

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون أعمال

رقم: .....

إعداد الطالب:

جغلافي صباح

يوم: 2020/09/15

## الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

### لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. تعليم عالي	جامعة بسكرة	حسونة عبد الغني
مشرفا ومقررا	أ. مح أ	جامعة بسكرة	دحامنية علي
مناقشا	أ. مح أ	جامعة بسكرة	قروفي موسى

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون أعمال

رقم: .....

إعداد الطالب:

جغلافي صباح

يوم: 2020/09/15

## الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

### لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. تعليم عالي	جامعة بسكرة	حسونة عبد الغني
مشرفا ومقررا	أ. مح أ	جامعة بسكرة	دحامنية علي
مناقشا	أ. مح أ	جامعة بسكرة	قروف موسى



# إهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى  
أحلى وأعذب كلمة تنطق بها الشفاه أُمي  
إلى من علمني معاني الحياة وحرس على تعليمي أبي  
أدعو الله أن يحفظهما ويرحمهما كما ربياني صغيرة  
إلى جميع إخواني وأخواتي  
إلى بناتي مريم وسرين  
أدعو الله أن يحفظهما وينير دربهما  
إلى زميلاتي في الدراسة ليلى، سحر ونادية قاسم  
إلى كل من ساعدني سواء من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل  
المتواضع

جغلافي صباح



# الشكر والعرفان

الشكر والعرفان والتقدير للعلي القدير

سبحانه خالق الكون في أحسن خلق وتصوير

والذي بفضلته تم إنجاز العمل

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأستاذ دحامنية علي

على كل ماقدمه لي من عون وتوجيهات

ونصائح والذي لم يبخل عليا بأي مساعدة

شكرا لك أستاذي الفاضل

تستحق كل الإحترام والتقدير

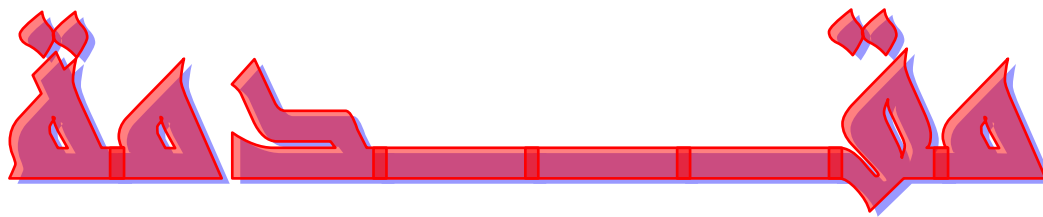
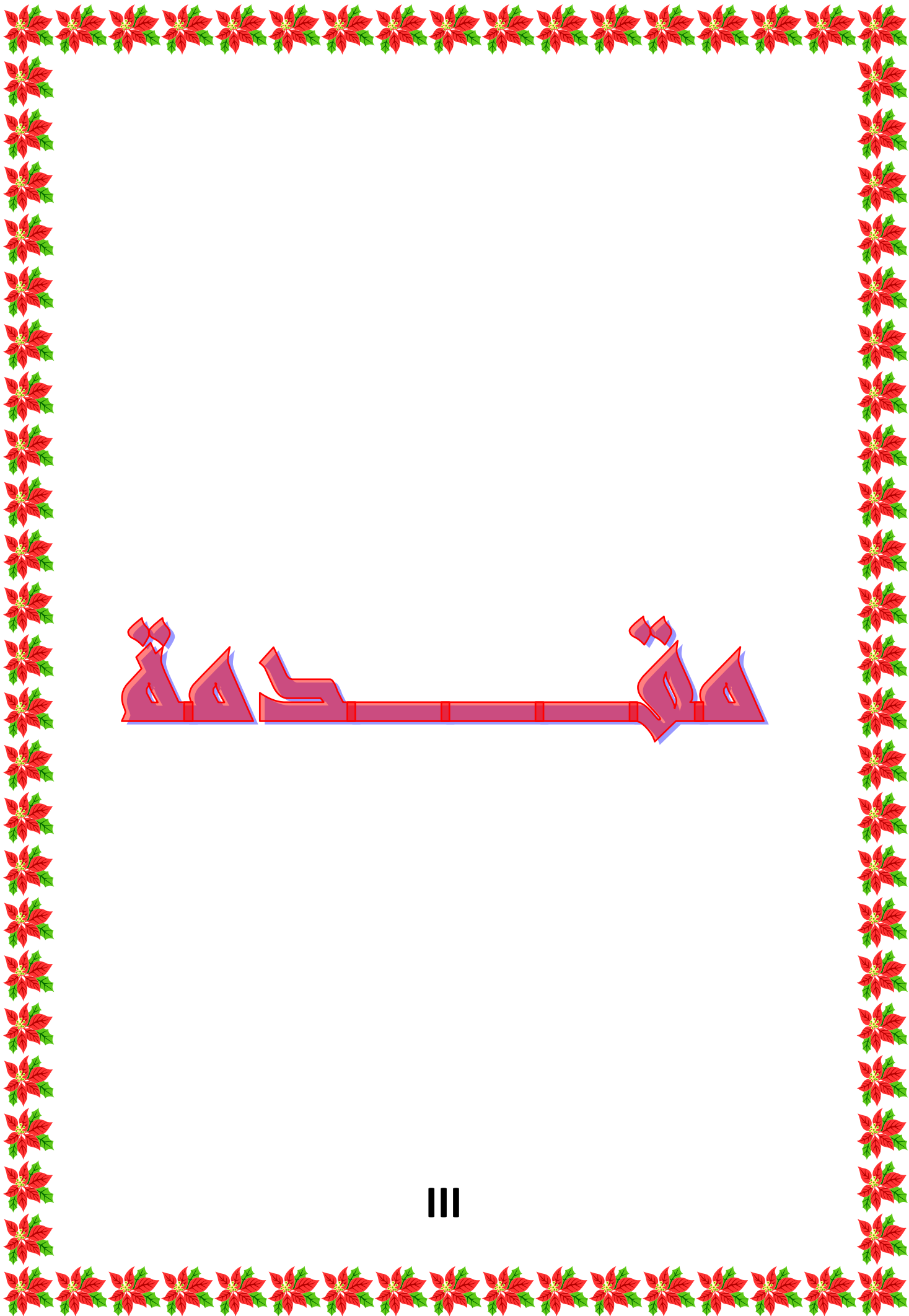
كما أتقدم بالشكر إلى كل الطاقم التربوي

من أساتذة، وموظفي الإدارة، وكذا العمال

بجامعة محمد خيذر بيسكرة

فشكرا لكم جميعا

جغلافي صباح



يقضي العامل معظم وقته في مكان عمله، وبطبيعة الحال قد يتعرض لأضرار التي تتسبب فيها حوادث العمل أو قد يتعرض لأمراض مهنية خطيرة تؤدي به إلى العجز عن ممارسة حياته هذا إن لم نقل وفاته، خصوصا في الآونة الأخيرة بسبب حركة التصنيع وتطور وسائل الإنتاج واستخدام الآلات، واستغلال الموارد الطبيعية....

إن هذا الوضع حتم وجود عناية صحية وطبية بالعامل الذي له علاقة بالتصنيع وبيئة العمل، وذلك لتفادي لكل الأخطار التي قد تصادفه في مكان عمله أو ما يسمى بحوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بتوفير احتياطات الوقاية اللازمة لمنع وقوعها أو التقليل من خطورتها عند وقوعها، وبالتالي زيادة مردودية الإنتاج، وشعور العامل بالإطمئنان أثناء القيام بعمله.

فقد أصبح حق الحماية والوقاية الصحية حقا مكرسا في الإتفاقيات الدولية والتشريعات الخاصة بكل دولة، والجزائر كغيرها من الدول كرسست هذه الحماية من خلال العديد من النصوص القانونية.

### أهمية الموضوع:

إن موضوع بحثنا هذا، غاية في الأهمية خاصة في ظل الإهتمام البالغ بالعامل باعتباره المحرك الأساسي لكل المؤسسات باختلاف قطاعاتها خصوصا بعد التطور التكنولوجي واستعمال الآلة في استخدامات المؤسسات الصناعية، واكتشاف مواد كيميائية جديدة واستعمالها في العديد المنتجات الصناعية المختلفة. مما أدى إلى تكريس هذه الأهمية من خلال المعاهدات الدولية، والنصوص القانونية...

### أسباب اختيار الموضوع:

إن تناولنا موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية جاء نتيجة أسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

1/ الأسباب موضوعية: لقد أصبح موضوع توفير الحماية الوقائية للعامل في بيئة عمله تتخلله عدة صعوبات باختلاف التشريعات، وذلك لتزايد أنواع الأمراض المهنية وحوادث

## مقدمة

العمل نتيجة التطور المتسارع خاصة في مجال استخدام الآلة واكتشاف العديد من المواد واستعمالها في مجال الصناعة،

2/ الأسباب الذاتية: إن موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية موضوع شيق وشائع نظرا لأنه يمس شريحة كبيرة وهامة من المواطنين، وهم العمال والوظفين ، وباعتباري موظفة أثار هذا الموضوع اهتمامي وأردت من خلال البحث فيه التعرف على ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العمال وسبل الحماية والوقاية منها، وكذا الهيئات المكلفة بالرقابة علي تنفيذ النصوص القانونية التي تتركس مبدأ حماية العامل في بيئة عمله، سعيا منه لتوفير بيئة عمل آمنة.

### أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف يسعى الباحث إلى تحقيقه، أما دراستنا لموضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري فنهدف من خلالها إلى مايلي:

- تحديد مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية، وإبراز الاختلاف بينها وبين الحوادث والأمراض العادية.

- تهدف إلى تحديد الجهات التي تتولى مهمة الرقابة الوقائية حيث تسعى هذه الأجهزة إلى التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية في أماكن العمل.

- توضيح علاقة التكامل بين كل من المؤسسة المستخدمة والعامل وأجهزة الرقابة لتوفير الحماية الوقائية قبل وقوع الأخطار المهنية.

- إبراز الجهود التي يبذلها المشرع باتخاذ الإجراءات التي تكفل هذه الحماية وذلك من خلال الصلاحيات الممنوحة لأجهزة الرقابة والحماية المقررة لهذه الأجهزة.

الصعوبات التي واجهتنا: من الطبيعي أن أي دراسة مهما كان نوعها وفي أي مجال كانت تواجه صعوبات ومعوقات مختلفة، فقد تكون صعوبات مادية أي أن الدراسة موضوع البحث مكلفة، كما قد تكون قلة المراجع، قد يكون لحساسية الموضوع..... إلخ بحثنا كباقي البحوث واجهته صعوبات أهمها:

## مقدمة

- بحكم أنني موظفة في القطاع العمومي ومكان العمل يبعد حوالي 5 كلم بمعنى أنني أقطع يوميا 10 كلم، بالإضافة إلى ساعات العمل المعروفة، حيث يصعب عليا إيجاد الوقت الكافي للبحث في موضوعي محل الدراسة.

- كما أنني أم لبنتين صغيرتين تحتاجان للرعاية والتربية وهو ليس بالأمر السهل.

- وأكثر صعوبة واجهتها تتمثل في الوباء الذي أصاب العالم بأسره (كوفيد 19) الذي أدى إلى شلل في عدة قطاعات، و الخوف الدائم من انتقال العدوى و الضغط النفسي الذي عايناه طيلة تلك الفترة ومازلنا نعانيه إلى حد الساعة، حيث أقفلت الجامعات والمكتبات الذي شمل معظم مناطق البلاد نتيجة تفشي هذا الوباء، مما صعب عليا الحصول على المراجع ودور المطالعة، وتوقف عمل وسائل النقل بكل أنواعها التي لم تستأنف عملها إلا منذ أيام قليلة، وكذا الحجر الصحي والكتب اللازمة لدراسة هذا الموضوع والإمام بكل

جوانبه، فنسأل الله وإياكم أن يرفعه عنا في أقرب الاجال ويرحم موتانا وموتى المسلمين ويشفي مرضانا ومرضى المسلمين.

### الدراسات السابقة:

وجدت في حدود الاطلاع والبحث على بعض الدراسات ذات الصلة بشكل أو بآخر بموضوع دراستي الحالي، وهي كالاتي:

- بحث بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، من إعداد الطالبة أيت سعدي أمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017.

وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماستر، حيث تطرقت في الفصل الأول إلى ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية اما الفصل الثاني فتطرقت لأجهزة المراقبة، ودور كل جهاز والصلاحيات والحماية القانونية المقررة لكل جهاز.

- بحث بعنوان الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية من إعداد الطالبة قالية فيروز، 2012 جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية حيث قسمت موضوعها إلى فصلين تناوأت في الأول الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني وتناولت فيه ماهية كل من حوادث العمل وعناصره وكذا تحديد مفهوم الأمراض المهنية كما تناولت في الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية، أما الفصل الثاني تناولت فيه للحماية القانونية للعامل بعد وقوع الضرر تطرقت في المبحث الأول منه إلى الحماية القانونية للعمال وفقا للضمان الإجتماعي، أما المبحث الثاني فتطرقت للحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية.

- بحث بعنوان أجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري للطالبتين عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء. وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي ، جامعة الجبيلي بونعامة ، خميس مليانة،س ج 2015/2014 .

حيث تناولتا في الفصل الأول الأحكام العامة لأجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية فتطرقتا فيه إلى ماهية الرقابة وهدفها، والأحكام العامة لحوادث العمل و الأمراض المهنية، أما في الفصل الثاني فدرستا دور لأجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية فتطرقتا إلى دور المؤسسة المستخدمة ودور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية

### الإشكالية:

في موضوعنا هذا ستكون الإشكالية هي: ماهي حوادث العمل والأمراض المهنية؟ وما هي الأجهزة التي أناط بها المشرع الجزائري القيام بدور الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية؟

اعتمدنا في دراستنا لموضوع الرقابة لى حوادث المل والأمراض المهنية لى المنهج التحليلي من خلال رض وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالتشريع في مجال دراسة حوادث العمل الأمراض المهنية وكذا النصوص القانونية التي تحكم مفتشية العمل وهيئة الضمان الإجتماعي.

### تقسيمات الموضوع

ونظرا لأهمية موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، فإننا سنحاول من خلالها التطرق إلى بعض العناصر التي توضح لنا الغموض الذي يتشكل في أذهاننا عند سماع مصطلحات: حوادث العمل، الأمراض المهنية، أجهزة الرقابة.

وللوصول إلى هذا الهدف قمنا بتقسين دراستنا إلى فصلين:

فتطرقنا في الفصل الأول إلى الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل وأجهزة الرقابة، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في الأول ماهية الأمراض المهنية وحوادث العمل، أما المبحث الثاني درسنا ماهية أجهزة الرقابة. وفي الفصل الثاني فإننا تناولنا دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. فقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين أيضا، تناولنا أجهزة الرقابة الداخلية على حوادث العمل والأمراض المهنية في المبحث الأول، وأجهزة الرقابة الخارجية على حوادث العمل والأمراض المهنية في المبحث الثاني.

# الفصل الأول

الأحكام العامة للأمراض المهنية  
وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة



إن الأضرار والنتائج السلبية التي أصبحت تتجم بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية من أهم المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره، سواءا كانت هذه الدول تنتمي الى العالم المتقدم أو العالم المتخلف باعتبار أن كليهما يسعى الى اتحدث التكنولوجيا واستخدامها في مجال العمل دون دراسة معمقة لأثارها على العامل في حد ذاته، ذلك أنها تساهم بشكل كبير في تحسين الإنتاج كما ونوعا، فلا يكفي الإقرار بقائمة من الأخطار وتصنيفها بين عمل ومرض مهني وتقتصر استفادة العامل من حقه عند إصابته بتطابق هذه الإصابة مع ما هو مقرر قانونا، حيث أن هذه الفكرة لا تروق لعدد كبير من المدافعين عن حقوق العامل ذلك أن التعويض الذي يتقرر بعد وقوع الحادث الذي يُخلف في كثير من الأحيان عاهات وتفاقم ضرر يلزم العامل بقية حياته هذا ان لم نقل أنها قد تنتهي حياته.

فالعامل لا يستفيد من الوقاية التي تسبق وقوع الحادث فتجنّب الإصابة وذلك باتخاذ مجموعة ما يسمى بالإجراءات الوقائية حيث أنّ هذه الأخيرة تمنع وقوع الحادث وتحافظ على حياة العامل البدنية والعقلية حتى يستطيع أداء عمله كما يجب سواء في حياته المهنية أو حياته اليومية وإضافة الطابع الإنساني لظروف العمل.

وفي دراستنا هذه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلي مبحثين: المبحث الأول ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية، المبحث الثاني ماهية الرقابة المكلفة.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

## المبحث الأول: ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية.

ونظرا لاحتواء هذا المبحث على جزئيتين قمنا بتقسيمه إلى مطلبين: المطلب الأول مفهوم حادث العمل وشروطه، المطلب الثاني مفهوم الأمراض المهنية وطرق تحديدها.

### المطلب الأول: مفهوم حادث العمل وشروطه.

باعتبار أن هذا المطلب يضم جزئين لذا قمنا بشرحه في فرعين، الفرع الأول بعنوان: المقصود بحادث العمل، والفرع الثاني بعنوان: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

### الفرع الأول: المقصود بحادث العمل.

لقد عرفت المادة 06 من القانون 83-13 حادث العمل بأنه: "يعتبر كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل" كما نصت المادة 07 من نفس القانون أنه يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أثناء:

- أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أوفي إطار منظمة جماهيرية ما.

- مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

وأضافت المادة 08 من نفس القانون أنه يعتبر: أيضا كحادث عمل، حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناء:

- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الاتحادات المهنية.

- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

- القيام بعمل من أعمال البرمن أجل الصالح العام أو لانقاذ شخص معرض للهلاك.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

- كما أضافت المادة 12 من القانون المذكور أعلاه ما يلي: "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه وذلك أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة إلى ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية".<sup>1</sup>

وفي هذا حماية أكثر للمؤمن له اجتماعيا، فمثلا العامل أثناء فترة الراحة بين الفترتين الصباحية والمسائية قد يعتاد الاتجاه إلى مطعم لتناول الغداء في هذه الحالة يكون هذا العامل مؤمن طيلة فترة تنقله من وإلى المطعم شرط الإعتياد على ذلك المسلك، وألا يخرج على المسلك العادي له إلا لضرورة مستعجلة.

أيضا فإن العامل وطيلة اتجاهه إلى العمل أو العودة منه متجها إلى مقر إقامته يعتبر مؤمنا مهما كانت الوسيلة التي يستعملها أكانت سيارة، دراجة، أو مشيا على الأقدام فلو تعرض لحادث أثناء هذا الوقت وفي مساره المعتاد يكون من حقه التعويض عن الحادث كحادث عمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه متى غير المؤمن مساره كأن يخرج من العمل ويقرر الإتجاه إلى الملعب مثلا فإنه لا يعتبر مؤمنا في ذلك المسلك لو وقع له حادث، ولا يحق له المطالبة بتعويضه ولكن دون سقوط حقه في التعويضات المرضية الأخرى الخارجة عن تعويض حادث العمل.

