأنها حماية العمال في وسط العمل مقررًا جزاء تتمثل في غرامات مالية نتيجة مخالفتها وعدم التقيد بها وهذا ما أكده المشرع الجزائري في الفصل الثاني من قانون رقم 88-07، غير أنه يعاب على المشرع الجزائري فيما يخص نسبة الغرامة المالية التي حددها فهي غرامات غير رادعة وتعتبر رمزية نظرا لخطورة المخالفة المرتكبة التي قد تؤدي بخسائر فادحة سواء على

المستوى المادي أو الإنتاجي أو حياة العمال، فكان عليه تقرير جزاءات رادعة للمخالفين سواء كانوا أرباب عمل أو عمال، ونأمل في تشديد المشرع الجزائري للجزاء المقرر ضد مخالفات أحكام الوقاية الصحية و الأمن لتثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب أصحاب العمل من جهة أي ضمان قيام العمال بالتزاماتهم من دون تقصير، وكذا من جهة العمال أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم، وتحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة، يمكن تفاديها بالالتزام بأحكام الوقاية الصحية والأمن.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا- المراجع باللغة العربية:

1- الكتب :

- 1- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007 .
- 2- أحمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار النشر والتوزيع، مصر، 2007 .
- 3- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري "القانون الاتفاقي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012 .
- 5- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .
- 6- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، الطبعة الثانية، الجزائر، د س ن .
- 7- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، الأردن، 2010 .
- 8- رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، الناشر منشأة المعارف الإسكندرية، 2003 .
- 9- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، مصر، 2006 .
- 10- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2006 .

- 11- عاطف محمد عبيد، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية للطباعة بيروت، 1986 .
- 12- علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996 .
- 13- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007 .
- 14- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية ودار الفكر العربي، لبنان، 1967 .
- 15- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 .
- 16- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003 .
- 17- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2003 .

2- الرسائل و المذكرات :

أ - الرسائل :

- 1- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون، تيزي وزو، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تاريخ المناقشة 2013 .

ب - المذكرات :

1- سملالي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فعالية نظام وقاية المؤسسة الصناعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التسيير جامعة الجزائر 1995 .

2- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 .

3- يحيياوي فطيمة، التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2009 .

3- المقالات :

2- عبد الرزاق الخطيب، المعوقات التي تعترض تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية في الأقطار العربية، مجلة الرشد، المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الجزائر، 1978 .

5- النصوص القانونية:

1- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983 .

2- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالأمر 96-19 مؤرخ في 06 جويلية 1997، ج ر عدد 42 صادر في 07 جويلية 1996.

3- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 28، صادر في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون 98-12 مؤرخ في 31 ديسمبر 1998، ج ر عدد 98 صادر في 31 ديسمبر 1998.

- 4- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، صادر في 07 جانفي 1988.
- 5- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06 صادر في تاريخ 07 فيفري 1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 فيفري 1996، ج ر عدد 36، صادر في 12 جوان 1996 .
- 6- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 صادر في تاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 صادر في 29 ديسمبر 1991، المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر عدد 20 صادر في 13 أبريل 1994، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر عدد 43 صادر في 10 جويلية 1996، المتمم بالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 حانفي 1997، ج ر عدد 03 صادر في 12 جانفي 1997.
- 7 - قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج ر عدد 28، صادر في 06 جوان 1990 .
- 8 - مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 04 صادر في 23 جانفي 1991 .
- 9 - مرسوم تنفيذي رقم 96-98 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر عدد 17 صادر في 13 مارس 1996 .
- 10- مرسوم تنفيذي رقم 97-424 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13، ج ر عدد 75، صادر في 12 نوفمبر 1997.

11- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04، صادر في 09 جانفي 2005 .

12- مرسوم تنفيذي 05-08 مؤرخ في 08 جانفي 2008، تتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج ر عدد 04، صادر في 09 جانفي 2005 .

4- الوثائق :

1- النظام الداخلي للمؤسسة سوناطراك، المصادق عليه من قبل مفتشية العمل، بسيدي أحمد الجزائر العاصمة، 17 جوان 1992 .

2- النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للصناعات، المصادق عليه من قبل مفتشية العمل بالطريق الوطني 5 ص ب 153، الروبية بومرداس، 28 جانفي 1991 .

