

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية

التخصص: قانون خاص.

الشعبة: الحقوق.

تحت إشراف الأستاذ(ة)

من إعداد الطالب(ة)

بلعمري وسيلة

ولد معمر أسماء

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)..... بن عوالي عليرئيسا

الأستاذ(ة)..... بلعمري وسيلةمشرفا مقرا

الأستاذ(ة)..... مجبر فاتحةمناقشا

السنة الجامعية: 2023-2022

نوقشت يوم: 2023/10/10

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل فله الشكر والثناء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وقفوا بجاني في كل الصعاب

إلى من ربباني وشملاني بعظيم عطفهما.

وكانا عوناً دائماً وحضناً واثقياً بدعوتهما للخطوات التي سرت على دربها

إلى والدي أطال الله في عمرهما

إلى زميلاتي وزملائي وكل الأهل والأقارب

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد

الشكر والعرفان

نحمد الله عز وجل أولاً ونشكره حيث وفقنا في انجاز هذا العمل

المتواضع الذي بذلنا فيه قصر جهدنا

اعترافاً بالفضل والجميل نتوجه بخالص الشكر

وعميق التقدير والامتنان إلى الأستاذة المحترمة

" بلعمري وسيلة "

بقبوله الاشراف على هذا العمل، في جميع

مراحل انجازه جزاه الله عنا كل خير

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير

إلى الأساتذة أعضاء اللجنة

لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

قائمة المختصرات

- ج ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
- ط: الطبعة
- ج: الجزء
- ص: الصفحة
- ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

هفتاد و نه

مع تزايد حركة التصنيع وتقدم وسائل الإنتاج واستخدام الآلات، يقضي العامل الكثير من وقته في مكان عمله. هذا الواقع يفتح الباب أمام احتمالية تعرض العامل لأضرار ناتجة عن حوادث العمل أو إصابات مهنية خطيرة، مما يمكن أن يؤدي إلى إعاقته أو حتى فقدان حياته. لهذا السبب، تصبح الرعاية الصحية والطبية في بيئة العمل أمراً ضرورياً لتجنب هذه المخاطر. تم تأكيد الحق في الحماية والوقاية الصحية في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، ولقد شهدت الجزائر مثلها مثل العديد من الدول الأخرى تعزيز هذا الحق من خلال التشريعات القانونية والإجراءات الملائمة.

إذ أن الأضرار والعواقب التي تتجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية تمثل تحدياً تواجهه جميع دول العالم، سواء كانت تلك الدول متقدمة أم نامية. وبما أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يشكل جزءاً أساسياً من عمليات الإنتاج، يصبح من الضروري النظر بعمق في تأثيراتها على سلامة وصحة العاملين. لذلك، يتعين تطوير القوانين والأنظمة الوقائية لحماية العمال والوقاية من الحوادث قبل وقوعها.

ولتحقيق السلامة والوقاية يجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل ذاتها. لذلك، يجب على المؤسسات المستخدمة توفير الأجهزة والإجراءات الوقائية الضرورية للحفاظ على سلامة العاملين ومنع الحوادث. وتأتي عمليات الرقابة كأداة أساسية في هذا السياق لضمان سلامة وصحة الجميع أثناء أداء مهامهم في العمل.

أسباب اختيار الموضوع:

1- الأسباب الموضوعية:

- نظراً لأن موضوع توفير الحماية الوقائية للعامل في بيئة عمله تتخلله عدة صعوبات باختلاف التشريعات، وذلك لتزايد أنواع الأمراض المهنية وحوادث العمل نتيجة التطور المتسارع خاصة في مجال استخدام الآلة واكتشاف العديد من المواد واستعمالها في مجال الصناعة

2- الأسباب الذاتية:

- يعتبر موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية مثيراً ومهماً نظراً لأنه يؤثر على شريحة واسعة من المجتمع، وهم العمال والموظفين الذين يلعبون دوراً حيوياً في الاقتصاد والمجتمع.
- تشجيعاً للفهم الشخصي العميق لموضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية، ونظراً للآثار الجسيمة لحوادث العمل، قررت اختيار هذا الموضوع لدراسته بعمق وتفصيل.
- كإسهام شخصي في إثراء مكتبة الجامعة وخاصة مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

أهداف الدراسة:

- إن الهدف من دراستنا لموضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري يمكن تلخيصه كالتالي:
- تعريف مفاهيم حوادث العمل والأمراض المهنية، وتمييزهما عن الحوادث والأمراض العادية.
 - تحديد الجهات المسؤولة عن الرقابة الوقائية، حيث يتعين عليها تقليل حوادث العمل والأمراض المهنية في محيط العمل.
 - شرح التفاعل بين أصحاب العمل والعمال وأجهزة الرقابة، بهدف تعزيز الوقاية من المخاطر المهنية قبل حدوثها.
 - إبراز جهود المشرع في اتخاذ التدابير التي تضمن الحماية من خلال منح الصلاحيات لأجهزة الرقابة وتحديد الإجراءات الواجب اتخاذها.

أهمية الدراسة:

نظراً لأهمية العامل الذي هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الانتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه يجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان هذا الضرر

نتيجة حادث عمل أو مرض مهني ليسبب للعامل عجز مؤقت أو دائم أو حتى يؤدي بحياته إلى الهلاك.

الإشكالية:

بناءً على ما سبق، يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هي حوادث العمل والأمراض المهنية، وما هي الجهات المخولة؟

المنهج المتبع في الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا في معالجة موضوع دراستنا على المنهج الوصفي في توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع بما يساعد على فهمه وتحديده، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي من أجل تحليل لنصوص القانونية المتعلقة بالتشريع في مجال الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية.

خطة الدراسة

ولمعالجة هذا البحث فقد تم تقسيمه إلى فصلين، خصص الفصل الأول لمضمون أحكام الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية قسم إلى مبحثين تناول الأول ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية أما الثاني فخصص لماهية الرقابة المكلفة.

أما الفصل الثاني فتناول دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري وفق مبحثين خصص الأول لدور أجهزة الرقابة الداخلية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، أما الثاني فكان لدور أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفصل الأول:

ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

إن الأضرار والنتائج السلبية الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تشكل مشكلة عالمية تؤثر في دول متقدمة ونامية على حد سواء. يلاحظ أن تطبيق التكنولوجيا في مجال العمل غالبا يتم دون دراسة كافية لتأثيراتها على العمال. على الرغم من تصنيف الأخطار والإصابات كحوادث عمل أو أمراض مهنية، إلا أن الاهتمام بحقوق العامل فيما بعد الإصابة يثير تحديات كبيرة.

في المقابل تلعب الوقاية تلعب دورا مهما في منع حوادث العمل، حيث يطلق مصطلح الإجراءات الوقائية لمنع الإصابات والحفاظ على سلامة العمل. ومع ذلك، يجب أن يتم تعزيز هذه الإجراءات بشكل أكبر ومراقبتها بدقة.

لذلك، من الضروري تعزيز الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية. هذا يشمل تطبيق قوانين صارمة للحفاظ على سلامة العمال وضمان توفير التدريب اللازم لهم.

بشكل عام، يجب أن تكون سلامة العامل والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية في صدارة الأولويات في جميع دول العالم لحماية حياة وصحة العمال وتحسين ظروف العمل.

وفي هذا الإطار يجب تحديد مفهوم هذه المصطلحات لتسهيل سير عملية الرقابة وعليه سنتناول مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية (المبحث الأول)، ثم مفهوم الرقابة المنوطة بحوادث العمل والأمراض المهنية ومراحلها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية

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

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل وشروطه

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

الفرع الأول: تعريف حادث العمل

بموجب القانون رقم 83-13¹ المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ليشمل تغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل بسبب العمل وبمناسبة عندما يكون في خدمة صاحب العمل، غير أن ما يهمننا في هذه الدراسة هو البحث عن المدلول القانوني لحوادث العمل، وذلك باعتبارها خطر اجتماعي لذلك كان الزاماً على التشريعات تحديد

¹ - قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 02 يوليو 1996، ج ر عدد 42.