يتضح من النصوص السابقة، أن الإصابات التي تعتبر كحوادث عمل والتي يغطيها قانون التأمينات الإجتماعية، هي تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق، كما تعتبر إصابة عمل أيضا كل إصابة

---

1- المواد 06-07-08-12 من القانون رقم 83-83 مؤرخ في 5 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من مقر عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس، على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير إتجاهه أو لم يتوقف خلال مروه لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة، وتعتبر بنفس الصفة الإصابات التي تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل.<sup>1</sup>

من خلال ماسبق وعلى ضوء المادة 06 من القانون 13/83 يلاحظ أن المشرع اعتبر حادث كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء عمله وخاصة العامل أثناء عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري، ومن جهة أخرى المشرع لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي الذين يطرأ أثناء علاقة العمل، فعدم تحديد مقصودهما يفتح باب واسع للتأويل وهذا من شأنه أن يثير نزاعات يصعب حلها.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو بمفهومه الواسع ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي أدلى به المشرع الجزائري في صلب المادة 06 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة.".

وفي هذا الإطار نجد أن القضاء الفرنسي يعتبر تاريخياً أول من أعطى تعريفاً لحادث العمل بقوله: " أنه كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ وعنيف وخارجي ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان.".

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017/2018، ص 8.

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في تشريع الجزائري، ط 1، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، ص 46.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

وعليه فمن خلال ما سبق فإن الشروط العامة لحوادث العمل هي كما يلي: شرط فجائية الحادث، شرط السبب الخارجي، الإصابة البدنية (شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب)، العلاقة السببية.

#### أولاً: شرط فجائية الحادث:

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً، أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء صفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائياً ولو أثرها وأضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد.

ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين فلا تشملها الحماية وهذا ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها أنه: "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعاً أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراف بهذا المرض ولا في اكتشافه في تفاقمه." وتبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معاً إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ للضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقته السببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى، كما يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً، كالامتناع عن القيام بالتزام معين، كما يأخذ بمعيار الفجائية للتفرقة بين حادث العمل والمرض المهني.

لكن أهم نقد يوجه لاشتراط صفة الفجائية أنه في بعض الحالات فإن الإصابات قد تتخلف في الظهور، ومثال ذلك الجروح الداخلية والاضطرابات العصبية، إصابة عضلات

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

القلب التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا يفنقد فيه إثبات الصفة الفجائية، مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في مجال حوادث العمل، وبالتالي يحرم العامل المصاب من الأدعاءات المقررة في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

لكن رغم ذلك ورغم صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية فإن القانون الجزائري اشترط لاعتبار الحادث حادث عمل توفر الفجائية، وبالتالي الأمر متروك لهيئة الضمان الاجتماعي التي تقبل حادث العمل من عدمه من خلال عرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي.

### ثانياً: شرط السبب الخارجي:

يشترط القانون رقم 13/83 في المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجياً وهذا ما نصت عليه المادة المذكورة أعلاه بقولها "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي....."<sup>1</sup>

بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للعامل المصاب، أي معزولاً عن جسم العامل، وعليه إذا كان الحادث ناشئاً عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل.<sup>2</sup>

أي أن يكون بالتالي كما يقول أحد الفقهاء بفعل قوة خارجية أي بسبب خارج عن جسم المصاب وكون الحادث ذا أصل خارجي هو الذي يميزه عن المرض المهني باعتباره راجعاً لأسباب داخلية في جسم الإنسان ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر

1- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، ص 16-18.

2 - المادة 06 من القانون رقم 83-13.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون رقم 13/83 خاصة المادة 06 منه.

### ثالثا: الإصابة البدنية (شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعمال المصاب):

بالعودة للمادة 06 من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: يعتبر كحادث كل حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وطرأ في إطار علاقة العمل.

فالمادة السالفة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق المادة إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني.<sup>1</sup>

إن الأثر الذي يربته الحادث هو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل، وتبدو الحكمة من اقتصار التعويض وفقا لنظام حادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق بالضحية أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق مستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس، لكون الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل وليس ماله وشرفه وهذا ما يتناسب مع نص المادة 30 من القانون 13/83، وبالتالي فالمشرع اعتد بالمعيار المادي للواقعة أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل، وهذا ما هو مستشف أيضا من نص المادة 09 من القانون السابق.<sup>2</sup>

لا يكفي لاعتبار الحادث حادث عمل أن تتوفر الشروط السابقة، بل يجب أن ينجم عن هذا الحادث نتيجة محددة وهي أن يصيب جسم الإنسان أي يسبب له جروح أو إصابات أو يشكل اعتداء على السلامة البدنية للإنسان.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> - ياجيل جقيقة، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج - لبويرة - 2014/2015، ص 13.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

وبمفهوم المخالفة فلا يعتبر حادث عمل، إهانة موظف أو عامل والخسائر التي تلحق أموال العامل كتكسير النظارات الزجاجية والأرجل الصناعية، فلا يتم التعويض عنها على أساس التأمينات الإجتماعية ولكن يتم التعويض على أساس القواعد العامة للمسؤولية المدنية.<sup>1</sup>

#### رابعاً: العلاقة السببية:

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور وقوع الحادث أو الوفاة، فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيراً ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وانطلاقاً من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، أما في ما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من قانون 13/83 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من قانون 13/83 مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أداءه ويكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا على مدى ارتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معاً، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيداً من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6،7،8 من قانون 13/83.

#### **المطلب الثاني: مفهوم الامراض المهنية والنظم المتبعة في تحديدها.**

عند البحث في هذا المطلب وجدنا بأنه من الأنسب تقسيمه إلى ثلاثة فروع الأول تحت عنوان المقصود بالأمراض المهنية، والثاني نتناول فيه النظم المتبعة في تحديدها، أما الثالث فنخصصه لاقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل.

<sup>1</sup> - عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، /2016، ص99.



الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

## الفرع الأول: المقصود بالأمراض المهنية.

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها والتي قد تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجزا مؤقتا أو دائما.

وفي بعض الأحيان قد تؤدي الأمراض المهنية إلى الوفاة، لقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض وإدراجه تحت ما يسمى المرض المهني، وقد تختلف الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنة وفي الشروط التي تحددها لاعتبار المرض مرض مهني.

لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون 13/83 أنها: "تعتبر أمراض مهنية وأعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر تأهيل مهني خاص".<sup>1</sup>

فالمرض المهني، إذا يحدد تبعا لنوع العمل الذي يقوم به العامل، أي سبب المرض يرجع إلى العمل المحدد في الجداول المنظمة.

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

عرف المرض المهني طبقا لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944 بأنه: "كل مرض يؤثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني".

<sup>1</sup> - المادة 63 من القانون رقم 13-83.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

وتجدر الإشارة إلى أن صفة الفجائية والصفة الخارجية، والتي تعني بأن يكون الفعل المفاجئ نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان، هما اللتان تميزان حادث العمل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره جسم المريض ذاته وبما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء، ويتطور تدريجياً.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: نظم تحديد المرض المهني.

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خيارات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل، ونظراً لاختلاف الدول في طريقة تحديدها للأمراض المهنية يمكننا أن نصنف الأمراض المهنية إلى ثلاثة نظم وهي: نظام التغطية الشاملة، ونظام الجداول، والنظام المزدوج.

### أولاً: نظام التغطية الشاملة.

يقوم هذا النظام على تعيين هيئة للبت في كل حالة لاعتبار المرض مهنيًا من عدمه، قد تتكزن هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يساعده خبراء حسبما يحدده قانون الدولة التي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابطها، ومن مميزات هذا النظام أنه ذو مجال واسع إذ أنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر على سائر المهنيين، لكن يعاب عليه كون عبء الإثبات يقع على عاتق العامل المصاب، وهذا النظام قد أخذت به بعض الدول كالأرجنتين، أستراليا.

<sup>1</sup> - آيت سعدي أمال، المرجع السابق، ص 13.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

## ثانيا: نظام الجدول.

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 المغلق أو بنظام الجدول المفتوح.

أ- فنظام الجدول المغلق: تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها الحوادث على سبيل الحصر دون السماح لأي تدخل للإجتهد في هذا المجال، وما يعيب هذا النظام أنه قد يفقد المصاب في الحق في الضمان والتعويض، وهذا إذا ظهر مرض جديد بتطور المهن في الدول المتبعة لهذا النظام.

ب- أما نظام الجدول المفتوح: فإنه يضيف في القائمة كل مرض جديد ظهر وهذا باتخاذ إجراءات تشريعية متبعة بسيطة، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون 13/83 والتي تحوي على 84 جدولا.

مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي وأطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا لما يتحمله من قرائن قانونية، وهذا راجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر بظهور أية مهنة تصاحب هذا المرض.

## ثالثا: النظام المزدوج.

هذا النظام يجمع بين النظامين السابقين والغاية منه هو توسيع الحماية على العمال لتشمل كل الأمراض المهنية مع الإستئناس بنظام الجدول المذكور لكي يستفيد المصابون بالأمراض المنصوص عليها في الجدول من القرينة المقدره بالنسبة لهذه الأمراض وإعفائهم من تقديم إثبات الأصل المهني للمرض، وفي حالة عدم النص على المرض في

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

الجدول المهني فإن المصاب يتقدم إلى الطبيب أو الأخصائي المعين من قبل القانون لإثبات الأصل المهني للإصابة، وهذا النظام أخذت به كل من السويد واليابان وتركيا.<sup>1</sup>

وقد اتخذ المشرع طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية، والتي تحوي 84 جدولاً، يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة المرض ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد (01)، كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالإستعمال، والمعالجة اليدوية للأوامين العطرية ومشتقاتها، وتصل إلى (30) سنة، في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني.

وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض، هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة، والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز. وحددت المدة وفقاً للمعايير الطبية بحته.

تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني، ويعود الاختصاص في وضع القوائم، إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم.

ولا تعد الجداول جامدة، بل يمكن أن تراجع القائمة، وتضاف إليها بعض الأمراض بموجب قرارات وزارية تصدرها الوزارة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي، كما يلزم كل طبيب يتعرف على مرض يكتسي طابعاً مهنيًا، حين يجري فحوصاً على العامل أن يصرح به.

وألزم المشرع أيضاً كل صاحب عمل، يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى الضمان الاجتماعي، ومفتش العمل والمدير الولائي.

---

1- فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ع الحميد بن باديس، مستغانم 2018/2019، ص ص 32-34.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

ويمكن القول أن الجداول المحددة للأمراض المهنية، بحاجة للمراجعة لأنها أصبحت لا تخدم مصلحة العامل، لوجود عدة أمراض خاصة المتصلة بالام الظهر والمفاصل، لا يعوض عنها العامل لأن القائمة المعتمدة من الصندوق لم تذكر هذا المرض، وتصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 والمصنفة في المادة 05 منه إلى ثلاث مجموعات:

1- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.

تحتوي المجموعة الأولى، الأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزنبيق، والمسببة للتسمم الحاد والمزمن، التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة، في شكل عوارض مرضية.

تعتبر أي مادة سامة بالنظر إلى خطورة الفعل. ويتم تحديدها بعد الاستنشاق أو البلع أو عن طريق مسامات الجلد التي يمكن أن تؤدي إلى أخطار كبيرة حادة أو مزمنة وقد تصل إلى الوفاة، حين تصل درجة التسمم إلى CL50، وقد تم تحديد هذه النسبة القائلة بعد التجارب التي أجريت على الحيوانات فئران وأرانب، وللتأكد من أن العامل يعاني من حالة تسمم فيتم:

- فحص الدم والفضلات ومقارنة النسبة مع القيمة المحددة.

- فحص هواء أماكن العمل، وهنا أيضا تقارن النتائج مع ما هو مسموح به أو الحد الأقصى.

بالنسبة للمجموعة الأولى ظواهر التسمم الحادة والمومنة، يمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة في جدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية.

المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية، إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل: الفيروسات والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

طريق جلد المصاب مثل التيتانوس أو الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم، مثل الجمرة الخبيثة، كما يمكن أن ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث، بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى تواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر على الشروط الصحية، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية وتكاثرها أهمها:

- نوعية بيئة العمل.
  - العوامل المناخية والفيزيائية مثل الرطوبة والحرارة.
  - كل ما يساعد على تغذيتها وتكاثرها الذي يضمنه العمل.
- ومن أهم المهن التي يمكن أن يصاب فيها العامل بالعدوى الجرثومية نذكر:
- المهن الزراعية، والعاملين في المخلفات الحيوانية مثل عمال الحظائر.
  - الخدمات الطبية البشرية مثل عمال المستشفيات، وبنوك الدم، والعاملين في التخلص من المخلفات الطبية، والخدمات البيطرية لوجود الإتصال الدائم بالحيوانات سواء بطريقة مباشرة أو عن طريق منتجاتها.
  - لكن هذا لا يعني أن كل الأشخاص الذين يشتغلون في هذه المهن، أو أي مهنة أخرى تكثر فيها العدوى الجرثومية، معرضون بنفس النسبة للإصابة إذ هناك فئات عمالية تكون أكثر عرضة للإصابة أي لهم قابلية العدوى من بينهم:
  - المصابون بنقص المناعة.
  - العمال الذين يعانون من سوء التغذية وضعف الصحة العامة.
  - العمال المصابون بضعف في بعض الوظائف، خاصة الكبد والكلية.
  - العمال الذين يكونون في فترة نقاهة من مرض خطير، وغير محصنين.
  - والمصاب بجروح وخزيرة، أو حتى بسيطة، لأنها تكون مجالا مناسباً لتنتقل العدوى.

## الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

وإن كانت هذه المجموعة تتضاعف لديها نسبة انتقال المرض، إلا أن إمكانية تجنبهم الإصابة سهلة وبسيطة، لو كاتن المؤسسة المستخدمة تقوم بكامل واجباتها من خلال توفير مجموعة من الإحتياطات، مثل الفحص الطبي الإبتدائي قبل تسليمهم المهام والفحوص الدورية وهذه المجموعة المبينة للأمراض العدوى الجرثومية، جاءت الجداول محددة ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها، كما لا يكمن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممرستها بصفة اعتيادية.

ج- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص.

تحصى الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل، أو مواقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال، وعادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل، مثل الأمراض الناجمة عن الضجيج، أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، لما تخلفه من آثار سلبية في كلتا حالتها، وكذا أمراض يتسبب في حدوثها الضغط الجوي حين يكون دون الحد المطلوب انخفاضا أو ارتفاعا.

وهذه المجموعة المتعلقة بالأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص فهي محددة وفق ما ورد في الجدول، لكن للعامل الحق في الاستفادة من التعويض المقرر قانونا دون اشتراط ممارستها بصفة اعتيادية.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: اقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل.

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

---

1-قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، صص 45-49.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

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

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

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

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

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

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

أن تظهر الإصابة بالمرض المهن خلال مدة خدمة العامل بالمهنة أو العمل المسبب لهذا المرض أو خلال الفترة القانونية التي حددها قانون الضمان الإجتماعي.

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



## الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

ورغبة من المشرع الجزائري في رعاية العمال وذلك بوقايتهم من أمراض المهنة قبل حدوثها قد ألزم القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في المادة 17 منه" يخضع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الطبية الخاصة والمتعلقة باستئناف العمل.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق ص ص 15 - 16.

## المبحث الثاني: ماهية الرقابة المكلفة.

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

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من أضرار العمل ونظرا لأهميتها أحاطتها بحيز كبير ضمن التشريعات العمالية وقوانين الضمان الاجتماعي وعلى غرار ذلك وضعت التشريعات على عاتق صاحب العمل التزامات عديدة لتوفير حق العامل في الوقاية والأمن الصحي، فقد أوضح المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل، هذه المادة التي جعلت الوقاية والأمن الصحي، من أهم محاور الحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مسارهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل.<sup>2</sup> من هذا المنطلق اهتمت الجزائر وغيرها من الدول والمجتمعات بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية العامل وتطوير الإقتصاد الوطني فهي تسعى منذ الإستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب وأليات علمية مدروسة لضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، انطلاقا من مبدأ أنه لا يمكن أن تكون هناك تنمية للبلاد بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال.

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، 2009، ص73.

<sup>2</sup> - القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

وهنا ولدراسة هذا المبحث قمنا بتقسيمه إلى مطلبين، حيث تناولنا في المطلب الأول تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها، أما المطلب الثاني تناولنا فقد فيه المراحل العملية للرقابة وأنواعها وأساليبها.

### المطلب الأول: تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها.

يضم هذا المطلب فرعين: الفرع الأول وهو ماهية الرقابة أما الفرع الثاني يحمل عنوان أهداف الرقابة.

#### الفرع الأول: ماهية الرقابة.

الرقابة هي تعبير شامل عن الإشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير ومقارنتها بالإنجازات حيث ركزت أساسا على وظيفة الرقابة وربطها بأربعة أساليب هي الإشراف والمتابعة، وقياس الأداء، وتحديد المعايير التي يجب أن تتبع بعملية الرقابة.

والرقابة هي وظيفة تقوم بها الأجهزة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفق الأهداف المرسومة وبكفاءة وفي الوقت المحدد لها، فهي بذلك ضرورة لا غنى عنها لاستكمال إنجاز الأعمال، وهي التحقق من أن التنفيذ يتم وفق ما هو مقرر في الخطة وفي ضوء التعليمات والقواعد الموضوعية بقصد اكتشاف نقاط الضعف والخطأ وعلاجها وتفادي تكرارها على أن تتناول كافة أوجه النشاط.<sup>1</sup>

يقول " كامل المغربي " كثيرا ما تقارن الرقابة الإدارية بأداة التيرموستات التي تستخدم لتنظيم الحرارة المطلوبة فإن كان هناك فرق بين درجتي الحرارة يقوم التيرموستات بفضل التيار أو وصله حتى تصل حرارة البيت إلى المستوى المطلوب ويمكن القول بأن هناك العديد من النشاطات في المشاريع الإقتصادية التي تحتاج إلى رقابة مماثلة وذلك من جراء قياس النتائج الفعلية أكثر ما يمكن من الهدف المطلوب.

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، المرجع السابق ص17.

ويعرفها هنري فايل بأنها: "هي وظيفة من وظائف الإدارة تعنى بقياس وتصحيح أداء المرؤوسين بغرض التأكد من أن الأهداف والخطط الموضوعة قد تم تحقيقها، فهي وظيفة تمكن القائد من التأكد من أن ماتم مطابق لما خطط له.