3 - اتفاقية المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية رقم 115 لسنة 1989، بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، دورته الرابعة والأربعين، جنيف، 01 جوان 1960 .

4- اتفاقية الدولية الصادرة عن المنظمة العمل الدولية، رقم 161 لسنة 1992، بشأن خدمات الصحة المهنية، دورته الحادية و السبعون، جنيف 07 جوان 1990.

ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية :

1-les livres :

1- RIVERO JEAN, SAVANTIER JEAN, Droit du travail, Presses universitaires de France , paris .

2- LYON -CAEN GERARD, PELISSIER JEAN, SUPIOT ALAIN, Droit du travail, 17^{eme} édition , Dalloz ,Paris, 1994.

3- JUFFE MECHEL, Acd corps perdu, L'accident du travail, Paris, 1980 .

ثالثا - مواقع الانترنت :

1- مفهوم السلامة و الصحة المهنية، مقال منشور على الموقع الالكتروني :

<http://www.ouedkniss.com/fr/annonces/detail>

2- الصحة و السلامة المهنية، مقال منشور على الموقع الالكتروني :

<http://www.kennanaouline.com/user/karmemara/posts/118819>

3- شهادة المتقدمة في السلامة و الصحة المهنية، مقال منشور على الموقع الالكتروني :

<http://www.abah.co.uk/adranced-certificate-in-occupational-health-and-safety.htm>

4- نظام الصحة و السلامة المهنية، صفحة منشورة على الموقع الالكتروني :

<http://www.salamty.net/articles-action-show-id-143.htm>

5- المعايير الدولية في السلامة و الصحة المهنية، مقال منشور على الموقع الالكتروني :

<http://www.ilo.org/public/arabic>

6- تأمين بيئة العمل، صفحة منشورة على الموقع الالكتروني :

<http://www.lawforall.info>

7- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، برنامج الوقاية من حوادث العمل و الأمراض

المهنية، دراسة ميدانية منشورة على الموقع الالكتروني :

<http://www.hrdiscussion.com/jojo/>

8- اشتراطات التهوية في أماكن العمل، مقال منشور على الموقع الإلكتروني :

<http://www.first.fokum.com>

9- مخاطر بيئة العمل، صفحة منشورة على الموقع الإلكتروني :

<http://www.hardiscussion.com>

10- طب العمل، منتدى الجلفة، مقال منشور على الموقع الإلكتروني :

<http://www.djelfa.info/vb/showthread>

11- دليل السلامة و الصحة المهنية، الحرائق و كيفية مكافحتها، مقال منشور على الموقع الإلكتروني :

<http://www.education.gov.bh/division/safety/accident.htm>

12- المواطن ،صفحة منشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://www.elmouwatine.dz>

13- مهام وصلاحيات مفتشية العمل، صفحة منشورة على الموقع الإلكتروني :

<http://www.djelfa.info/vb/show>

14- الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.djazarianews.info/national>

15- الحماية الاجتماعية - صندوق الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير منشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://www.elkadara.com/froum/member.php>

16- مرسوم التنفيذي رقم 02-427، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر عدد 82 لسنة 11 ديسمبر 2002، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.goradp.dz/trv/A2002B06.pdf>

17 -مرسوم رئاسي رقم 05-117، خاص بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة، ج ر عدد 27 لسنة 13 أبريل 2005، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.joradp.dz/trv/A2005B14.pdf>

18-مرسوم رئاسي رقم 05-119 خاص بتسيير النفايات، ج ر عدد 27 لسنة 13 أبريل 2013 ، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.joradp.dz/trv/A2005B14.pdf>

فهرس المحتويات

01مقدمة:

الفصل الأول

05 أحكام الوقاية الصحية والأمن

07المبحث الأول: مفهوم نظام الوقاية الصحية و الامن داخل أماكن العمل.....

08المطلب الأول: تعريف نظام الوقاية الصحية والأمن.....

09الفرع الأول: تطور تعريف نظام الوقاية الصحية والأمن.....

10الفرع الثاني: تعاريف مرتبطة بنظام الوقاية الصحية والأمن.....

11المطلب الثاني: أهداف ودوافع نظام الوقاية الصحية والأمن.....

12الفرع الأول: أهداف الوقاية الصحية والأمن.....