دقيق لحدث العمل كونه ظاهرة مادية معينة تنطبق على مختلف الحالات التي يمكن أن تحدث في نطاق العمل².

أولاً: التعريف التشريعي لحوادث العمل

مما لا شك فيه أن تطرق إلى تعريف التشريعي لحوادث العمل يدخل أساساً في تحديد التكيف القانوني الموجب للتحقيق التغطية الاجتماعية لهذا الخطر غير أنه بالمقابل فإن تحديد هذا التعريف يشكل في أن واحد تحديد الطبيعة القانونية التي تميز هذه الحوادث عن بقية حوادث العادية والعوامل متسببة فيها، وذلك من أجل تفاديها، وكذلك من أجل التعويض عنها³.

دولياً لم يحظى مفهوم حادث العمل بالتعريف الجامع من طرف المنظمة الدولية للعمل في مختلف الاتفاقيات الصادرة في هذه المجال وأقرت بأن تترك هذا التحديد لتشريع والقضاء الوظيفي لكل دولة وهذا ما انعكس بالمقابل على أغلبية التشريعات مقارنة حيث تركت الأمر تحديد إلى الفقه والقضاء واكتفت بتقديم العناصر والشروط الواجب توفرها لإصباح وصف الحادث العمل.

1- تعريف المشرع الجزائري لحوادث العمل:

كان أول تعريف قدمه المشرع الجزائري لحادث العمل في نظام حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما ورد في الأمر 66-183 المتعلق بالتعريض لحوادث العمل والأمراض المهنية في المادة 02 على أنه: "يعتبر من حوادث العمل كل حادثة ينشأ عنها حرج جسماني منسوب لسبب طارف خارجي وتحدث في الوقت الذي يكون فيه المصاب في خدمة رب عمله سواء كان رب عمله الاعتيادي أو العرضي⁴".

² -قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 10.

³ -دحماني منال الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019، ص 17

⁴ -أمر 66-183 مؤرخ في 22 جوان 1966م، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 55 صادرة بتاريخ 28 جوان 1966م (ملغى).

لكن عدم ملائمة الأمر 66-183 للمستجدات التي عرفها عالم الشغل في جزائر في مرحلة بداية الإصلاحات الاقتصادية كانت من بين الأسباب التي دفعت المشرع الجزائري لإعادة هيكلة وإصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، حيث أصدر على أثرها قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

جاء في نص في المادة 06 من القانون 83-13 السابق الذكر أنه " يعتبر حادث العمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي وطرأ في إطار علاقة العمل"⁵.

كما أنه بالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري فإننا نجد حادث العمل كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو عقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاوله عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري، ومن وجهة أخرى المشرع لم يوضع طبيعة السبب المفاجئ أو خارجي الذين يطرأ أثناء علاقة العمل فعدم تحديد مقصدهما ضمن النصوص القانونية واضحة يفتح باب واسع للتأويل وهذا من شأنه يثير النزاعات يصعب حلها إلا أنه اكتفى بالقول أنه لإثبات حادث العمل يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الضرر والإصابة التي تلحق بالعامل.

2- تعريف المشرع الفرنسي لحوادث العمل:

فبالنسبة للتشريعات الغربية ومن بينهما المشرع الفرنسي ربطت في تعريف حادث العمل بالعلاقة السببية من حادث والعمل الذي يمارسه المصاب حيث جاء في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بمرسوم صدر سنة 1958 " تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل

⁵ - المادة 06 من قانون 83-13 السالف الذكر.

لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".