ويعرف محمد عليش وظيفة الرقابة" بأنها عملية تهدف إلى التأكد من أن الأهداف المحددة والسياسات المرسومة والخطط الموضوعة والأوامر والتعليمات الموجهة وخلافه مما سبق ذكره وإنما تنفذ بدقة وعناية، كما تعني الرقابة بالتحقيق من أن النتائج التي حققها القائمون على التنفيذ تطابق تماما ما تتوقعه الإدارة وتصبو إليه.<sup>1</sup>

كما تعرف على أنها: "ذلك النشاط الإداري الذي ينطوي على قياس نتائج أعمال المرؤوسين لمعرفة أماكن الانحرافات وتصحيحها بغرض التقويم وذلك للتأكد أن الخطط المرسومة قد نفذت وأن الأهداف المفروضة قد تحققت على أكمل وجه".<sup>2</sup>

الرقابة هي متابعة الأعمال والتأكد من أنها تتم وفقا لما أريد لها، والعمل على تصحيح أي انحراف يقع في المستقبل، وهي تقوم على وظيفة حماية المؤسسة من أخطار العاملين والوظيفة الثانية هي التأكد من أن السياسات والتنظيمات الإدارية الموضوعة والخطط المعمول بها يتم تنفيذها دون أي انحرافات لتحقيق الهدف الأكبر بكفاية ممكنة.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنباط التعريف الإجرائي التالي: الرقابة هي نشاط إداري ومنظم تقوم به الجهات المسؤولة، يشمل على الملاحظات المستمرة للأداء وقياس أساليبه ومقارنتها بالمعايير الموضوعة وهي تشكل العناصر التالية:

- هي عملية ديناميكية مستمرة تبدأ قبل أي نشاط وتستمر حتى بعد انتهاء النشاط.
- ترتبط بالعملية التخطيطية ارتباط وثيق، فالتخطيط يتضمن تحديد أهداف المؤسسة وتوقعاتها وصياغة الخطط في حين تتولى العملية الرقابية وترجمتها إلى مستويات أداء.

<sup>1</sup> - تاجوري جليئة، الرقابة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة تخرج شهادة الماستر علم اجتماع جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2014-2015، ص32.

<sup>2</sup> - ليلي عبد الكبير، أساليب الرقابة وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2016/2017 ص

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

الكشف عن مدى إنجازات الأهداف المرسومة، وعن الإعاقات التي تقف إزاء تحقيق الأهداف وتذليلها.

### الفرع الثاني: أهداف الرقابة.

الهدف الأول من عملية الرقابة هو خدمة الإدارة ومساعدتها في ضمان أن الأداء يتم وفق الخطط الموضوعة، ولكن هناك عدة أهداف جانبية أخرى نذكر منها فيما يلي:

- توجيه التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطط.

- المساعدة في التخطيط وإعادة التخطيط.

- تخفيض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.

- تحديد مراحل التنفيذ ومتابعة التقدم.

تحقيق التعاون بين الوحدات والأقسام التي تتشارك في التنفيذ.<sup>1</sup>

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

### المطلب الثاني: المراحل العملية للرقابة وأنواعها وأساليبها.

الرقابة بطبيعتها هي من مسؤولية الجميع في المؤسسة ولكن يزيد حجم المسؤولية الرقابية كلما اتجهنا إلى مستويات وظيفية أعلى، ويتجه الفقه الإداري إلى أن العملية الرقابية تمر بثلاثة مراحل هي:

1- عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي ، جامعة الجيلالي بونعامة ، خميس مليانة ، 2014/2015، ص 10، 11.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

وضع معيار الأداء، قياس الأداء الحالي طبقاً للمعايير الموضوعية، ومن ثم إتخاذ الإجراءات المناسبة.

### الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية.

إن عملية الرقابة تمر بثلاثة مراحل أساسية، تتمثل في وضع معيار الأداء ومقياس الأداء الفعلي بالإضافة إلى معيار إتخاذ الإجراءات الصحيحة ونبيها فيما يلي:

#### أ - وضع معيار الأداء:

لكي تكون مراقبة أداء المؤسسة لأعمالها كفؤة، فإنه يجب أن يكون هناك معايير موضوعية لمستويات الأداء، وهي تختلف بطبيعة الحال من مؤسسة إلى أخرى.

#### ب - قياس مستوى الأداء الفعلي:

تتم هذه الخطوة بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط وفي ضوء المعايير الموضوعية سابقاً وتحدد نوع وطبيعة الانحرافات والفرق بينها، فيما إذا كانت هذه الإجراءات ملائمة أو غير ملائمة للمؤسسة، وعند الانتهاء من القياس تقوم المصلحة المعنية بتحديد وتحليل أسباب هذه الانحرافات.<sup>1</sup>

#### ج- إتخاذ الإجراءات الصحيحة:

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

1- أن تستمر الانحرافات في الظهور وإن كان ذلك في حدود المسموح به بما أن تذبذب الأداء بشكل ملحوظ يجب النظر إليه بدقة وحذر فقد يكون مؤشر الأخطاء الجوهرية في عملية الأداء.

<sup>1</sup> - علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار أثر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص41.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

- 2- قد يعجز نظام الرقابة عن تصحيح الإنحرافات وبذلك يخرج مستوى الأداء عن الخط المرسوم له ومثل هذا الوضع إذا استمر لفترة طويلة نسبياً يؤدي إلى تدمير النظام.
- 3- قد يكون نظام الرقابة دقيقاً ومحكماً، وفي هذه الحالة فإنه سرعان ما تتم السيطرة على الإنحرافات وإعادة الأمر إلى مساره المرسوم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أنواع الرقابة.

هناك عدة أنواع للرقابة وذلك حسب أسس ومعايير مختلفة وهي:

#### 1- الرقابة من حيث توقيت حدوثها:

يصنف هذا المعيار الرقابة إلى ثلاثة أنواع:

##### أ/ الرقابة السابقة:

ويطلق عليها أحيانا الرقابة الوقائية، ذلك أنها تهدف إلى ضمان جميع القرارات والأنشطة التي يتم ممارستها وفق ما نصت عليها الأنظمة واللوائح، وهذه الرقابة تكون سابقة لعملية التنفيذ، حيث تمنع وقوع الأخطاء والتجاوزات، وتؤكد مطابقة التصرف المالي مع القوانين.

يمكن أن نستنتج مما سبق أن هدف الرقابة السابقة هو منع المشكلات التي يمكن أن تحدث من الإنحرافات عن معايير الأداء، وهي أكثر أنواع الرقابة فعالية في السيطرة على التكاليف.

##### ب/ الرقابة اللاحقة:

وهنا يجب تقييم وتصرفات وأنشطة الوحدات التنفيذية في هذا النوع من الرقابة والتأكد من أن أسلوب التنفيذ يتفق مع الأنظمة واللوائح، وأن معدلات الأداء تتفق مع المعايير الموضوعية، وذلك عن طريق الرجوع إلى البيانات الخاصة بالأداء من خلال الإطلاع

1- أيت سعدي أمال ، المرجع السابق، ص 19.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

على التسجيلات والمستندات والتقارير الدورية بالإضافة إلى التحقق من التظلمات والشكاوي.

### ج/ الرقابة المتزامنة:

هي رقابة آنية مصاحبة للأداء، وتتابع الأنشطة خلال ممارستها، حيث يلاحظ المشرف أو المدير الأداء ويحدد الإنحرافات عن المعيار في موقع العمل ويهيأ في الحال التوصية المناسبة أو القرار المناسب.<sup>2</sup>

### 2- الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية:

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

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

ب/ الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية: يسعى هذا النوع من الرقابة إلى تقييم الأداء والإنجاز الفعلي للإدارة الواحدة.

### ج/ الرقابة الشاملة:

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

### 3- الرقابة من حيث مصدرها:

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

<sup>2</sup> - بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، 2012/2013، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ص 69.



الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

#### أ- الرقابة الداخلية:

تتمثل في الرقابة التي تتم داخل المؤسسة وتمارس من قبل كافة الرؤساء على اختلاف مسؤولياتهم ومجال عملهم وقد تمار من قبل أجهزة إدارية متخصصة في مجال الرقابة.

#### ب- الرقابة الخارجية:

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

#### 4- رقابة الأجهزة المركزية المتخصصة.

وهي رقابة تمارسها أجهزة إدارية مركزية متخصصة حيث يختص كل جهاز برقابة نوعية معينة من الأنشطة وهذه الأجهزة الرقابية لا تعتبر منظمات إدارية تنفيذية، إذ ليس لها أي دور تنفيذي وإنما تدخل في إطار الوحدات المساعدة الإستشارية فهي لا تصدر قرارات تنفيذية عندما تزاول نشاطها الرقابي وإنما تصدر اقتراحات وتوصيات إزاء ما ينكشف لها من أوجه الإنحراف في المؤسسة.

#### - الرقابة من حيث تنظيمها.

تصنف الرقابة وفقا لهذا المعيار إلى ثلاثة أنواع:

#### أ- الرقابة المفاجئة.

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

#### ب- الرقابة الدورية.

وهي التي تنفذ كل فترة زمنية وحسب جدول زمني، حيث يتم تحديدها يوميا أو أسبوعيا أو شهريا وقد يوضع الجدول الزمني الثلاثي أو النصف السنوي.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

### ج- الرقابة المستمرة.

وتتم عن طريق المتابعة المستمرة والإشراف والتقييم المستمر للأداء.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: أساليب الرقابة.

تستخدم الرقابة عدة أساليب ووسائل وأدوات رقابية وهذا كي ينجح نظام الرقابة في بلوغ الأهداف التي يرمي لها في مقدمتها قياس الأداء الفعلي ونتائجه وسوف تتم الإشارة بإيجاز إلى تلك الأساليب والأدوات الرقابية.

ويمكن تقسيم أساليب الرقابة إلى نوعين: أساليب تقليدية وأساليب متخصصة.

### 1- الأساليب التقليدية:

#### أ- التقارير الإدارية:

هو أسلوب معروف ف جميع المنظمات وذلك من خلال تطبيقه والإعتماد عليه لأنه يعتبر وسيلة تهدف إلى إعطاء المعلومات اللازمة عن كيفية إجراء العمل ومدى كفاءة إنجازها، وهذا يسمح بمقارنة مستويات الأداء الفعلي بالمعايير الموضوعية للأداء المخطط توجه التقارير بالدرجة الأولى إلى الجهة المسؤولة عن اتخاذ قرار تصحيح الانحراف واتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك قد تكون هذه التقارير دورية أي تعد بانتظام، حيث تساعد في معالجة الانحرافات في وقتها، أو أن تكون نهائية أي بعد الإنتهاء من إنجاز عمل أو مسؤولية معينة، هي تساعد في التقييم النهائي لأي عمل، ولكي تكون هذه التقارير هادفة يجب أن تعتمد على بيانات ومعلومات دقيقة.

ومن أهم التقارير الإدارية مايلي:

#### 1- التقارير الدورية:

تكون هذه التقارير بصورة دورية، يومية، أسبوعية، أو شهرية، أو فصلية، أو حولية، أو بعد انتهاء كل مرحلة من مراحل المشروع أو بعد انتهاء المشروع كله يقوم

<sup>1</sup>- أيت سعدي أمال، المرجع السابق، ص ص 20-21.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

بوضع هذه التقارير عادة مدراء المشاريع وتكون الجهة المخاطبة فيها هي الإدارة العليا، وهذا للوقوف على الإنجازات والمشكلات ومثل هذه التقارير تكون مختصرة وتحتوي على معلومات وبيانات إحصائية أو جداول وحقائق وأرقام....

## 2- تقارير سير الأعمال الإدارية:

تنجز هذه التقارير من رؤساء الإدارات أو من ينوب عنهم، وتوجه للإدارة العليا متضمنة أنشطة الإدارات وأنشطتها المتعددة، وتشكل مثل هذه التقرير حلقة وصل بين المستويات الإدارية الوسطى والدنيا من جهة والمستويات الإدارية العليا من جهة أخرى.

وتتضمن هذه التقارير عدة شروحات عن عرض العمليات التنفيذية إلى جانب معلومات مختصرة عن الإنجاز والإشارة إلى المشكلات الناجمة وبعض الإقتراحات والتوصيات لمعالجة ما يلزم.

## 3- تقارير الفحص:

وهدفها تحليل ظروف المشروع سابقا وحاضر المساعدة الإدارة العليا على تلمس القرارات والخطط اللازم اتخاذها، وتختلف هذه التقارير الدورية في أنها تتطلب تجميع وتسجيل بيانات هامة لم تكن معلومة قبل الدراسة والفحص ثم يقوم بتحليل هذه البيانات للوصول إلى نتائج محددة.

## 4- تقارير قياس كفاءة الموظفين:

وهي تقارير دورية عادية يقيس فيها الرؤساء المباشرون أداء مرؤوسيههم بما في ذلك قياس قدراتهم، وتطور تلك القدرات ومدى تعاملهم مع زملائهم في العمل...الخ، ويقصد بمثل هذه التقارير تحفيز الموظفين على الأداء وتحسين نوعية عملهم، بالإضافة إلى تحسين أوضاعهم الوظيفية.

إن ما يؤخذ على هذه التقارير على أنها عبارة عن مقاييس فردية أي بعضها يتأثر بأمزجة هؤلاء الرؤساء.

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

5- المذكرات:

هي عبارة عن رسائل متبادلة، بين إدارات وأقسام المؤسسة الواحدة حيث تعتبر وسيلة اتصال، يتم فيها نقل المعلومات والبيانات، واستعمال المذكرات واسع الانتشار في المؤسسات ذات الأعمال الكبيرة، وهذا لصعوبة الإتصال الشخصي بسبب ضغوط العمل والأداء، وعادة ما تستخدم المذكرات في حالة نقل البيانات التي تتطلب الحفاظ على ملفات المؤسسة، لتشكل مرجعية وثائقية في المستقبل كما تستخدم المذكرات في الحالات التي تستدعي كتابة البيانات على شكل جداول، واحصائيات رقمية وتسجيل قرارات القمة الإدارية وفي حالة نقل المعلومات والبيانات أيضا لعدد كبير من الموظفين تجنباً للوقوع في الخطأ فيما لو تم نقلها شفويا على سبيل المثال.

6- تقارير التوصية:

لا تقوم تقارير التوصية فقط بعملية التحليل، وتقديم البيانات والتي هي وظيفة تقارير الفحص، بل تقديم التوصيات والاقتراحات والحلول المناسبة بطريقة مقنعة وذات دلالة ملازمة للحقائق والموضوعية، والغرض الرئيسي من هذه التقارير هو ظروف أفضل للأداء والمساعدة على حل بعض المشكلات، وتحسين خطة العمل أو بعض نظم العمل المعمول بها.

7- التقارير الخاصة:

وهي تقارير تركز على بنود مالية وغير مالية، وهي تقارير متممة للتقارير الإدارية التي ورد الحديث عنها، وتنفيذ مقارنتها مع بعضها البعض على فترات زمنية مختلفة في عملية الرقابة الشاملة.

ب- الملاحظات الشخصية:

إن أسلوب الملاحظة يتم أثناء الإنتاج الفعلي للسلع والخدمات أي أثناء إنجاز العمل فهو يكشف الأخطاء عند وقوعها وبالتالي يكون تصحيح الأخطاء أكثر فعالية إن الحاجة إلى استخدام أسلوب الملاحظة يتوقف على مستوى مهارة العاملين وكفاءتهم في

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

أداء عملهم وعلى درجة مهارة المشرفين والمدراء، وعلى النظام السائد في إنجاز الأعمال... الخ

ج- الموازنات التقديرية والعمومية:

وتسمى أيضا التخطيطية، وتهتم بتقدير الإيرادات والمصروفات سواء على صعيد منظمات الأعمال أو الدولة فهي خطة تفصيلية محددة مقدما للأعمال المرغوب تنفيذها لتكون مرشدا للمسؤولين يستخدمونها كأساس ومعيار لتقييم الأداء في المشروع، وتستخدم الميزانية التقديرية مع تكاليفها، كوسيلة رقابية ثم كوسيلة فعالة للتخطيط الإداري ثم للتنسيق بين أعمال المشروع المختلفة، فهي أداة للتعبير عن الأهداف والسياسات والخطط والنتائج وتعد مقدما بواسطة الإدارة العليا لكل قسم من أقسام المشروع باعتباره وحدة واحدة.

د- الشكاوى والتنظيمات:

هي أيضا وسيلة رقابية لكونها تحمل طابع المراجعات، والمتابعة وإحقاق الحق إذ بمقدور تلك الشكاوى أن تضع الرؤساء تماما في الصورة، فيما يخص بعض أوجه الإنحراف أو الأخطاء مهما كان نوعها، هذا وتكون المراجعات التي تهدف إلى رفع الضرر الذي لحق بأحد الأفراد، إما استرحامية (شكوى تقدم إلى المرجع نفسه، الذي صدر عنه العمل الضار) أو تسلسلية (شكاوى يقدمها المتضرر إلى رئيس الموظف) الذي تسبب في الضرر، والشكاوى عموما هي عبارة عن وسائل رقابية، يمارسها المواطنون والمراجعون على العاملين والمسؤولين في المنظمات.

هـ - الإحصائيات والرسوم البيانية:

تقوم إدارة المؤسسة بإعداد إحصائيات في المجالات المختلفة لنشاطها وتستعمل هذه الإحصائيات وخاصة السلاسل الزمنية لدراسة التطور التاريخي للأعمال والتنبؤات وتقدم هذه الإحصائيات في شكل جداول، خرائط أو رسوم بيانية حيث يمكن إجراء المقارنات بين مختلف المؤشرات أو النتائج بالنظرة السريعة مثل مقارنة الأرباح بحجم استثمار الأرباح بالمبيعات، المبيعات بمنطقة أخرى وكذلك يمكن إعداد جداول أو رسوم

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

تبين تطور الإنتاج في المدى القصير أو البعيد، تطور المبيعات خلال فترة زمنية معينة، إن الاستعمال الجيد للبيانات الإحصائية والرسوم البيانية والخرائط يمكن مراقبة سير أعمال المؤسسة واكتشاف السلبات قصد تصحيحها.

و- الرقابة عن طريق نقطة التعادل:

يمثل تحليل نقطة التعادل وسيلة تخطيطية مفيدة حيث أنه يبين النتائج التي يمكن أن تحققها المؤسسة عند مختلف العلاقات بين التكاليف التي تتكبدها المؤسسة وبين إيراداتها عند تلك النقطة، ويعمل هذا الأسلوب على تمثيل وضع المؤسسة في خطة معينة، ولهذا الأسلوب تطبيقات كثيرة تساعد الإدارة في التزويد بالأفكار عن مستوى نشاطها.