12أولا: الأهداف الأساسية لنظام الوقاية الصحية والأمن.....

13ثانيا: أساليب تحقيق أهداف نظام الوقاية الصحية والأمن.....

14الفرع الثاني: دوافع الاهتمام بالوقاية الصحية والأمن.....

15أولا: الاعتبار الإنساني.....

15ثانيا: الاعتبار المادي.....

16المبحث الثاني: مضمون أحكام الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل....

المطلب الأول: تحديد مضمون أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن

18العمل.....

18الفرع الأول: تدابير الوقاية الصحية داخل أماكن العمل.....

19أولا: التدابير المتعلقة بتوفير القواعد الصحية داخل أماكن العمل.....

31ثانيا: التدابير المتعلقة بتنظيم طب العمل.....

41الفرع الثاني: تدابير الأمن داخل أماكن العمل.....

41أولا: تدابير الأمن العامة داخل أماكن العمل.....

44ثانيا: التدابير الخاصة بالأمن داخل أماكن العمل.....

46المطلب الثاني: جزاء مخالفة أحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن

.....العمل.....

- 47 الفرع الأول:الجزاءات المقررة على الهيئة المستخدمة.....
- 48 أولا:الجزاءات المقررة في حالة مخالفة قواعد الصحة و الأمن.....
- ثانيا:الجزاءات المقررة في حالة مخالفة القواعد المتعلقة بتوفير طب
- 49 العمل.....
- 50 الفرع الثاني:الجزاءات المقررة على العمال.....
- 51 أولا:التعريف بالنظام الداخلي.....
- 51 ثانيا:الجزاءات المقررة للعمال في الأنظمة الداخلية.....

الفصل الثاني

- 53 الرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل...
- 55 المبحث الأول: الرقابة الداخلية.....
- 55 المطلب الأول:أجهزة المشاركة.....
- 56 الفرع الأول:تشكيلة أجهزة المشاركة.....
- 57 أولا:كيفية تشكيلة أجهزة المشاركة.....
- 58 ثانيا:شروط المشاركة العمالية.....
- 60 الفرع الثاني:لجنة المشاركة.....
- 61 أولا:إجراءات تسيير لجنة المشاركة.....
- 62 ثانيا:اختصاصات لجنة المشاركة.....
- 63 المطلب الثاني:أجهزة الوقاية الصحية والأمن.....
- 63 الفرع الأول:لجان الوقاية الصحية والأمن.....
- 64 أولا:تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن.....
- 65 ثانيا:أهداف لجان الوقاية والأمن.....
- 66 ثالثا:مهام لجان الوقاية الصحية والأمن.....
- 68 الفرع الثاني:مصلحة الوقاية الصحية والأمن.....
- 68 أولا:تنظيم مصلحة الوقاية الصحية والأمن.....
- 69 ثانيا:مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن.....
- 72 المبحث الثاني: الرقابة الخارجية على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن...

73	المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن.....
73	الفرع الأول: مفتشية العمل
74	أولا: تنظيم مفتشية العمل
75	ثانيا: مهام مفتشية العمل
76	الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل
76	أولا: سلطة التحري.....
78	ثانيا: سلطة توقيع عقوبات.....
79	المطلب الثاني: صندوق الضمان الاجتماعي
80	الفرع الأول: ضمان حوادث العمل و الأمراض المهنية.....
80	أولا: مفهوم حادث العمل و المرض المهني
	ثانيا: الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهني.....
84	الفرع الثاني: صندوق الوقاية الصحية والأمن.....
87	أولا: مهام صندوق الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهن.....
88	ثانيا: النشاطات التي يمولها صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
89	ثالثا: تمويل صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.....
90	خاتمة.....
93	قائمة المراجع.....
97	فهرس.....
106	

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق و العلوم السياسية

نظام: ل.م.د.



الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي

تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة:

- فتحي وردية

من إحداد الطالبين:

- قاسم فطيمة الزهرة

- أمزيان سارة

لجنة المناقشة:

د/ زيد المال حافية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري.....رئيسة

د/ فتحي وردية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري.....مخرقة و مقررة

أ/ موزاوي علي، أستاذ مساعد (أ)، جامعة مولود معمري.....ممتحنا

تاريخ المناقشة:...../...../2013