ما يمكن استخلاصه من تعريف الذي أتى به المشرع الفرنسي هو تركيزه على افتراض إسناد الحادث إلى العمل وقد جسد ذلك في العبارة الخاصة بوقوع الحادث أو بفعل العمل أو بمناسبة حيث أن كل حادث يقع في ظل ذلك يعتبر حادث عمل.

من خلال هذين التعريفين نجد أن المشرعين الجزائري والفرنسي اكتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها⁶.

ثانياً: التعريف الفقهي

أمام إغفال أغلب التشريعات عن تحديد تعريف جامع ومانع لحادث العمل حيث عرفه لوران ميل (Laurant Milet) على أنه الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى في راتبه⁷.

وعليه يجب على المصاب بحادث العمل أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي تؤدي إلى الضرر البدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة القائمة⁸.

هناك من عرفه هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب في كل حالات التي يكون العامل خاضعاً لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجياً يلحق أضراراً جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة.

⁶ - سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 14.

⁷ - LAUTENT Milet: droit social-Actualite juris prudentielle N°: 718 juillet. Aout 2007, p 836.

⁸ - عبد الله طاهر، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر 2019، ص 12.

ويعرف أيضا أنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من مفاجأة المقصودة بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة.

وفي الأخير يجب التذكير إنه بالنظر إلى الفقه الحديث نجد أن هنالك اختلافا حول توافر الشروط المتعلقة بحدوث العمل وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ اتفق الفقه على اشتراط عدم توفر هذه الصفة، وذلك على أساس حصول الحادث وإن كان مقترن في حالات كثيرة بالعنف كالسقوط، فإن هذا العنف لا يقع دائما وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية، حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها⁹.

الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

نرى أن عنصر العنف في الفعل الضار ليس أمرا ضروريا من أجل تكييف هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، من خلال موقف المشرع الجزائري في نص المادة السادسة (06) من القانون رقم 13/83 من المرجع السابق يتبين لنا أن المشرع قد أبعد صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل واستبقى على الشروط التالية:

أولا: شرط الجسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب

نصت المادة 06 من قانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "يعتبر كل حادث عمل أنجزت فيه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"¹⁰.

⁹ - طيب سماتي، مرجع سابق، ص 16.

¹⁰ - المادة 06 من قانون 13-83، السالف الذكر.

فالمادة سابقة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق إلى الجسمانية الضرر اللاحق بالضحية لأنه لا يمكن للعامل أن يصاب بحدث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسما¹¹.

يشكل إغفال المشرع عن ذكر طبيعة الضرر الجسما¹¹ الذي يتعرض له المصاب عائق أمام الاعتراف بإصابة النفسية أو العصبية على عكس ما أخذ به القضاء الفرنسي في قراره محكمة النقض الفرنسية الصادر في 01 جويلية من سنة 2003، حيث أعطت تفسير أوسع المجال للضرر الجسما¹¹ الذي يشمل أيضا الطور النفسي أوالعصبي للمصاب وأكدت على أن الانهيار العصبي الذي يتعرض له العامل نتيجة الضغط في العامل أو ضغط من طرف مستخدمه يعتبر حادث عمل¹².

إضافة لما سبق لا يتطلب هذا الشرط أن يحصل احتكاك مادي بجسم العامل، ومثال ذلك تأثر السمع هذا الأخير نتيجة حدوث دوي قوي في المصنع رغم عدم وجود احتكاك بجسم مصاب بأي جسم آخر¹³.

وإذ ترتب عن حادث إصابة بأضرار مادية أو أدبية فقط كاحتراق سيارته أو ملابسه أو الاعتداء على كرامة العامل أو شرفه أو إهانته فإن هذا الفعل لا يعد حادث عمل وبالتالي يتم تعويض عن هذه الأضرار بناء على قواعد العامة في المسؤولية المدنية¹⁴.

ثانيا: شرط فجائية الحادث

¹¹ - سماتي طيب، مرجع سابق، ص 19.