ن- السجلات والمراجعة الداخلية:

تستخدم السجلات كوسيلة رئيسية للرقابة الداخلية حيث تستخرج منها البيانات على الأداء الفعلي للأعمال، كما تقارن البيانات الواردة فيها بما هو مقرر إنجازها، وتمكن كذلك السجلات بالتعرف على التطور التاريخي للأعمال وما يتوقع أن تكون اتجاهاتها في المستقبل، وتعتبر المراجعة الداخلية التقييم المستمر للأعمال والعمليات المنجزة وأداة فعالة للتأكد من حسن التنفيذ والكشف عن الأخطاء والانحرافات في النواحي المالية.

2- الأساليب المتخصصة: ومن أهمها نجد:

أ- خرائط ومراقبة الجودة:

إن من أهم تطبيقات الرقابة هو الحفاظ على جودة المنتجات سواء من حيث الحجم، الشكل، الوزن، التركيبة،.... الخ فمن أجل هذا تستخدم الرقابة خرائط المراقبة المبنية على أساس المعلومات الإحصائية مثل الوسط الحسابي، مدى الانحراف المعياري.... الخ.

ب- خريطة جاننت:

خريطة جاننت نسبة إلى العالم هنري جاننت أحد مؤسسي حركة الإدارة العلمية في نهاية القرن 19، خريطة جاننت هي أسلوب يعمل على ضبط الإنتاج نسبة إلى عنصر

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

الإنتاج نسبة إلى عنصر الزمن كما أنه وسيلة مباشرة في إجراء مقارنة مستمرة بين ما هو مخطط وبين الأداء الفعلي، إن الكثير من وسائل التخطيط.

والرقابة الحديثة قد بنيت على أساس فكرة خريطة جانت ومن أمثلة ذلك أسلوب تقييم ومراجعة المشروعات.

ج- الخرائط الرقابية: ومن أهمها ما يلي:

1- سجل الآلة:

يوضح سجل الآلة كمية العمل الذي تؤديه الآلة وبين الوقت الضائع وهذا باستعمال شكل بياني يظهر فيه عدد الساعات التي اشغلت فيها الآلة الواحدة يوميا وما أنتجته، وبذلك يمكن التعرف على كفاءتها الإنتاجية.

2- سجل العامل:

يمكن سجل العامل من معرفة الوقت الذي يستغرقه كل عامل في عمله ومقدار الإنتاج الذي حققه خلال هذا الوقت.

3- خريطة التصميم:

هي تشبه خريطة سجل العامل، حيث توضح فيه طريقة سير العمل وفقا لتسلسل مراحل الإنتاج وتبين كذلك العمليات التي تأخرت عن موعدها.

4- خريطة تقدم العمل:

توضح الأعمال المنجزة وغير المنجزة بالنسبة لمنتوج ما يتطلب عدة مراحل خلال فترة زمنية معينة، وهذه الخريطة تقدم في بعض الأحيان في شكل لوحة كبيرة تساعد المسؤول عن مراقبة النشاط الذي يريد مراقبته.

د- أسلوب تقييم ومراجعة المشروعات:

## الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة.

يستخدم هذا الأسلوب في الأمال الضخمة مثل بناء سد كبير، بناء مشاريع سكنية إنشاء مدينة كاملة... الخ، لأن هذا يعمل على التنسيق بين الأعمال المتداخلة فهو يقوم على فكرة تقسيم الأعمال إلى مجموعات تسمى بالنشاطات، وقد يشترك في تطبيق هذا الأسلوب أكثر من مؤسسة واحدة، والذين يشتركون في إنشاء وإنجاز عمل واحد أي التعاون والمشاركة في تنفيذ المشروع.

هـ- أنظمة مراقبة المخزون:

إن الاحتفاظ بالمخزون أمر ضروري لبقاء المؤسسة واستمرارها، إن النظام الجيد لمراقبة المخزون يهدف إلى وضع المؤسسة في ضوء الأهداف التالية:

- تخفيض نفقات التخزين قدر الإمكان.

- تخفيض احتمالات تعرض المخزون للتلف أو السرقة أو الإنكماش وغيرها من الأخطار الأخرى.

- منع تعرض الإنتاج أو الخدمة للتوقف بسبب نفاذ المخزون زما يترتب علي هذا التوقف من تكاليف إضافية على المؤسسة.

- الإحتفاظ بمعلومات وبيانات مراقبة المخزون في المؤسسة لاستعمالها في مهام أخرى.<sup>1</sup>

---

1- السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، ص ص 48-53.



# الفصل الأول

دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل  
والأمراض المهنية

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

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

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

كما أن التخطيط لمواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية يقوم على جملة من الإحتياجات الأساسية الازمة التي من المفروض أن تقوم بها المؤسسة مستندة في ذلك على تطبيق المقاييس والتدابيرو التشريعات الصناعية الحديثة الهادفة إلى إرساء نظام للسلامة والصحة والأمن، هذا الأخير الذي يتوافر على مجموعة من العناصر، تعتبر بمثابة خطة تنتهجها المؤسسة لحماية عمالها من الأخطار التي يتعرضون لها في العمل وتشتمل هذه الخطة على مجموعة من الإجراءات الأمنية والقوانين الإلزامية تتميز بالتكامل والفعالية بداية بقمة الهرم التنظيمي المتمثلة في الإدارة العليا للمؤسسة التي يجب أن تكون أول من ينهض بالأمن ويحافظ على أعلى مستويات عالية له من خلال الدراسات الوافية لهندسة العمل ومن خلال تكوين أقسام للوقاية من الحوادث وإصابات العمل، أو تكوين لجان تقوم على العملية الأمنية داخل المؤسسة.

وعليه سنتناول في هذا الفصل في مبحث أول أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية وفي المبحث الثاني أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

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

## المبحث الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

تهتم اللجان الرقابية أولاً بالتأكد من تنفيذ الشروط والإتفاقيات الواجب توافرها في مكان العمل، وتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بذلك مع العمل على تهيئة الظروف الأكثر ملائمة والتي تساعد العاملين على العمل دون إجهاد أو ملل، مع مراعاة بأن ذلك يمثل الحد الأدنى لما يجب توافره في بيئة العمل. ويختص ثانياً بتدريب العامل على أسلوب الأمن للعمل وخلق الدفع الباعث لديه لاتباع هذا الأسلوب، وتوعيته على الطريقة الصحيحة للتفاعل بينه وبين الآلة لزيادة المعرفة المتخصصة والمهارة اللازمة لإنجاز العمل وصولاً إلى الوعي الوقائي.

سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين سنتناول في المطلب الأول دور المؤسسة المستخدمة في الإلتزام باتخاذ إجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ونخصص المطلب الثاني لدور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة.<sup>1</sup>

### المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

للمؤسسة المستخدمة دور هام، ذلك لأنها ملزمة بالمحافظة على المورد البشري لكونه عنصر مهم في العملية الإنتاجية، لذا نجد أن المؤسسات على اختلاف أنواعها تولي أهمية بالغة إلى وضع نظام داخلي خاص، لغرض الحفاظ على موردها البشري، فأى إصابة قد يتعرض إليها تؤدي بالضرورة إلى التأثير بشكل سلبي على المستوى الإنتاجي لها ولدراسة هذا المطلب قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة فروع، الأول سنتناول فيه الإلتزامات التي يفرضها النظام الداخلي الصحة والسلامة المهنية و الوقاية في وسط العمل، للمؤسسة، الثاني: دور سياسة (HSE) الصحة والسلامة المهنية والوقاية في وسط العمل.

أما الفرع الثالث سنتناول فيه دور أجهزة المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>1</sup> - ايت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 25 .

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

### الفرع الأول: الألتزامات التي يفرضها النظام الداخلي للمؤسسة

تلتزم كل مؤسسة تشغل 20 عاملا بوضع نظام داخلي لها، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 75 وما يليها من القانون 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 عاملا، ويجب أن تكون أحكام النظام الداخلي منسجمة مع مقتضيات التنظيمية والتشريعية.<sup>1</sup>

الدخان والأبخرة، ويكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال خلال تنقلهم إلى الشغل، ووسائل الرفع، وتجنب الإزدحام والإكتظاظ كما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل وتجهيزات تضمن أمن العمال، أما في حالة تحقق الخطر، فيجب أن تضمن المؤسسة الإجلاء السريع للعمال.

إذا كانت هذه التدابير تتصل بمخاطر العمل بصفة عامة، إلا أن هناك عدة مخاطر، تستلزم تدبير خاصة، نذكر منها القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، فيجب عزل أماكن يحرر النظام الداخلي في نسختين، ترسل واحدة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتودع الثانية لدى كتابة ضبط المحكمة المخولة لفحص مشروعية ومدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وإن كان صاحب العمل يتمتع بموجبه بعدة سلطات، أهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الانضباط داخل العمل، إلا أنه بالمقابل ملزم بحماية العمال من كل خطر قد يترتب بهم، فالحماية تأخذ الطابع الوقائي فهذا التزام على عاتق المؤسسة المستخدمة.<sup>2</sup>

هذا ما أقره المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل<sup>3</sup>، وكذا الاتفاقيات الدولية، حين ألزم رب العمل

<sup>1</sup>- قانون 90-11، مؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر 17) معدل ومتمم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 (ج ر 68)، ومتمم بالمرسوم التشريعي 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر 20)، معدل ومتمم بالأمر 21/96 مؤرخ في 09/07/1997 ج ر 43 .

<sup>2</sup>- عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 44.

<sup>3</sup>- القانون 88-07.

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري  
باتخاذ كل الإجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية والأمن، فغاية المشرع من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل، جعل مسؤولية توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة.

يجب أن يحدد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، القواعد التي تتركس النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتدابير العامة للأمن، في أماكن العمل وكذا بعض التدابير الخاصة بالوقاية من بعض الأخطار مثل الحريق والشحن والتفريغ وكذا بعض الشروط الوقائية الصحية التي يلتزم المستخدم بتوفيرها.

تتمثل التدابير العامة في أماكن العمل في التزام الهيئة المستخدمة بتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم من العمل أو مراكزه التي تنطوي على أخطار اندلاع بسبب الإستعمال الدائم للمنتجات والمواد سريعة الإلتهاب خصوصا، فيجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة والتي تنجز في الأماكن التي يمكن أن تسبب حريقا أو انفجارا.

يجب في كل الحالات أن توزع منافذ الأماكن بنايات العمل ومخارجها توزيعا يسمح بالإجلاء السريع في حالة نشوب حريق، ويتعين تزويد البناية الواحدة بمنفذين على الأقل إذا كان يمر عبرها أكثر من مئة 100 شخص ينتمون إلي المؤسسة. أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغال شديدة الإرهاق أو خطيرة أو التي ينجر عليها ضغط على الجاني النفسي أو الجسدي أو العصبي، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، وبقالما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار، مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين لأخطار الإشعاعات الأيونية يجب أن تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع، كذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأمينات، فيجب أن تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل مع مرسوم 99-95 المتعلق بالحماية من مادة الأمينات.

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

## الفرع الثاني: دور سياسة (HSE) الصحة والسلامة المهنية والوقاية في وسط العمل

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

وتساهم السلامة والصحة المهنية في تشجيع العاملين على العمل وتحفيزهم من خلال معرفتهم بأنهم يعملون ضمن بيئة عمل محكمة ومصممة بطريقة فنية قياسية وتؤثر تلك الروح الإيجابية في زيادة الرغبة في العمل لديهم بالإضافة لغرس روح الإنتماء لمكان العمل الذي تتوفر لهم من خلاله سبل الحماية والأمان فلا احد يرغب بالعمل في بيئة عمل خطيرة، وتهتم أغلب المؤسسات في الوقت الراهن بتطبيق المعايير الفنية في بيئات العمل المختلفة وذلك وفقا لنظرية مضمونها أنه كلما توفرت بيئة العمل الآمنة والخالية من المخاطر تقل معدلات الإصابة وفقدان العمال والذي يمثل خسارة اقتصادية للمؤسسات ينتج عنها بالإضافة لخسارة العامل المدرب يضاف إليها كذلك تكلفة تدريب وتوظيف عامل جديد مع ما يستغرقه ذلك من وقت التدريب والإختبار تتحمله الشركة كجزء من الخسارة والتي يضاف إليها تعويضات الحوادث التي تضطر الشركات لسدادها للعامل المتضرر وبالرغم من اتباع المقاييس الفنية إلا أن الحذر لا يمنع وقوع القدر ولكن تتخفف نسب وقوع المخاطر ويمكن التحكم بها عند وقوعها في حال وجود منظومة متكاملة من الوقاية والحماية مطبقة ومنفذة بالفعل في بيئة العمل.

ومن بين أهم الإجراءات الواجب اتباعها عند وقوع حوادث اجراء بحث وتحليل للحوادث للوقوف على مسبباتها والعمل على اتخاذ التدابير الوقائية منها في المستقبل فلكل حادث سبب ونتيجة وأحيانا شخص يكون شخص مسؤول عن وقوع تلك المشكلة ويساعد التحقيق في تحديد كافة تلك الجوانب الثلاثة وعادة ما يقوم مسؤول الصحة والسلامة

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري المهنية في المؤسسة بمعاينة الحادث ومعاينة الحادث ومحاولة الوقوف على مسبباته كما يتابع بشكل منتظم مسيرة الإجراءات الأمنية في المؤسسة بشكل عام.

في كافة القطاعات تقوم العديد من المؤسسات الكبرى في الوقت الراهن بتعيين إدارة كاملة للتفتيش والرقابة الدائمة على تنفيذ معايير الأمن والسلامة في بيئة العمل هذا بالإضافة للجهات الحكومية التي تهدف وتراقب تنفيذ تلك الإجراءات وتقوم بعمل حملات دورية للتفتيش و كشف المخالفات حال وجودها، وتقوم بفرض غرامات، وتوقيع عقوبات أحيانا على المؤسسات حال وجود أي من تلك المخالفات وفق ما يحدده القانون في تلك الحالة يعتبر الأمن والسلامة من الضروريات التي لا غنى عنها في بيئة العمل.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالصحة والسلامة المهنية، الأمر ذاته قامت به التشريعات، بصفة أقل التشريعات العربية، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة على بعض الإتفاقيات المتعلقة بالأحكام والتدابير الوقائية والأمنية لحماية صحة العامل ومن مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيء وغير المطابق للتشريع، كما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل، المواد التي تدخل في تكوينه، أويتصل بأدواته، معداته، وتجهيزاته مهما يكن مصدر الخطر.

وتجعل التشريعات مسؤولية رب العمل مسؤولية مادية، وتلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل، كون هذا لا يعني أن التزامه يتوقف عند هذا المجال (التأمين) فقد جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه، وتوفير كل ما يلزمه من ملابس وأوقيات لضمان حمايتهم، والهدف من الحماية هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشطة للعامل والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا في صحة العمال ومن هذه التدابير.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 44، 45، 46، 47، 48.

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

### أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، وقد تكون مغلقة كعمال المناجم والأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل، ويعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر لنوعية أعمالهم، بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية، فالعامل يقضي معظم أوقاته في العمل، ويكون خاضعاً لسلطة ورقابة رب العمل ويعمل لحسابه فمن المنطقي أن يون ملزماً بحمايته.<sup>1</sup>

#### 1/ التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل

تختلف وتتعدد الاخطار الموجودة في بيئة العمل، مع ذلك يكون تصنيفها إلى مجموعات، تستند فيها إلى طبيعة مسبب الخطر، هذا الإختلاف يؤدي بالضرورة لاختلاف الإجراءات المناسبة للتصدي له.

#### أ- المخاطر الطبيعية:

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة، حين يتعرض له العامل سواءا بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي له، يحدث ذلك أثناء أو بسبب تأديته لعمله، فمثلاً يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل، منها حرارة أسطح أماكن العمل، وحرارة الهواء، وتأثير الحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة. فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلاً إلى إغماءات وسط العمال والتهابات جلدية وضربات الشمس، أما إذا كانت منخفضة فتلحق بالعامل أضرار وخيمة على الجهاز الداخلي، خاصة ما تعلق بالتنفس لمواده، هذه المخاطر قبل وقوعها ألزم المشرع الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل، ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية، ملائمة ومما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية.

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 29 .



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

كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم، لأن نقصها أو زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضرر بالعامل فالضرر الذي تسببه الإضاءة دون الحد المطلوب على سبيل المثال الصداع، وألم العينين واختناق حول القرنية والعمال الأكثر عرضة للإنارة الضعيفة هم عمال المناجم والأنفاق. ومن أمثلة العمال المعرضين للإنارة الشديدة عمال اللحام والمعادن وللتصدي لهذه المخاطر، ألزم المشرع الجزائري أن تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق مرور الشحن والتفريغ و المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أي إصابة للعيون، على أن تكون مستويات الإضاءة محددة وفق طبيعة العمل.<sup>1</sup>

#### ب- المخاطر الكيميائية:

تنتج معظم المخاطر، عند استنشاق العامل لمواد كيميائية وتختلف على حسب درجة تركيز هذه المواد، ومدة التعرض لها، وإذا كان الاستنشاق أسرع طريقة لدخولها لجسم الإنسان فهناك طرق أخرى مثل الإمتصاص من خلال البلع والإمتصاص من خلال الجلد، نجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل، نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة، وتتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها، والعمليات الفيزيائية التي تعرضت لها فهناك الأتربة العضوية والأتربة المعدنية مثلا أبخرة المعادن والأدخنة، مثل نواتج الإحتراق والرذاذ، بغض النظر عن هذه الإختلافات، فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل، فقد يتعرض للحساسية، وتلف الرئة والتسمم والسرطان.

كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية، والتي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى.<sup>2</sup>

1- المواد 13،14،16،17 من المرسوم التنفيذي 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر 4 .  
2 - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 57،58 .

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

لأن المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع ثلاثة طرق يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية، أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة وما أوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال.

يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار، ويجب أن يكون الهواء المدخل مأخوذاً بعيداً عن أي مصدر لتلوث ومنقى ومصفى إن اقتضى الأمر.<sup>1</sup>

### ج- المخاطر البيولوجية:

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

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، باتخاذ عدة تدابير لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعامل وملحقاتها بانتظام ودون إثارة الغبار يتم ذلك بواسطة الغس والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليف كلما اقتضى الأمر ذلك.<sup>2</sup>

### د- المخاطر الميكانيكية:

المخاطر الميكانيكية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة وألوم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر، وهما أن تتناسب الآلات والتجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات والتكنولوجيا المناسبة، إذ لا يكفي رب العمل بذلك، إنما يلتزم بممارسة

<sup>1</sup> - المادة 7، من المرسوم التنفيذي 05-91.

<sup>2</sup> - المواد 3-4-5، من المرسوم التنفيذي 05-91.

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

الرقابة الدورية لهذه الآلات.<sup>3</sup> يشترط أن تستجيب الآلات للمقاييس والضوابط الوطنية والدولية، وتتكفل اللجنة الوطنية للمصادقة بتحديد فعاليتها.

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

من أجل ذلك أوجد المشرع مجموعة من التدابير، للحد أو التخفيف في موطن إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل، كما تلتزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال إن أمكن ذلك، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر الضجيج، ولها أن تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض المهم فيها المطابقة للمقاييس والمعايير المعمول بها في هذا الإطار، أما إذا تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل، فإن المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل الحماية فردية الإستعمال.<sup>1</sup>

## 2/ توفير المرافق الصحية

أوجب المشرع الجزائري وفقاً لنص المادة 18 وما يليها من المرسوم التنفيذي 91-05 تزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية، غرف لتغيير الملابس المجهزة بمقاعد، خزانات فردية، إنشاء مغاسل مزودة بمضخات للعمال المعرضين لإنعدام النظافة أو أخطار التسمم أو التعفن بجوار أماكن العمل أو بداخلها.

ويخصص محلاً ملائماً للعمال، إذا كان عددهم 25 عاملاً على الأقل يتناولون وجبة الغداء في أماكن العمل، يمنع على العمال تناولهم وجباتهم في المغاسل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة.

<sup>3</sup>- ياجيل حجيجة، مرجع سابق، ص 48 .

<sup>1</sup>- آيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 32 .

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

أما المجال المخصصة لإيواء العمال، فيجب أن تكون مهواة ونظيفة بصفة دائمة، وبعيدة، عن أماكن العمل بإبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل، بالإضافة إلى تزويد العمال بماء الشرب ويجب أن يكون هذا الماء قريب من مكان العمل، ومطابقا لقواعد النظافة والصحة الغذائية.<sup>2</sup>

### ثانيا: التدابير المتعلقة بالتجهيزات

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من معدات الوقاية وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم مما يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال.

من خلال الإحصائيات التي أجريت على عينة من العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل في أماكن مختلفة، تبين أن نسبة كبيرة من الإصابات تلحق العاملين تقع في الرأس والعين والوجه والأقدام، والأيدي، لذلك تلتزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية:

- معدات الوقاية الشخصية التي تستخدم لحماية الرأس هي: خوذة الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات.

- معدات وقاية الأقدام والسيقان وهي أحذية الحماية، بشرط تكون مريحة بدرجة مقبولة وفي حالة جيدة إذ لا يشعر العامل بأي إحراج أو انزعاج عند ارتدائه، ويمكن تنظيفه.

- معدات وقاية الأذن فتستخدم لوقاية السمع من أخطار العمل.

- معدات الأيدي والأذرع وتتمثل في القفازات، مخدات الأيدي، والجوارب.

- معدات حماية التنفس ذات الإستعمال الواحد، والفلتر وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول<sup>1</sup>.

<sup>2</sup>- المواد 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24 من المرسوم التنفيذي 91-05 .

<sup>1</sup>- أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 33 .

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

### ثالثا: شروط الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

ألزم المشرع الجزائري بمقتضى المادة الثانية من القانون 88-07، كل مؤسسة مستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، وأما المواد (من 3 إلى 11) فقد وضعت المبادئ العامة التالية:

أ- يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيه شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (التهوية، دخول الشمس، الإضاءة، التدفئة، أماكن تبديل الملابس والخزانات مع المغاسل والمرشحاتودورات المياه وتنظيف المطاعم... الخ) ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال، الماء البارد والصالح للشرب، بالإضافة إلى ذلك، الوقاية من الأمراض المهنية عن طريق منع المواد الضارة المستعملة في الصناعة.

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

1- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأخطار الأخرى وتجنب الإزدحام والإكتظاظ.

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

3- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والإنفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجحة.

4- وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.

5- ضمان الإخراج السريع للعمال في حالة خطر وشيك الوقوع. أو حادث

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري  
هذا فإن غلاء وصعوبة تحقيق وضمن استمرارية الأمور المذكورة أعلاه، لا يعفي صاحب المؤسسة من هذا الإلتزام.

ج- من أجل أن يضمن بشكل أفضل، المقترضات القانونية، قرر المشرع في المادة الثامنة 08 من نفس القانون المنع ( قصد الإستعمال) من صنع أو عرض لمبيع أو بيع أو استرداد أو التنازل المتعمق:

- بالأجهزة والالات وأجزاء من الالات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها.

- بالأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التي تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضون لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد ومستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

وأما ضوابط وفعالية المنتجات والأجهزة والالات، من أجل الحماية فتحدد طبقا للتشريع الجاري العمل به، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للمصادقة. ويحدد التنظيم، هذه الأخيرة يحدد التنظيم كيفية تشكيلها وتسييرها.

د- يخضع صنع واسترداد والتنازل إزاء استعمال العناصر والمواد والمستحضرات، للتشريع الجاري العمل به ولذا يتعين على المؤسسات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد والمستحضرات على صحة العمال، وذلك قبل إدخالها إلى السوق.

هـ- يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين، لا تقضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري العمل بها.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: دور أجهزة المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

إن الإهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، يقضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولا على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن

<sup>1</sup> - المواد 3،4،5،6،7،8،9،10،11 من القانون 88-07 .

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

البعض منها وفي كثير من الأحيان لا تقدمها وفق وما هو مقرر قانونا، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرها باللامبالاة وعدم الإهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، كلما زادت مسببات الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

لذا اعتبرت مشاركة العمال في تسيير وإدارة بعض المؤسسات أثناء الحرب العالمية الثانية وسيلة من وسائل تجنيد العمال لتوفير احتياجات الحرب، إلى جانب إدخال مفاهيم التوجه الإشتراكي في تسيير المشاريع والمؤسسات الإقتصادية، تبعا للحق النقابي الذي يفرض بالضرورة الإعتراف للعمال بالحق المشاركة في التسيير، وهو ما حتم على البلدان الرأسمالية مثل فرنسا الإعتراف الرسمي بهذا الحق للعامل.

فقد صاحب بهذا التوسع في مفهوم ومجال النشاط النقابي، توسع موازي لاهتمام قانون العمل وتوسعه هو الآخر في تبني بعض مطالب العمال الخاصة بالمشاركة في التسيير والإدارة، ضمن طرق وأساليب محددة، تتمثل على الخصوص في مجالس العمال ولجان المؤسسات.<sup>1</sup>

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

### أولا: نظام المشاركة العمالية في التسيير في المرحلة 1971\_1987 .

لقد اعتبر مبدأ المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسات الإقتصادية في القوانين الإقتصادية والعمالية منذ البداية، كأحد الأسس التي أقيم على أساسها النظام الإداري والإقتصادي في الجزائر، إلا أن التنظيم القانوني لهذه المشاركة العمالية لم يتم بصفة رسمية إلا في سنة 1971، وبمقتضى قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات.

<sup>1</sup>- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر، 2002، ص 267، 268 .

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

حيث نص الميثاق في هذا الشأن على أنه: (.... وبما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة أي الشعب، فإن له الحق أيضا في أن يشترك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة، وكذلك في تسييرها.) ويضيف الميثاق بهذا الإتجاه: "بأن إنشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية، ووضعها على هذا النحو، يشكل مدرسة للتكوين السياسي والإقتصادي والإجتماعي، ويقومون فيها بدورهم كمنتجين قائمين بالتسيير من خلال مجلس العمال الذي ينتخب لمدة ثلاثة أعوام ويحق للعمال المشاركة في تحديد السياسة العامة للمؤسسة.

ويتمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الإقتصادية وفق قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات في مجلس العمال للمؤسسة، أو الوحدة "الذي ينتخب من طرف مجموع عمال المؤسسة ويتشكل المجلس، فحسب نص 24 من قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات من 7 إلى 25 عضو ينتخب لمدة ثلاثة سنوات، وهو مسؤول أمام الجمعية العامة للعمال التي انتخبته، ويقدم لها حسابات عن نشاطه مرة في السنة على الأقل، كما يكون مجلس عمال المؤسسة مسؤول أمام مجالس عمال الوحدات التي يتشكل منها، والتي انتخبته، على أن يكون كل منتخب منخرط في النقابة، ويستند المجلس في عمله وأداء مهامه في مجال الوقاية على لجنة حفظ الصحة والأمن.<sup>1</sup>

ثانيا: نظام المشاركة العمالية في ظل قوانين استقلالية المؤسسات:

المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الإقتصادية لها مستويين: من خلال الممثلين العمال في مجلس الإدارة الذي تعينه الجمعية العامة للمساهمين والذي يرأسها رئيس مجلس الإدارة، ومن خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين أي على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على أكثر من 20 عاملا.

<sup>1</sup> - عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص58،59.



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

#### أ- تشكيل أجهزة المشاركة:

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

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، فإذا كان عدد العمال أقل أو يساوي 20 عاملا فتقتصر مشاركة العمال على المندوبين فقط، بهذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدة أماكن وكل وحدة منها تشغل أقل من 20 عاملا لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز بهذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم عن طريق الاقتراع الفردي الحر، المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، مثال: مندوب واحد(01) إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50، ومندوبان(02) إذا كان عدد العمال من 51 إلى 150، ومن 161 إلى 400 عامل أربعة(04) مندوبين، من 141 إلى 1000 عامل ستة(06) مندوبين. لا يكون الاقتراع مفتوح لكل العمال، بل أن هناك فئات محددة قانونا، منعها المشرع من ذلك.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليه الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب بالدرجة الأولى، الإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية، وفي حال اعتراض عن انتخاب مندوبي المستخدمين إلى المحكمة المختصة إقليميا، التي تثبت في المسائل الإجتماعية، وتصدر حكمها الأولي والنهائي في غضون ثلاثين يوما(30) يوما من تلقي القضية.

تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (03) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس لجنة مكتب المشاركة أو بناء المنعقدة بناء على طلب ثلث العمال المعنيين.

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

وفي حالة الشغور لأي سبب كان، يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين<sup>1</sup>.

#### ب- سير عمل أجهزة المشاركة:

تجتمع لجنة المشاركة مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل، وتجتمع استثنائيا بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الإجتماعات خمسة عشر يوما(15) قبل تاريخ الإجتماع، يمكن للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الإجتماعات، كما يمكن أن تجتمع تحت رئاسة المستخدم- مدير المؤسسة- أو من يمثله وفي هذه الحالة يجب أن يعلم رئيس مكتب لجنة المشاركة بجدول الأعمال بثلاثين يوما على الأقل قبل تاريخ الإجتماع.

يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين في حالة وجود للهيئة المستخدمة عدة أماكن، على أساس جدول الأعمال المعد مسبقا والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ عقد هذا الإجتماع.

يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب (10) ساعات مدفوعة عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعدا خلال عطلتهم السنوية.

ولا يدخل في حساب الساعات الشهرية المذكورة أعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الإجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائها أو التي يقبل بها بناءا على طلبهم.

كما يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولإنجاز أعمالهم السكرتارية. تقوم لجنة المشاركة بتنظيم

<sup>1</sup> - المواد 91،92،93،99،100، 101 من القانون 90-11

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

نشاطاتها في إطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل.

تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية. ويخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم. كما أنه لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.<sup>1</sup>

#### اختصاصات أجهزة المشاركة:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة بتنوع المجالات التي يمكن أن تتدخل فيها، فمنها ما هو متصل بمكان العمل ومنها ما يتعلق بممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة، هذا التنوع يساهم في تقديم حماية للعمال، وتتمثل هذه الصلاحيات فيما يلي:

1- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة ب:

- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل.

- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل.

- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.

- تطبيق النظام الداخلي.

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

3- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

4- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة ب:

<sup>1</sup>- المواد 103، 104، 105، 106، 108، 109، 110، 111، 112، 113. من القانون 90-11.

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

- المخططات السنوية وحصيات تنفيذها.
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل).
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم).
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف و تحسين المستوى والتمهين.
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين.
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الإدلاء بالاراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

5- تسيير الخدمات الإجتماعية للهيئة المستخدمة. إذا اسند تسيير للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة: الحصيات، وحسابات الإستغلال، الأرباح والخسائر.

7- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية**

لقد سن المشرع قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لتحقيق هدف بالغ الأهمية والمتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة

<sup>1</sup> - المادة 94 من القانون 90-11

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

المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة إنه هدف طموح يرمي لتحسين الظروف في مصلحة الأجزاء، تحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع.

أما من حيث نطاق تطبيقه، فقد أخضعت لأحكامه المادة الثانية منه كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، وهذا يشمل المؤسسات الصناعية والتجارية والدواوين العمومية، والمهن الحرة، والشركات المدنية والجمعيات مهما كان نوعها....تنطبق أحكامه على مؤسسات النقل والمناجم والمقالع والنشاطات الفلاحية.

حتى نتمكن من الإلمام بهذه الأجهزة قسمنا المطلب إلى فرعين، خصصنا الفرع الأول لدراسة أجهزة الوقاية الصحية والأمن من حيث التشكيل والمهام، وأتطرقنا في الفرع الثاني لدور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

### الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

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

### أولاً: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن

إن مصطلح أجهزة يعني أنها تأخذ عدة أشكال، فقد تكتفي المؤسسة بالمندوبين، أو تتعداه إلى اللجان، ويمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصلحة للوقاية والأمن.

### أ- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبين للوقاية الصحية والأمن إذا كان عدد العمال المشتغلين يساوي أو يقل عن تسعة (09)، فتكتفي بمندوب واحد يساعده إثنان من

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

العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال. ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم على أن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

### ب- تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن

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

هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد دون إن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل تسعة (9) عمال، وتسمى لجان الوحدة، أما إذا كانت تشغل أقل من (09) فتكتفي بالمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة لهيئة المستخدمة بمثابة المقر.

تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان العمال، ويلاحظ أن تشكيلتها أقل من لجان المؤسسة سواء تعلق الأمر بلجان الوحدة أو المؤسسة فإن تعيين ممثلي العمال يكون من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا أو من طرف لجنة المشاركة، ويتم اللجوء إلى الانتخاب من قبل مجموعة العمال و آخر حل، على أن تتوفر في ممثل العمال المؤهلات والخبرات في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتستمر عضوية أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، وتعود الرئاسة إلى منسول الهيئة المستخدمة أو ممثلة<sup>1</sup>.

### ج- إنشاء مصلحة الوقاية والأمن.

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزاميا، مصلحة الوقاية الصحية والأمن، حين يفوق

عدد

<sup>1</sup>- سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية والأمن في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 11، الجزائر، 2014 .

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

العمال المشتغلين بها خمسين (50) عاملا، أو كلما اقتضت أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها، مثلا حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.<sup>2</sup>

### ثانيا: مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن.

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

#### أ- مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن

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

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

وتتمثل صلاحيتها فيما يلي:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قاعدة الحماية، سواء كانت جماعية من حيث الإستعمال أو فردية، خاصة بكل عامل ولا يقتصر الأمر على ذلك بل التأكد أيضا من مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة.

<sup>2</sup> - المادة 03، من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، المؤرخ في 8 يناير 2005 الذي يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها ج ر عدد 04.

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

- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، وتكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها، بالإضافة إلى التأكد من انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل.

- المساهمة في تكييف وتكوين المستخدمين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة، والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الإلتحاق لأول مرة أو عند تغيير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل.

- دراسة حوادث العمل وإعداد الإحصائيات المرتبطة بها، ليتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.<sup>1</sup>

## ب- مهام مصلحة الوقاية والصحة والأمن.

تكلف مصلحة الوقاية والأمن باتخاذ التدابير الوقائية التي تقرها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن بالمؤسسة طبقاً للتنظيمات المعمول بها وتتمتع بالصلاحيات التالية:

تساهم في إعداد السياسة العامة للمؤسسة بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن والسهر على تنفيذها في بعض المجالات خاصة ماتعلق بالتحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

- تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل بالإتصال باللجنة المتساوية الأعضاء.

-التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

- تفتيش أماكن ومناصب العمل بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.

- السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

---

1- المادة 03، من المرسوم التنفيذي 05-10، مؤرخ في 8 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن ونشكيلها وتنظيمها وسيرها ج ر عدد 04.



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

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن بالإتصال مع اللجنة 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.

- اعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

- المساهمة في تربية عمال الهيئة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتعليمهم وتكوينهم.

- إعداد البرامج السنوية والمتعددة السنوات في مجال التكوين وتحسين المستوى بالنسبة لجميع العمال، لاسيما المشغلين الجدد منهم. بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.

- إعلام العمال المعنيين وتحسيسهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الصنع وبمناصب العمل وبتجهيزات الحماية الفردية وكيفية استعمالها.

- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- وضع مخطط للتدخل وفقا للتنظيم المعمول به.

- السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتدخل.

فيمكن أن يكون من صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن التدخل في كل المجالات التي تساهم في تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساعدة بعض الهيئات المتخصصة أحيانا تستدعي طبيعة العمل ذلك، لا سيما فيما يخص الوقاية الصناعية والبيئية في وسط العمل، وتكون مساعدة هذه الهيئات من خلال الدراسة والبحث الذي يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية، في محاولة للتقليل منها أو القضاء عليها إن أمكن.

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

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

بالإضافة إلى هذه الصلاحيات تلتزم مصلحة الوقاية الصحية والأمن بمسك مجموعة من السجلات، نذكرها كما يلي:

#### أ- سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

الذي يتضمن ملاحظات و آراء الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وكذا طب العمل فيما يتعلق بالأمراض الخطيرة والمضرة بصحة العمال وأمنهم، التي قد يلاحظها عند تطبيق القواعد المنصوص عليها قانونا، والمحددة لمعايير الصحة والأمن في أماكن العمل، وكذا التوصيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل.

#### ب- سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل.

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

#### ج- سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية.

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

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

#### د- سجل حوادث العمل.

حيث يتضمن هذا السجل مجموعة من العناصر المتعلقة بالحوادث مثل تاريخ وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها والإصابات التي خلفها، أما المعلومات المتعلقة بالعامل، فيذكر على سبيل المثال إسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفق للتنظيم المعمول به<sup>1</sup>.

في الأخير يمكننا القول إلى أن تدابير الوقاية الصحية هو واجب مشترك بين كل من العمال والمستخدم، ذلك أن المستخدمين مطالبون بتوفير تدابير الوقاية الصحية والأمن والسهر على احترامها، إضافة إلى إعلام العامل قبل مزاولته أي مهنة بكل المخاطر التي تحيط بيها، كما أنه ملزم بتوفير وسائل الوقاية التي تلائم الخطر وتدريب العمال على استخدامها، وتدريب العمال على استخدامها، ويبين المخاطر المحتملة في حال عدم استعمالها، وما يترتب عنها من عقوبات للعمال المخالفين. تصل في كثير من الأحيان إلى حد فصله، لذا وجب على الطرفين الإمتثال لواجباتهم لتحقيق بيئة آمنة وعمل آمن.