¹² - دحمانى منال، مرجع سابق، ص 142.

¹³ - عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 252.

¹⁴ - عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر 2006-2009، ص 06.

ويقصد بشرط فجائية الحادث أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة وليس تدريجية، بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني، وأن يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر، بحيث تقدم القدرة الإرادية للعامل على تجنب وقوعه وتوخي حدوثه كالسقوط أو الانفجار أو الارتطام.

أما إذا استغرقت الواقعة زمناً فإنما لا تتسم بصفة المفاجأة كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت الواقعة ومتى انتهت فلا تعتبر حادثاً¹⁵.

يشترط القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً لإعتبار الحادث حادث عمل، ومفاد هذا الشرط أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أي أنه لا يستغرق في وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة، ويتصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا الضرر الناشئ عنه، وعلى هذا تعتبر الإصابة حادث عمل متى اتصف الفعل أو السبب بالمفاجأة ولو تراخى لضرر مدة معينة، ويرجع البعض أهمية توفر هذا الشرط في الفعل والضرر معاً إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر من جهة، وفجائية الفعل من جهة أخرى¹⁶.

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

¹⁵ - فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2012-2013، ص 54.

¹⁶ - طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 05-06.

وبالتأكيد يحرم العامل المصاب من الأدعاءات المقررة في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، لكن رغم ذلك ورغم صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية فإن القانون الجزائري اشترط لإعتبار الحادث حادث عمل توافر 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 الاجتماعي¹⁷.

ثالثا: شرط السبب الخارجي

يشترط القانون رقم 13/83 في المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا وهذا ما نصت عليه المادة المذكورة أعلاه بقولها يعتبر كحادث عمل كل حادث انجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...¹⁸.

بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب، أي معزولا عن جسم العامل، وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل¹⁹.

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

¹⁷ - سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص ص 17-18.

¹⁸ - المرجع نفسه، ص ص 16-18.

¹⁹ - المادة 06 من القانون رقم 83-13.

رابعاً: العلاقة السببية

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

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 أدائه ويكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف صاحب عمل.

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 معا.

وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيداً من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6، 8، 7 من قانون 13/83.²⁰

المطلب الثاني: مفهوم الامراض المهنية والنظم المتبعة في تحديدها

إن الإصابة التي تنتج عن حادث أثناء العمل أو بسببه؛ وهي ما تعرف بحوادث العمل لن تكون هي الوحيدة التي يتعرض لها المؤمن له أثناء أدائه لعمله، فقد أدى انتشار الصناعة وتطورها إلى ظهور كثير من الأضرار التي تحدث بسبب بيئة العمل، والمواد المستعملة فيها.

²⁰ - وليد سعودي، توفيق صاحبي، التعويض عن حوادث العمل للأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021-2022، ص 11-12.

وأيا كان العمل الذي يمارسه المؤمن له فإنه يحتاج إلى بيئة نظيفة وملائمة بكل ظروفها وعواملها كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة، والعوامل الأخرى الطبيعية والكيميائية والحيوية التي يتعرض لها، وإلا تعرض للإصابة بما يسمى بالأمراض المهنية²¹.

فموضوع حماية المؤمن له من أخطار المهنة من أكثر المواضيع اهتماما لدى المشرع الجزائري؛ كون خطورة أمراض المهنة تبدو في إلحاق أضرار بجسم المؤمن له، حيث تزداد يوما بعد يوم نتيجة ذلك، أو نتيجة ما يصيبه من إجهاد أو إرهاق بجسمه، يجعله عاجزا عن أداء عمله بصورة مؤقتة أو دائمة، بل تؤدي إلى وفاته.

ويقتضي الحديث عن الأمراض المهنية تعريف المرض المهني (الفرع الأول) (الفرع الثاني) وفي الأخير تمييز الأمراض المهنية عن حادث العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعتريه صعوبة بالغة، إذ أنه في الكثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى.