#### الفرع الثاني: دور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه، حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساساً، ومهام علاجية استثنائية لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة وفي دورتها الأولى سنة 1950 مفهوماً واسعاً لكلب العمل إذ أنه يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسدي والذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن، ووضع العمال وإيقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفيزيولوجي والنفسي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- المواد 8،9،10،11،12،13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11،  
<sup>1</sup>- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، منشورات دار الريحانة، ط.مزيدة ومنقحة، الجزائر، ص 172.

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

**أولاً: أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة.**

بمقتضى قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يهدف طب العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهنته وقائية، وعلاجية، أحياناً إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

- تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان في مهمته

- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة نشيطة للعمال.

- تقييم مستوى صحة العمال في محيط العمل.

- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداويات الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.<sup>1</sup>

**ثانياً: إنشاء مصلحة طب العمل.**

بمقتضى المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل، فإن إنشاء هذه المصلحة التي تضمن الحماية الطبية للعمال إجباري في جميع المؤسسات، وهو التزام على عاتق هذه الأخيرة، عليها أن تتكفل

<sup>1</sup>--أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص46.

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري بمصاريفه، ويمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها، لذا يتعين على المؤسسة المستدّمة أن تنشأ هذه المصلحة وفقا لضوابط يحددها التنظيم.

ولكن إذا حالت هذه المصلحة وفقا لضوابط يحددها التنظيم من إنشاء مصلحة لطب العمل من طرف المؤسسة المستدّمة، يتعين عليها:

- إما المساهمة في إنشاء مصلحة طبية مابين المؤسسات على أساس إقليمي.

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

لكن في حالة ماإذا تعذر على القطاع الصحي الإستجابة لطلب المؤسسة المستدّمة أو تخلى عن إلتزامه، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، وذلك حسب اتفاق نموذجي يحدد هذا الأخير، وشروط تنظيم وتسيير مصالح طب العمل، عن طريق التنظيم، على أن يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل قرار يتخذ ويتعلق بمباشرة طب العمل على مستوى المؤسسة المستدّمة.

نلاحظ أن المشرع الجزائري، أخذ بمعيار مبني على أساس حساب الوقت الضروري للإداء لطبيب العمل مهنته عندما يساوي أو يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي، ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس ميقاتين: الأول بمعدل ساعة عمل واحدة في الشهر لكل عشرة(10) عمال يعملون في موقع شديد الخطورة، والثاني بمعدل ساعة واحدة في الشهر لكل خمسة عشر(15) عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها ويمكن زيادة في الميقاتين المذكورتين حسب مواصفات طبيعية لمعمل وحجم الهيئة المستدّمة وموقعها الجغرافي في التخطيط الصحي.<sup>1</sup>

**ثالثا: مهام طبيب العمل.**

يعد طبيب العمل مستخدما لدى المؤسسة التي يشتغل عندها، إما على أساس الوقت الكامل أو على أساس الوقت الجزئي وطبيب العمل، أجير تابع لرئيس المؤسسة بمقتضى

<sup>1</sup>-المواد2،3،4 من المرسوم التنفيذي 93-120 الورخ في 15 مايو سنة 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر 33 .

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

عقد عمل ومع ذلك فإن الطبيب أو الهيكل الطبي لدى المؤسسة المستخدمة، مستقل من حيث ممارسة مهنته الطبية ويبقى، شخصيا مسؤولا عن أخطائه التقنية البحتة.

وبالمقابل، يعتبر مدير المؤسسة، مسؤولا عن الأضرار التي يمكن أن تسببها المصلحة الطبية بمقتضى عدم كفاية تنظيمها كأن يؤدي عدم القيام بفحوص منتظمة إلى ظهور مرض السل، بشرط إثبات علاقة سببية ما بين ظهور هذا تلمرض وعدم انتظام الفحوص<sup>2</sup>. واستنادا إلى النصوص القانونية والتنظيمية، المتعلقة بتنظيم طب العمل يمكن تقسيم المهام إلى أربعة أنواع:

#### أ- مهام متعلقة بالفحوص الطبية.

هي فحوص من أجل التوظيف، فحوص دورية وفحوص استئناف العمل كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية، للتأكد من سلامة العامل وتأهله لشغل المنصب، أو لإصابته بأي أمراض معدية أو مهنية ويلتزم الطبيب بإعداد ملف كامل عن العامل والإحتفاظ به، وذلك دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسر المهني.

#### ب- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف.

حيث أن له الحرية في الدخول إلى أماكن العمل للإطلاع على وسط العمل وظروفه، وتقديم الإقتراحات لإتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن والحالة الصحية للعامل وما يقوم به في تكوين العمال في مال تقديم الإسعافات الأولية وإعادة التكييف المهني للعمال المصابين بحوادث العمل والأمراض المهنية فبذلك مراقبة العمال ومراقبة شروط وظروف العمل

#### ج- مهام متعلقة بالإستشارة.

يشارك طبيب العمل الهيئة المستخدمة في جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة وطب العمل والسلامة في وسط العمل، حي يعتبر مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها لمنع وقوع حوادث العمل ولتحسين ظروف العمل وشروطه

<sup>2</sup>- عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 74 .

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

في المؤسسة والنظافة العامة في أماكن العمل وتكييف مناصب العمل وتقنياته وتأثره مع البنيات الجسمية البشرية، حماية العمال من الأضرار، لا سيما استعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة والنظافة والأمن وسط العمل وترقية الصحة من حيث إمكانية إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض والأوبئة ويستشار أيضا فيما يخص البناءات والتنظيمات الجديدة والتغييرات المتعلقة بالأجهزة والالات.

#### د- مهام العلاج الإستعجالي.

إن دور طبيب العمل، وقائي بالدرجة الأولى(رقابة على التدابير الصحية-الوقاية من حوادث العمل) ولا يقدم العلاجات إلا في حالات الإستعجال، كما لا يحق له المطالبة بالأتعاب

، ويلتزم مدير المؤسسة بتقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله.

ويمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل والفحص، يوصي باتخاذ كل إراء ضرورة للمحافظة على صحة العمال. ويتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الإعتبار، اراء طبيب العمل.

كما يجب على طبيب العمل أن يحرر الوثائق التالية:

- الملف الطبي الفردي.
- بطاقة الفحص الطبي الفردي
- سجل النشاط اليومي وفحوص التشغيل والفحوص الدورية والتلقائية وفحوص الإستئناف
- السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار
- سجل التلقيحات في وسط العمل
- سجل فحوص الورشات

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

بالإضافة إلى إعداده في نهاية السنة تقريراً يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها وسيرها، كما يقوم بإعداد إحصائيات عن الحالة الصحية للعمال التي لها صلة بوسط العمل ويدرسها ويستغلها. وترسل الهيئة المستخدمة هذا التقرير مشفوعاً بملاحظات ممثلي العمال إلى مصلحة طب العمل في القطاع الصحي المختص.<sup>1</sup>

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

#### رابعاً: الرقابة على طب العمل.

أوكل المشرع، رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لمفتشية العمل، طبقاً للصلاحيات المخولة لها ويقوم مفتش العمل، عند معاينة معاينة مخالفات هذا التشريع، بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يمتثل للتعليمات المقررة في التشريع والتنظيم الجاري بها العمل، محدداً أجلاً لوضع حد لتلك المخالفات، وفضلاً عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية المختصة التي تعين لهذا الغرض، أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش إذا ما تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والعمل أو مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنها قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية الملائمة.

عندما يتحقق مفتش العمل أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما، من وجود سبب خطير وشيك الوقوع يهدد إما أمن العمال أو حماية الوحدة، يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي إجراء يراه مفيداً،<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- المواد 16، 19، 21، 23، 27، 29، 37، من المرسوم التنفيذي 93-120،  
<sup>1</sup>-أيت سعدي أمال، مرجع سابق ص 49 .



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

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

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

صدر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 المؤرخ في 30 ماي 1968 ويتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الإجتماعية، والرسوم رقم 68-367 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق.

لقد سمح الأمر 33-75 بتاريخ 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الإختصاصات في القطاع الإقتصادي بكل فروعه، وبطبيعة الحال كان للتشريع بالسير الإشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل، تجلى ذلك من خلال القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية. وابتداء من 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، نتيجة الإصلاحات الإقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد إحلال اقتصاد السوق.

لقد سمح صدور التشريعات الإجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الإجتماعية والمهنية، ذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للإتفاقيات الجماعية والسماح للشركاء بالتكفل بجانب هام من القانون الإجتماعي الخاضع من تشريع العمل.

نظرا للأهمية القصوى لهذا المجال جعلت مصالح أو هيئات خارج المؤسسة لتجسيد هذه الوقاية الصحية والأمنية للعمال ومن بينها التي سنتطرق لها في المطلب الأول دور مفتش العمل بينما سنتطرق في المطلب الثاني لتوضيح دور الضمان الإجتماعي والهيئات الاستشارية في الرقابة.

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

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

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى مفتشية العمل أوكلت لها مهمة تفتيش العمل ونقصد به بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك لمعرفة أوجه النقص واكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أولاً ثم الردع والقمع ثانياً في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

لقد تبنت الدولة الجزائرية بعد الإستقلال نظام تفتيش العمل وذلك بمصادقتها سنة 1962 على الإتفاقية الدولية المتعلقة بالتفتيش في المجال الصناعي والتجاري الصادر في 19 جوان 1947 وهذا رغبة من المشرع الجزائري إلى وجود جهاز رقابي إداري تحت إشراف الدولة، يضطلع بصلاحيات الرقابة على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي والتفتيش على المخالفات المرتكبة من قبل صاحب العمل والتحقيق حول ظروف وشروط العمل والسلامة، ويتمثل هذا الجهاز الإداري الخاص في جهاز تفتيش الذي تمثله في الجزائر مفتشية العمل.

عمل المشرع منذ تأسيس هذا الجهاز إلى تحديد القواعد المنظمة لهيكل هذا الجهاز وتنظيم عمله إلى جانب القواعد المنظمة لتعيين وتدريب مفتشي العمل والأحكام الخاصة بحقوقهم وواجباتهم.<sup>1</sup>

ونظراً للدور المهم الذي تؤديه مفتشية العمل في مجال الرقابة، قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول يتناول تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوطة بها، أما الفرع الثاني تناول إختصاصات وصلاحيات مفتش العمل والحماية القانونية له.

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص ص 50، 51.

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

### الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوطة بها.

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من مفتشية العمل، وهذه الأخيرة تشمل هياكل مركزية وأخرى غير مركزية.

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية والتلخيص، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل المركزية التابعة للمفتشية العامة للعمل، مفتشيات جهوية للعمل على المستوى المحلي مختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك.

#### أولاً: هياكل مفتشية العمل.

إنطلاقاً من المرسوم التنفيذي 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها، وقد اعتمد هذا المرسوم سلطة مركزية لمفتشية العمل، وتنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي كان يعمل تحت سلطتها ووصايتها جهاز التفتيش سابقاً للمديرية الفرعية لتفتيش العمل<sup>1</sup> لكن في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة وبمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها أصبحت مفتشية العمل تضم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية.

#### أ- الهياكل المركزية:

حسب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 يناير 2005 المذكور أعلاه تضم هذه الهياكل مديريتين:

#### 1/ مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تكلف مديرية التنظيم والتكوين متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به وبالمبادرة بكل التدابير

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها ج ر عدد 29.

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

الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتنفيذها والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الإجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل، وكذلك السهر على تحسين وتطبيق العمل للإتفاقيات الجماعية للعمل.

بالإضافة إلى ذلك تبادر إلى كل عما يهدف إلى تحسين شروط العمل لا سيما بإعداد وتنفيذ استراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لا سيما المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها. وأضافت المادة السادسة (06) بأن مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات فرعية.

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

- المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

من خلال نص المادة السابعة (07) من المرسوم التنفيذي 05-05 المذور سلفا، تكلف المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بما يأتي:

- متابعة تطور الوضعية الإجتماعية وإعداد تقارير وتلاخيص دورية بشأنها، تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والإتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والإستشارة والإعلام.

- تحديد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الإجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها، ولا سيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها.

- وكذا إعداد بطاقيّة الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل وتحيينها وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.

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

- المساهمة في ترقية الحوار الإجماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل.

أما المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل تكلف بما يلي:

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل،

- للعمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- تطوير كل المناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل، المساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة، وضع اليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الإجماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل.

تكلف المديرية الفرعية للتقييس والمناهج بمهام محددة طبقا للقانون المذكور أعلاه

تتمثل في ما يلي:

تحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل، متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنضيمات النقابية.

المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها، إنشاء بطاقة المؤسسات وتحيينها.

إعداد حصيلة محاضر مخالقات التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية يحررها مفتشو العمل، وتقييم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة.

2/ مديرية الإدارة والتكوين.

لقد نص المرسوم 05-05 المذكور سابقا، على المهام المنوطة مديرية الإدارة

والتكوين وهي كمايلي:

- تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة لعمل.

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

- القيام بالإلتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشري والتتظيم المعمول بها.

- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الإستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداءات وترقيتها.

- السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها.

- إعداد استراتيجية لتطوير الإعلام الالي والتحكم في الإحصائيات.

- إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه.

وتتضم مديرية الإدارة والتكوين ثلاث مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية للإدارة الوسائل.

- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.

- المديرية الفرعية للإعلام الالي والإحصائيات.

تتولى المديرية الفرعية للإدارة الوسائل بالسهر على وضع على وضع هياكل مفتشية العمل وتقييم حاجاتها إلى الوسائل البشرية والمالية والمادية، وضمان تسيير وسائل مصالح المفتشية العامة للعمل، تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية ومتابعتها وتقييمها، إعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير المركزية، إعداد تقارير ميزانية المصالح المركزية وغير المركزية ووضع الإعتمادات المخصصة للسهر على تنفيذ الميزانية، مسك الجرد وضمان صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها والسهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقا للتتظيم المعمول به.

أما مهام المديرية الفرعية للتكوين والوثائق فقدت حددت كما يلي:

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

تصور مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل وإعدادها وتنفيذها، وتقييم أعمال التكوين المنجزة. توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لتكييفها مع المتطلبات الناجمة عن تطورات عالم الشغل.

وكذا اقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات التقنية للمستخدمين وتطويرها. وتكوين الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييرها ومساعدة المصالح غير الممركزة في هذه المهام بضمان جمع وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والإجتهاد القضائي وكذا المنشورات ذات الصلة بمهام مفتشية العمل. العمل على تطوير التعاون الدولي في التكوين والوثائق المتخصصة.

كما تكلف المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات بما يأتي:

إعداد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل وضمان إنجازها، وضع شبكة لجمع المعلومات وضمان تسييرها وصيانتها. السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل.

تحديد الأدوات الرامية إلى عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها حيز التنفيذ بالتنسيق مع الهياكل المعنية. ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاطات مفتشي العمل ومعالجتها وحوصلتها.<sup>1</sup>

## ب- الهياكل غير المركزية

تضم الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل مايلي:

- مفتشيات جهوية للعمل.

- مفتشيات العمل للولاية.

---

1- المواد 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14 من المرسوم التنفيذي 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها ج ر عدد 04.

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

- مكاتب مفتشية العمل.

## 1/ المفتشية الجهوية للعمل:

يشمل اختصاص مفتشية العمل الجهوية عدة ولايات، ويحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتولى المفتشية الجهوية مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته. ومن بين أهم المهام التي تكلف بها نذكر:

أ) السهر على على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة، إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا، كما تتولى تقديم كل إقتراحات تكيف التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم، عرض كل اقتراح حركة مستخدمي التفثيش والمراقبة على الإدارة المركزية، وتقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل السير.

ب) يساعد المفتش الجهوي للعمل في أداء مهامه مفتش جهوي مساعد، وهذا الأخير يساعده ثلاثة رؤساء مصالح.

## 2/ مفتشية العمل للولاية.

حيث يشمل اختصاص مفتشية العمل للولاية مجموع إقليم الولاية، ويعدل تنظيم الولاية حسب أهمية الولاية، ويحدد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في حدود مصلحتين (2) إلى ثلاثة رؤساء مصالح.

وتكلف مفتشية العمل للولاية على الخصوص بما يأتي



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

السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برامج النشاط وتقييم نتائجها.

تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني وتنفيذها، والسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الإجتماعي وإعلام هيئة الضمان الإجتماعي وإعلام هيئة الضمان الإجتماعي المختصة بذلك، السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها، وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق إن اقتضى الأمر مع المصالح المعنية في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك، وكذا وضع تحيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي.

بالإضافة إلى ضمان حسب الحالة، التسجيل أو الموافقة على الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الإقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، ضف إلى ذلك القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك، متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لإختصاصها الإقليمي.

يساعد مفتش العمل للولاية في ممارسة مهامه، رئيسا (02) مصلحة إلى ثلاثة(03) رؤساء مصالح.

يحدد تعداد مستخدمي المفتشية العامة للعمل وهيكلها غير الممركزة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

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

### 3/ مكاتب مفتشية العمل

توجد هذه المفتشية على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة ويكون مكتب مفتشية العمل تابعا لإختصاص مفتشية العمل للولاية<sup>1</sup>، وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهام والصلاحيات التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشية العمل كقاعدة عامة، وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشية العمل بعدة مهام منها: وضع بطاقةية وملفات الهيئة المستخدمة التابعة لاختصاصاته وتعيينها.

القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية (للمؤسسات المستخدمة) والإتفاقيات الجماعية التي تبرمها والإشعارات المسبقة للإضراب، وإعلام المستخدمين والمنظمات النقابية بتشريع العمل وتنظيمه، ضبط سجلات الأعمال التي يحررها مفتشو العمل وضمان متابعة الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم وتنظيم مساعدة الشركاء الإجتماعيين في مجال إعداد الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل، وكذا تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الأجل التي يحددها القانون، ومساعدة الوسيط أثناء مهمتهم، متابعة مدى تطبيق تشريع العمل وتنظيمه وإعلام السلطة السلمية بذلك، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال.<sup>2</sup>

وما يميز تنظيم هو الانقطاع عن الأساليب السابقة والمتمثلة في تكييف مستمر لمفتشية العمل وتطبيقها مع تنظيم الإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر من مقياس للأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشية العمل مهامها في القطاع العام الاقتصادي.

#### ثانيا مهام مفتشية العمل.

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان يشتغل فيه إجراء أو متمهون من الجنسين باستثناء بعض

<sup>1</sup>- المواد 18،19،21،22،23،24،38 من المرسوم التنفيذي 05-05.

<sup>2</sup>- المادة 15 من المرسوم التنفيذي 90-209 .

- الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري
- قطاعات النشاط، مثل الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكرية والمؤسسات التي تقضي فيها الضرورات الدفاع والأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها.
- أهم مهام مفتشي العمل تحددها المادة الثانية من قانون 90-03 فيمايلي:
- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
  - تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيها يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
  - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الإتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
  - إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
  - تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمال والعمل ومستخدميهم.
  - إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لإختصاصها الإقليمي.
  - إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.<sup>1</sup>
- الفرع الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتش العمل والحماية القانونية له.**

قبل الإصلاح الذي جاء به القانون رقم 09-03 المتعلق بمفتشية العمل فالمرجع الجزائري ومن خلال المادة الثانية من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات جهاز التفتيش، حدد مجموعة من الأشخاص أوكل لهم صلاحيات التفتيش وهم:

- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي بموجب الأحكام للأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

<sup>1</sup> - المادة 02-03 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 أفريل 1990 المتعلق بمفتشية العمل ج ر عدد 6.

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

- الأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أوسفن الصيد ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية تصدر بالإشتراك مابين وزير النقل والوزير المكلف بالعمل.

وهناك طائفتان من العمال أسندت مراقبة تهيئتهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهي:

عمال المناجم والمقالع، الفلاحين وعمال الفلاحة يتم مراقبة هؤلاء الأشخاص وشروط عملهم بموجب نصوص قانونية، يتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة لوزارة الصناعة والطاقة بالنسبة لعمال المناجم والمقالع، ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي.<sup>1</sup>

وفي ظل الإصلاحات الجديدة وفقا للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث وسع من اختصاصها في جميع الميادين المذكورة سابقا، ماعدا التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي بالوظيفة العسكري والأمن الوطنيين.<sup>2</sup>

**أولا: اختصاصات مفتش العمل.**

إن اختصاص مفتشية العمل أصبح شاملا على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشمل البنية الأساسية للإقتصاد الوطني، وحضروها في هذا المجال ضروري الإستقرار المهني وللد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم الخدمات عمومية ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيفة العمومي بحيث يحضر مفتش العمل جلسات مفتشية الوظيفة التابعة لقطاع الوظيفة العمومي، التي نظمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والإدلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخل في موضوع النزاعات، عكس القطاعات المختص بها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- المادة 02 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية

ج ر عدد 39.

<sup>2</sup>- المادة 01 من القانون 90-03.

<sup>3</sup>- أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص57.

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

## ثانياً: صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة.

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

لقد خول القانون 90-03 في المواد من 5 إلى 11 لمفتشي العمل عدة صلاحيات

وهي:

### أ/ الزيارة الميدانية لمكان العمل.

إن الزيارات الميدانية لأماكن العمل، ضمن صلاحيات مفتش العمل ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، إنما عليه أن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له.

مفتش العمل له حق الدخول إلى أي مؤسسة تشغل أشخاصاً يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهاراً، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلاً، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجود في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل. يقوم مفتش العمل بالزيارة الميدانية بمفرده، وله أيضاً حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال ولا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل في هذا العمل له سلطة عليهم، ولا يكتفون بالمرافقة، وإنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل وعدم عرقلة نشاطهم.

كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، وفي الحالات التي يتقاعس فيها صاحب العمل ويرفض المثول أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، بعد أن قام باستدعائه، ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلاً لنشاط مفتش العمل.

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

عند زيارة مفتش العمل للمؤسسة المستخدمة يركز نشاطه على فحص ومراقبة لمكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية، وله أيضا القيام بمايلي:

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

- الإستماع والإستعانة بأي شخص يري المفتش العمل ضرورة لاستشارته خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن.

- كما له حق الإطلاع على دفتر أو سجل التحقق من مدى مطابقته للتشريع المعمول به.<sup>1</sup>

#### /تدوين وتحرير نتائج الزيارة.

بعد أن ينهي مفتش العمل بزيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج، المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة، ومدى توفر المؤسسة على مصلحة لطب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة، حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، فهنا فهنا يمنحه أجلا لا يتجاوز ثمانية أيام (08) للإمتثال، وفي حالة تقاعسه يحرر ضده محضر يثبت فيه نوع المخالفة ويوجه للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، قد تصل أحيانا للمتابعة القضائية<sup>2</sup>.

نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل، وقوع حالات خطر على العمال، بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب

<sup>1</sup> - المواد 05، 06 من القانون 90-03

<sup>2</sup> - المادة 12 من القانون 90-03.

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

العمل التدابير المقررة في النظم المعمول بها. فيخطر إما الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل.<sup>1</sup>

وعليه نقول أن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة قد يكتفي بتحرير ملاحظاته الأولى، كما يمكن له توجيه إعدار ثاني أو تدوين محاضر المخالفات وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة، ليقوم بتدوين هذه الملاحظات والإعذارات في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل ويقدمه عند الطلب.<sup>2</sup>

### 3/ تلقي واستقبال الشكاوى.

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجاوزات، تهدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك إذ تكون فيه حياة العمال مهددة وخوفا من تحقق الخطر، منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل ب الانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتباره المختص بذلك قانونا.

### أ/ تلقي الشكاوى من طبيب العمل.

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

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلا بعين الإعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته، من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر تأهيلا ودراية بمجال الطب، ويناقش معه الملف ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية

<sup>1</sup> - احمية سليمان، مرجع سابق، ص 139.

<sup>2</sup> - المادة 08 من القانون 90-03.

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري  
حقوق العامل من جهة ومن جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة  
لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

#### ب/ تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية.

يمكن لأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن أو المندوبين، في أي وقت لاحظوا  
فيه تهاونا مفرطاً، ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة  
المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك فهنا  
منحهم المشرع حق إعلام مفتش العمل المختص اقليمياً الذي يتولى التصدي لذلك.<sup>1</sup>

#### 4/ يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة.

في حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد  
العامة في مجال طب العمل، توجه إنذارات بالإمتثال للتعليمات في إطار الأحكام  
التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل  
وأساليب عديمة النظافة والخطيرة، فيحرر مفتش العمل محضر مخالفة وتقديم إعدار  
للمؤسسة المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أما إذا  
لاحظ أن هناك خرق للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزمون هذه المؤسسة  
بالإمتثال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون  
محضر بذلك ويخطررون به الجهة القضائية المختصة.<sup>2</sup>

يمكن الإشارة إلى أن المعوقات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة  
في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي  
تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.

<sup>1</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق ص 84، 85.

<sup>2</sup> - المادة 12 من القانون 90-03.



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

### ثالثاً: الحماية القانونية لمفتش العمل.

يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم خاصة حيث نجد المادة مثلا 23 من القانون 90-03 أحوالت إلى المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 156/66 تطبيق العقوبات، على من يمارسون الضغوطات والإهانات والعنف ضد مفتش العمل.

أضف إلى ذلك أن مفتش العمل أثناء ممارسته وظيفته محمي من قبل إدارته، من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف أو الإعتداءات مهما يكن نوعها. وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، إذا اقتضى الأمر.

في هذه الظروف تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الإعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور. بالإضافة أنه إذا تعرض لمتابعة الغير بسبب خطأ في الخدمة، وجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه. مالم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه.<sup>1</sup>

لكن بالرغم من الحماية الجنائية والمدنية لمفتشي العمل فإنها تبقى غير كافية بالنظر إلى إلى المضايقات التي يتعرضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم فتصل إلى حد منعهم من الدخول إليها، أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بأماكن العمل، على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفة والتي تبقى هي الأخرى دون جدوى نظرا لتأخرى الفصل فيها من قبل الهات القضائية المختصة.

مهما كانت هذه الصعوبات والعراقيل التي تواجهها مفتشية العمل في ممارسة صلاحياتها وسلطتها فإنها تبقى الجهاز الوحيد لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل.

<sup>1</sup> -المادة 21 من القانون 90-03.

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

### المطلب الثاني: دور الهيئات الإستشارية والضمان الاجتماعي مجال الرقابة.

للهيئات الإستشارية والضمان الاجتماعي على حد سواء أهمية كبير لا يمكن إغفاله في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تهدد حياة العمال بصفة عامة في شتى مجالات العمل، وذلك بقيام هذه الأجهزة بممارسة عملية الرقابة كي تساعد في توفير بيئة وظيفية آمنة وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا.

نظرا لأهمية هذا الجزء من بحثنا قمنا تجزئته في مطلبين، الأول كان تحت عنوان دور الهيئات الإستشارية في الرقابة، أما الثاني فهو دور هيئة الضمان الاجتماعي في مال الوقاية.

#### الفرع الأول: دور الهيئات الإستشارية في مجال الرقابة.

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

إن هذا الإطار التشريعي والتنظيمي ينص أيضا على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لاسيما حوادث العمل والأمراض المهنية.

لم تكتمل السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات، بل عمدت أيضا إلى تجسيد سياسة الوقاية ميدانيا من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات مكلفة بوضع هذه السياسات حيز التنفيذ<sup>1</sup> منها:

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 63.

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

### أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتخضع لوصاية ويسير عن طريق مجلس إدارة، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2002 بعد حل المعهد الوطني لحفظ للصحة والأمن كلف بالمساهمة في إعداد تنظيمات وتقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات الهياكل كلجان الوقاية الصحية و الأمن ويدل تأسيسه على حرص السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية من خلال توفير الخبرة في مجال توعية وتكوين الموارد البشرية المتخصصة وإنجاز التحقيقات والدراسات بغرض تحسين شروط العمل داخل من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة وصحية.

في هذا الإطار، ومن أجل تحقيق تكفل فعلي بهذه الأهداف، تدعم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بمخبر في قياس بيئة العمل ومخاطر في علم التسمم، بغرض قياس حجم الأضرار في أماكن العمل، لاسيما الأضرار الكيميائية، كما يقدم توصيات عملية للمستخدمين بغرض إدخال التعديلات والتحسينات الضرورية.<sup>1</sup>

ثانياً: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري. (OPREBATH)

إن الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATH) المنشأة بناء على المرسوم رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006- المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها للمساهمة، في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال الملاحظات والإرشادات والتوصيات التي يقدمها، في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام من خلال:

<sup>1</sup> - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 253-2000، مؤرخ في 23 غشت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر 53.

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

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري.

- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية.

- القيام بزيارات منتظمة للوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري.

- إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة والمميتة.

- مطابقة الهيئات المستخدمة على القيام بالمبادرات من أجل تكفل أحسن بأمن وحماية الصحة عند استعمال منتجات ومواد البناء.

- القيام بأعمال تهدف إلى إعلام واستشارة في مجال الوقاية في المؤسسات.

- إبداء الرأي في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.<sup>1</sup>

**ثالثا: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن.**

تم إنشاء هذا المعهد بمقتضى الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 وهي مؤسسة عمومية تهتم بحفظ الصحة والأمن ويتمثل دوره في إعطاء معلومات حول الوضع الصحي للسكان وتقديم معطيات علمية وواقعية لرسم سياسات الوضع الصحي للسكان وتحديد التوجهات الإستراتيجية للبرامج في مجال الصحة الذي تم حله فيما بعد.

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

<sup>1</sup> - المواد 1، 5 من المرسوم التنفيذي رقم 06-223، المؤرخ في 21 يونيو 2006، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في البناء، ج 42.

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

كما يقوم المعهد بإعداد البرامج التعليمية الموجهة للتقنيين في مجال حفظ الصحة والأمن للمعاهد التكنولوجية ومدرسة التكوين المهني وكذا بتنظيم دورات تدريبية لإعداد وتكوين وتحسين العاملين في المؤسسات الوطنية كما يمكن للمؤسسة التعليمية والتقنية والمهنية أن تطلب المساعدة التقنية للمعهد لوضع برامج تتعلق بحفظ الصحة والأمن.<sup>1</sup>

إن التعليم والإعلام والتكوين يعد حقا للعمال وواجبا عليهم، تتكفل به النصالح والمؤسسات العمومية المهنية كما أن القوانين أقرت هذا الحق خاصة: القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي ينص على أن التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ويشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة.<sup>2</sup>

#### رابعا: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل.

أنشأت هذه الهيئة الوقائية بموجب الأمر رقم 75-65 المؤرخ في 10 جوان 1974 تهتم هذه الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل تختص بحماية العمل داخل المؤسسة كما تسهر على تكييفه مع العمل وتساهم بالبحوث والدراسات المتعلقة بطب العمل.<sup>3</sup>

#### خامسا: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

أنشئ هذا المجلس الذي يترأسه الوزير المكلف بالعمل تطبيقا لنص المادة 27 من قانون 88-07 ليسهر على اشراك كل الأطراف في وضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها وتشجيع كل ناشط يهدف إلى ذلك ومن بينها لجان الوقاية والأمن والصحة غير أنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-2009 المؤرخ في 05 جويلية 1996 لا نجد أن لها دور في تشكيلة المجلس.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 65.

<sup>2</sup> - المادة من 19 القانون 88-07.

<sup>3</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 66.

<sup>4</sup> - المادة 27 من القانون 88-07.

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

### الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية.

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

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

#### أولا: هيئات الضمان الاجتماعي.

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

#### أ/ على المستوى الولائي.

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

تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية، وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بمايلي:

- ضمان مصلحة الأداءات المستحقة والمتعلقة بالتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

- النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ تتكفل بتحصيل الإشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الإجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.

- تمارس الرقابة الطبية.

- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الإستثمارات المخططة للوكالة، بالإضافة إلى تسيير الهياكل ذات الطالع الصحي والإجتماعي التابعة لإختصاصاتها.

ب/ على المستوى الجهوي.

توجد مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبة، ولإجراء تحقيقات، يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحادث، هؤلاء يكون دورهم بعد وقوع الحادث.<sup>1</sup>

ج/ على المستوى الوطني.

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

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

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

<sup>1</sup> - عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 95، 96.

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

## أ/ قيمة الاشتراكات.

ألزم المشرع صاحب العمل أن يصرح إلى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا بالنشاط الذي بدأ في ممارسته في غضون 10 أيام التالية للشروع في العمل وحدد له نفس المدة ما إذا قام بتوظيف أي عامل بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة العمل أو الأجر الذي يتقاضاه.<sup>1</sup>

إن مدة العشرة (10) أيام للتصريح بالنشاط وبالعمال، تبدو مناسبة لكل من العامل ورب العمل، إلا أنه في حقيقة الأمر يمكن أن يتعرض العامل لحدث عمل في أول يوم يمارس فيه عمله، دون أن يكون رب العمل مصرحا بنشاطه وبعماله الأجراء ففي هذه الحالة يفقد العامل المصاب، أو ذوي الحقوق، حقه في الحماية المقررة قانونا.

إذا مارس رب العمل نشاطه دون أن يقوم بهذين الإلتزامين، يكون ملزما بدفع غرامة تفرضها عليه هيئة الضمان الإجتماعي، دون أن تكون لها سلطة في تحديد قيمتها لأن المشرع قد تكفل بذلك. إن استحقاق الاشتراكات مرتبط باستحقاق الأجر أي مقابل العمل، فإذا كان العامل في عطلة مرضية، مما أدى إلى تخفيض في أجره، كانت الإشتراكات منخفضة، أما إذا كان في عطلة دون أجر، فهنا غياب الأجر يعني غياب الإشتراك.<sup>2</sup>

يتعين على كل صاحب عمل، أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان المختصة، تصريحا اسميا بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة (3) أشهر، وكذا مبلغ الإشتراكات المستحقة.<sup>3</sup>

تحدد نسبة الإشتراكات المستحقة ب 29% منها و2% لتغطية حوادث العمل ونسبة 24% من أساس الضمان الإجتماعي يتحملها المستخدم، و5% يتحملها العامل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 6 من قانون 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي ج ر 28.

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 88.

<sup>3</sup> - المادة 14 من قانون 83-14.

<sup>4</sup> - المواد 1، 2، 3 من المرسوم 85-30 مؤرخ في 9 أبريل 1985 الذي يحدد نسب اشتراك الضمان الإجتماعي.



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

إن عدم قيام رب العمل بهذا الإلتزام لا يعني أنه سيعفى منه، وإنما تقوم هيئة لضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الإشتراكات بصفة مؤقتة وتسعين في ذلك بالإشتراكات المدفوعة سابقا، إما الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية.

إن التحديد بهذه الطريقة يكون جزافيا، و صاحب العمل ملزما بدفع غرامة تحدد ب 5 % .

#### ب/ تحصيل الإشتراكات:

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

#### الطريقة الأولى: التحصيل عن طريق الجدول.

ويتم التحصيل عن طريق الجداول من خلال مصلحة الضرائب بمقتضى جدول محدد للدين، وهذا الجدول معد من قبل مصالح الضمان الإجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير وكالة الضمان الإجتماعي المعنية بالتوقيع عليه وتحت مسؤوليته الشخصية، وإن كان رب العمل ملزما بالدفع إلا أنه غير ملزم بكل ما جاء في الأعداز فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية في غضون ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام التبليغ.

#### الطريقة الثانية: الملاحقة.

تتم الملاحقة من طرف مصالح الضمان الإجتماعي 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 وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رب العمل إذا كان معترضا في غضون 30 يوما من تاريخ استلام التبليغ.

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

### الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية.

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

### الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض.

تشتترط بعض البنوك والمؤسسات المالية على المكلفين الذين يطلبون قروضا بتقديم شهادة استثناء اشتراكاتهم مسلمة من هيئة الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقترضة باقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي.

نشير في الأخير إلى أنه رغم تعدد الطرق المتبعة من طرف الضمان الاجتماعي إلا أنها تتفق كلها في تحميل المدين لنفقات التحصيل، وفي حال استنفاد جميع الطرق ولم تتمكن من التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء.

### ج/ ماهية تدابير الوقاية للضمان الاجتماعي:

إن راسمال الوقاية المسير بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية، من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن.

ووفقا للتنظيم الساري به العمل يقوم الصندوق الوطني لتأمين حوادث العمل في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثير حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا فيما يلي:

- العلاقة القائمة بين الوكالات ومفتشية العمل المتمثلة أساسا في التصريح عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

- جمع الإحصائيات حول مختلف النشاطات المهنية الكفيلة بمعرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية.

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

- دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى تقليل عدد وخطورة الحوادث
- تقديم تقارير سنوية عن الإحصائيات لوزارة العمل.
- تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودا معتبرا في مجال الوقاية.
- المطالبة بتدخل مفتشية العمل لإجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.

مما سبق يمكن القول بأن الضمان الإجتماعي بالجزائر يعرف مجموعة من الإخلالات والمشاكل خاصة منها المالية والتنظيمية، التي أثرت سلبا على الوضعية الإجتماعية، فرغم الأرقام المصرح بها إلا أنها تبقى بعيدة كل البعد عن الواقع، حيث يحرم المستخدم عددا كبيرا من العمال من حق التصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وبالتالي حرمانهم من الإستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية، هذا بغض النظر عن عدم التصريح بالنشاط في القطاع الخاص، الذي يكون الهدف منه التخلص من الألتزامات التي يفرضها القانون على أرباب العمل كالضرائب، التأمينات....، وما ساهم في توسيع نطاقها موافقة اليد العاملة على إبرام عقود من هذا القبيل دون أي اعتراض.

إذ أن عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الإجتماعي يمثل نسبة كبيرة من الأجراء، ولا يكفي المستخدم بالتهرب من التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، بل عدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد.

إن عدم الإنتظام في تسديد مستحقات الصندوق، يجعله يعاني من مشاكل التمويل خاصة في ظل ارتفاع مصاريفه، بسبب زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث ماتزال الأخطار المهنية تحصد مئات الضحايا من العمال، بالرغم من كل التدابير الوقائية مما يستلزم ضرورة التكفل بكل العمال المصابين، وفي حال وفاتهم يتكفل بذوي حقوقهم.

# الخلاصة

عمل المشرع الجزائري منذ الإستقلال على الإهتمام بالعامل في مجال العمل من ناحية أمنه وسلامته، وذلك بتوفير له الحماية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصادفه أثناء ممارسته لعمله، مراعيًا في ذلك الجانب الإنساني بالدرجة الأولى، وكذا قناعته بأن العامل هو المحرك الأساسي للمؤسسات بكل أنواعها، فدرس المشرع أنواع الأخطار التي قد يتعرض، ففي البداية درس حوادث العمل، رغم ذلك لم نجد تعريف شامل وكامل لها، بل ركز على شروط معنية وجب توفرها مجتمعة حتى نستطيع تكييف الإصابة على أنها حوادث عمل يستحق بموجبه العامل التعويض والحماية، فحدد المشرع الشروط التي يقوم عليها حادث العمل بأنها: السبب الخارجي، الضرر الجسماني، وقوع الحادث فجأة، العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن تحدث الإصابة أثناء مزاوله العمل.

إن وقوع حادث العمل أثناء مزاوله العمل، يصنف حوادث العمل ضمن المفهوم الضيق، لذا كانت هناك مجموعة من المدافعين عن حقوق العامل طالبت بتوسيع نطاق الحماية له، وذلك بتوسيع مفهوم حوادث العمل، فصنفت أيضا الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء انتقالهم للعمل ذهابا وإيابا شريطة تحديد المسافة المضمونة حيث أن الخروج عنها يقلل من نسبة الحصول على الحماية كما يقع على العامل المضرور هنا عبئ إثبات بأنه سلك المسافة المضمونة والذي تعود دائما سلكها للذهاب إلى عمله وهذا بنص المواد 06،07،08،12 من القانون 83-83 مؤرخ في 5 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، هذا بالنسبة لحوادث العمل، أما الإصابات التي تظهر بسبب ممارسة عمل محدد ولفترة زمنية معينة، حيث لا تتوفر على شروط حوادث العمل، فقد تكفل المشرع بهذه الفئة، تحت إسم الأمراض المهنية فهي تختلف عن الأمراض العادية.

فقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون 13/83 المذكور سابقاً بأنها: "تعتبر أمراض مهنية وأعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تعزي إلى مصدر تأهيل مهني خاص".

اختلفت التشريعات في تحديد الأمراض المهنية فظهرت ثلاث طرق لتحديدها وهي: طريقة التغطية الشاملة، طريقة الجداول، والطريقة المزدوجة حيث أنها تجمع بين الطريقتين السابقتين، أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فقد اعتمد على طريقة الجداول وصنفها إلى ثلاث مجموعات، فيستفيد العامل المضرور هنا بمجرد تكييف مرضه مع ما هو وارد في إحدى المجموعات ودون اللجوء إلى الإثبات.

فالنتيجة هنا هي وجود نوعان من الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل في عمله وهي حوادث العمل والأمراض المهنية، حددها المشرع وشملها بالحماية، لكن هذه الحماية غير كافية السبب الذي أدى بالمشرع من اتخاذ مجموعة من الإجراءات تكتسي الطابع الوقائي، تمنع إصابة العامل حتى يشعر هذا الأخير بأنه يعمل في بيئة آمنة.

فالمؤسسة المستخدمة هي أول من يلتزم بتوفير الحماية الوقائية، ذلك أن العامل يعمل لحسابها. فيقع على عاتقها دراسة كل ماله علاقة بالوقاية والصحة والأمن ولا بد أن يتضمن قانونها الداخلي على قواعد احترام تدابير الحماية والوقاية الصحية للعامل، وكذا إعطاء العامل الجديد فكرة على خطورة العمل المسند إليه، وتوفير وسائل الوقاية الخاصة بكل مهنة وتدريب العامل على استخدامها والتنبيه بضرورة التقيد بهذه التدابير الوقائية والعقوبات المقررة لمخالفي هذه التعليمات، فالعامل له دور كبير في الوقاية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية بالتزامه باستخدام وسائل الوقاية وعدم الإستهانة بها.

إن ضمان فعالية أكثر في مجال الوقاية الصحية والأمن ينبع من تكاتف طرفي علاقة العمل بالإمتثال لتطبيق إجراءات الوقاية الصحية والأمن، ولكي يلزم المشرع المؤسسة المستخدمة نص على إنشاء لجان أو مندوبي أو مصلحة للوقاية تقوم بمراقبة مدى توفير كل ما هو مقرر لحماية العامل، ودعم المشرع هذه الحماية القانونية بمفتشية

## الخاتمة

العمل ومنحها صلاحية واسعة في مجال مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للنصوص القانونية المتعلقة بتوفير الحماية الصحية للعمال إلى غير ذلك من الصلاحيات التي تهدف إلى وقاية العامل من الأخطار التي قد يتعرض لها أثناء عمله.

لم يكتفي المشرع الجزائري بذلك، بل عمد إلى تجسيد سياسة وقائية ميدانية بوضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة مكلفة بتنفيذ هذه السياسة وهي:

1/ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية: أنشأ هذا المعهد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2000 بعد حل المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن.

2/ الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATH): أنشأ بمقتضى الراسوم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006.

3/ المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن: أنشأ بمقتضى الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972.

4/ الهيئة الخاصة بطب العمل: أنشأت بمقتضى الأمر 65-75 المؤرخ في 10 جوان 1974.

5/ المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل: أنشأ طبقا لنص المادة 27 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

كما جسدت هذه السياسة الوقائية من خلال هيئة الضمان الإجتماعي حيث لعبت دورا مهما في حياة العامل المهنية بالإضافة إلى دورها المتعارف عليه وهو التدخل بعد وقوع الخطر من خلال التكفل به أو بذوي الحقوق، فله دور وقائي قبل وقوع الخطر لكن يراعي شرط أساسا وهو دفع الإشتراكات عن العمال وتتنوع هيئاته كما يلي:

## الخاتمة

1- على المستوى الولائي، 1- على المستوى الجهوي. 3- على المستوى الوطني.

فأناط المشرع لها (هيئة الضمان الإجتماعي) عدة مهام تدخل في نطاق دعم سياسة الحماية الوقائية للعامل. وفرض أيضا على صاحب العمل دفع اشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب العمل وعن العمال المشغلين، وألزم صاحب العمل بالتصريح لهيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا بالنشاط الذي شرع في العمل به في ظرف عشرة التالية للبدأ في العمل ونفس المدة إذا قام بتوظيف أي عامل، كما يتعين عليه أن يوجه في ظرف ثلاثون يوم التي تلي انتهاء السنة المدنية إلى هيئة الضمان الإجتماعي تصريحا إسميا بالأجورو الأجراء ليبين الأجر المتقاضية بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الإشتراكات المستحقة، وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بذلك، يقوم الضمان الإجتماعي بتحديد نسبة الإشتراكات بصفة مؤقتة مستعينة في ذلك بالإشتراكات المدفوعة في الشهر السابق أو الثلاثة أشهر أو السنة السابقة وتحدد نسبة الإشتراك في الضمان الإجتماعي ب 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية، 24% من أساس الضمان الإجتماعي يتحملها المستخدم و5% بتحملها العامل.

في حالة تقاعس صاحب العمل عن دفع الإشتراكات في ظرف ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ الإعذار يتيح للضمان الإجتماعي سبلا أخرى لتحصيل الإشتراكات وهي كما يلي:

1/ التحصيل عن طريق الجداول،

2- طريقة الملاحقة،

3- المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية،

4- الإقتطاع من القروض.



في حال استنفاد جميع الطرق المذكورة ولم تتمكن هيئة الضمان الإجتماعي من  
تحصيل الإشتراكات فلها حق اللجوء إلى اخر حل وهو القضاء.

وفقا للتنظيم الساري به العمل في مجال الوقاية يقوم الصندوق الوطني للتأمين  
على حوادث العمل والأمراض المهنية بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف  
وتأثير حوادث العمل والأمراض المهنية، كما نص المشرع على عدة قواعد خاصة  
بالوقاية أهمها:

- جمع المعلومات والأسباب التي أدت إلى وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية.
- دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى تقليل عدد وخطورة حوادث العمل.
- تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي تبذل  
مجهودا معتبرا في مجال الوقاية.
- مطالبة مفتشية العمل لإجراء أي تحقيق وضمان تطبيق إجراءات الوقاية.

من خلال هذه الدراسة تبين أن الجزائر اعتمدت على طرق فعالة لرقابة حوادث  
العمل والأمراض المهنية، حيث استطاعت مواكبة التطور التكنولوجي من خلال استعمال  
الالات المتطورة التي تساعد في العمل بدرجة كبيرة، وكذا تكوين العمال من الناحية  
المهنية تماشيا مع التطورات المهنية ولتقليل الإصابة بالأخطار أثناء العمل. كما اهتمت  
بالجانب الصحي للعمال من خلال العديد من النصوص القانونية التي تركز ذلك.

كما يتجلى أيضا من خلال الخدمات التي تقدمها الهيئات والمصالح المهنية للسهر  
على خدمة العمال، كالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، ومفتشية العمل، وطب العمل  
والهيئات الإستشارية، بالرغم من ذلك تبقى هناك نقائص وسلبيات يجب تخطيها والعمل  
على التقليل منها مستقبلا.

## الخاتمة

في الأخير نأمل أن تأخذ الدولة الجزائرية والمجتمع الدولي بعين الإعتبار أن العامل فرد مساهم في المجتمع والعمل على تطوير وسائل حمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تهدد حياته اليومية وتوفير بيئة عمل آمنة، نتمنى أن نكون وفقنا في دراستنا لموضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري.

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع.

أولاً: قائمة المصادر: النصوص القانونية.

1- قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،  
ج ر عدد 28.

2- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال  
الضمان الإجتماعي ج ر عدد 28.

3- قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب  
العمل، ج ر عدد 4.

4- القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 أبريل 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر  
عدد 06.

5- قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر 17) معدل  
ومتتم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج ر 68)، ومتتم بالمرسوم  
التشريعي 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر 20)، معدل ومتتم بالأمر 96/21  
مؤرخ في 09 جويلية 1997 ج ر 43.  
المراسيم

1- المرسوم 85-30 مؤرخ في 9 أبريل 1985 الذي يحدد توزيع نسب اشتراك  
الضمان الإجتماعي ج ر عدد 9.

2- المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم  
مفتشية العمل وسيرها، ج ر عدد 29.

3- المرسوم التنفيذي 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية  
التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر 4 .

4- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993، المتعلق بتنظيم  
طب العمل، ج ر 33.

## قائمة المصادر والمراجع.

5- المرسوم التنفيذي رقم 2000-253، مؤرخ في 23 غشت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر 53.

6- المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04.

7- المرسوم التنفيذي رقم 05-10، مؤرخ في 8 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 04.

8- المرسوم التنفيذي رقم 05-11، المؤرخ في 8 يناير 2005 الذي يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها ج ر عدد 04.

9- المرسوم التنفيذي رقم 06-223، المؤرخ في 21 يونيو 2006، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في البناء، ج ر 42.

### الأوامر:

1- الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية ج ر عدد 39.

## ثانيا قائمة المراجع

### (أ) الكتب:

1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر، 2002، ص 267، 268 .

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، منشورات دار الريحانة، ط مزيدة ومنقحة، الجزائر. ومنقحة، الجزائر.

## قائمة المصادر والمراجع.

- 3- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في لتشريع الجزائري، ط 1، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- 4- سماتي الطيب، حوادث العمل والامراض المهنية في التشريع الجزائري، دارالهدى عين مليلة الجزائر.
- 5- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.
- 6- عباسه جمال، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1، 2016.
- 7- علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار أثر للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2008.

## ب) قائمة المذكرات

- 1- أيت سعدي أمال، حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017.
- 2- السعيد بلوم، اساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الإقتصادية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 3- بربش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، س ج 2013/2012، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي .
- 4- تاجوري جلييلة، الرقابة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة تخرج شهادة الماستر علم اجتماع جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي س ج، 2014 - 2015
- 5- ليلي عبد الكبير، أساليب الرقابة وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة 2016 س ج 2017.

## قائمة المصادر والمراجع.

- 6- ياجيل جيبيقة، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، لبويرة، 2015/2014.
- 7- عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، س ج 2015/2014.
- 8- فلاق فؤاد، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ع الحميد بن باديس، 2019/ 2018.
- 9- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، 2012، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

### (ج) المقالات:

- سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية والأمن في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية العدد 11، الجزائر، 2014.

الفهرس



الصفحة	الموضوع
أ	مقدمة
07	الفصل الأول: الأحكام للأمراض المهنية وحوادث العمل والأجهزة المكلفة بالرقابة
09	المبحث الأول: ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية
09	المطلب الأول: مفهوم حادث العمل وشروطه في ظل القانون الجزائري
11-09	الفرع الأول: المقصود بحادث العمل
11	الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في حادث العمل
12	أولاً: فجائية الحادث
14-13	ثانياً: السبب الخارجي
15-14	ثالثاً: الإصابة البدنية (شروط جسمانية الضرر اللحق بالعامل المصاب
16-15	رابعاً: العلاقة السببية
16	المطلب الثاني: تعريف الأمراض المهنية وطرق تحديدها
17-16	الفرع الأول: المقصود بالأمراض المهنية
18	الفرع الثاني: نظم تحديد المرض المهني
18	أولاً: نظام التغطية الشاملة
19-18	ثانياً: نظام الجدول
23-19	ثالثاً: النظام المزدوج
25-23	الفرع الثالث: إقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل
26-25	المبحث الثاني: ماهية الرقابة المكلفة

26	المطلب الاول : تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها
28-26	الفرع الأول : ماهية الرقابة
28	الفرع الثاني : أهداف الرقابة
29	المطلب الثاني : المراحل العملية للرقابة وأساليبها
31-29	الفرع الأول :مراحل العملية الرقابية
34-31	الفرع الثاني : أنواع الرقابة
40-34	الفرع الثالث : أساليب الرقابة
الفصل الثاني : دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية	
45-44	المبحث الأول : أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية
45	المطلب الأول : دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية
47-45	الفرع الأول :التزامات يفرضها النظام الداخلي للمؤسسة
49-47	الفرع الثاني : دور سياسة ( HSE ) الصحة والسلامة المهنية والوقاية في وسط العمل
53-49	أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل
54-53	ثانياً: التدابير المتعلقة بالتجهيزات
55-54	ثالثاً: شروط الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل
57-56	الفرع الثالث: دور أجهزة المشاركة العمالية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
62	المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة
63	الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

64-63	أولاً: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية
69-64	ثانياً: مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن
69	الفرع الثاني: دور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
70-69	أولاً: أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة
71-70	ثانياً: إنشاء مصلحة طب العمل
73-71	ثالثاً: مهام طبيب العمل
74-73	رابعاً: الرقابة على طب العمل
75-74	المبحث الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية على حوادث العمل والأمراض المهنية
76-75	المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية
76	الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوطة بها
83-76	أولاً: هيكل مفتشية العمل
84-83	ثانياً: مهام مفتشية العمل
85-84	الفرع الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتش العمل والحماية القانونية له
85	أولاً: اختصاصات مفتش العمل
89-86	ثانياً: صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة
90-89	ثالثاً: الحماية القانونية لمفتش العمل
91	المطلب الثاني: دور الهيئات الإستشارية والضمان الإجتماعي في مجال الرقابة
91	الفرع الأول: دور الهيئات الإستشارية في مجال الرقابة

92-91	أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
93-92	ثانياً: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري
94-93	ثالثاً: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن
94	رابعاً: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل
94	خامساً: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
95-94	الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية
95	أولاً: هيئة الضمان الإجتماعي مسؤولة عن الحماية
100-96	ثانياً: الإنتساب للضمان الإجتماعي شرط للإستفادة عن التعويض عند الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية
105-100	الخاتمة
110/106	قائمة المصادر والمراجع
115/111	الفهرس
	الملخص

## ملخص

إن وقوع حادث العمل أثناء مزاولة العمل، يصنف حوادث العمل ضمن المفهوم الضيق، لذا كانت هناك مجموعة من المدافعين عن حقوق العامل طالبت بتوسيع نطاق الحماية له، وذلك بتوسيع مفهوم حوادث العمل، فصنفت أيضا الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء انتقالهم للعمل ذهابا وإيابا شريطة تحديد المسافة المضمونة حيث أن الخروج عنها يقلل من نسبة الحصول على الحماية كما يقع على العامل المضرور هنا عبئ إثبات بأنه سلك المسافة المضمونة والذي تعود دائما سلكها للذهاب إلى عمله. أما الإصابات التي تظهر بسبب ممارسة عمل محدد ولفترة زمنية معينة، حيث لا تتوفر على شروط حوادث العمل، فقد تكفل المشرع بهذه الفئة، تحت اسم الأمراض المهنية فهي تختلف عن الأمراض العادية.

## Résumé

La survenue d'un accident du travail au travail, classe les accidents du travail dans le concept étroit, de sorte qu'il y avait un groupe de défenseurs des droits du travailleur qui a appelé à étendre la portée de la protection pour lui, en élargissant le concept d'accidents du travail. La distance garantie, en s'écartant de celle-ci, réduit le taux d'obtention de la protection, et le travailleur blessé a ici la charge de prouver qu'il est le fil de distance garanti qui revient toujours à son travail.

Quant aux lésions apparaissant du fait de l'exercice d'un travail déterminé et pendant une certaine durée, lorsque les conditions d'accident du travail ne sont pas réunies, le législateur a garanti cette catégorie, sous le nom de maladies professionnelles, qui sont différentes des maladies ordinaires.