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن²². وتم تعريف الأمراض المهنية اصطلاحا وفقها فيما يلي:

أولا: التعريف الاصطلاحي

عرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون رقم 83-13 على أنه: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر وتأهيل مهني خاص".

²¹ أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل - دراسة مقارنة رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق،

جامعة القاهرة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2005، ص32.

²² وليد سعدودي، توفيق صاحبي، المرجع السابق، ص17.

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتتص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، والعمليات والأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان والتعويض عنه، فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية على ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث أنه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض، إذ أنه لكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة أن يكون المرض مبنياً في الجدول الملحق في القانون، وأن يكون العمل الذي يزاوله العامل من شأنه أن يؤدي إلى هذا المرض من هذا الجدول.

ثانياً: التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانوناً، قد يكون سببه تعفن في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل²³.

والبعض الآخر عرفها على أنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدراً مهنياً خاصاً.

²³ - مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة 2019، ص 29.

وجانب آخر من الفقه القانوني عرف الأمراض المهنية بأنها " مرض ينتج عن الممارسة العادية المهنة معينة، التي لا يمكن تحديد ظهورها بزمان ومكان معين كونها تتعلق بذاتية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي، ومدى تأثيره بالمهنة في ظروف العمل"²⁴.

ويعتبر البعض أن الأمراض المهنية تكون ناجمة عن تفاعلات أو تسربات المواد التصنيعية أو ما يشابهها والمسببة للعديد من الأمراض كالتسمم والتعفن، أي ما يكون مصدرها بسبب مهني خاص²⁵.

كما يحظى المرض المهني باهتمام كبير سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات التعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا، إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة²⁶.

الفرع الثاني: نظام تحديد المرض المهني

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول متقدمة أو نامية كما تحتاج له من خيارات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب، من أجل إثبات العلاقة السببية من العمل والمرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل.

أولا: نظام التغطية الشاملة

²⁴ - أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقات العمل الفردية، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998، ص 150.

²⁵ - سماتي الطيب حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر، 2013، ص ص26-27.

²⁶ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص107.

يقوم هذا النظام على تعيين هيئة للبت في كل حالة لاعتبار المرض مهنيا من عدمه ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين خبراء في الأمن الصناعي ومن مميزات وهذا النظام أنه ذو مجال واسع إذ أنه يغطي كافة الأمراض المهنية التي تظهر على سائر المهنيين لكن يعاب عليه كون عبء الإثبات يقع على عائق العامل المصاب.

ثانيا: نظام الجداول

يتضمن قائمة تشمل الأمراض المهنية على وجه التحديد وتقابلها المهن التي من شأنها أن تسبب هذه الأمراض سواء بالتعرض لها أو بسبب تداول المواد المستعملة فيها، وقد تختلف الدول بالأخذ بهذا النظام بحسب طريقة استعمال الجداول فقد تأخذ بنظام الجداول المغلق وبنظام الجداول المفتوح.

1- نظام الجداول المغلق

تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها الحوادث على سبيل الحصر دون سماح لأي تدخل لاجتهاد في هذا المجال وما يعيب النظام أنه قد يفقد المصاب في حق الضمان الاجتماعي والتعويض في ظهور مرض جديد بتطور المهن في الدول المتبعة لهذا النظام²⁷.

2- نظام الجداول المفتوح

فإنه يضيف في القائمة كل من مرض جديد ظهر وهذا باتخاذ إجراءات تشريعية متبعة بسيطة وبهذا ما اتخذ به المشرع الجزائري في المادة 64²⁸ من قانون 83-13 والتي تحتوي على 84 جدولا.

ثالثا: النظام المزدوج

²⁷ - يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لليل إجازة المدرسة العليا للقضاء السابعة عشر

2006-2010، ص ص 19-20.

²⁸ - المادة 64 من قانون 83-13، سالف الذكر.

جمع بين نظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض المهنية التي تسببها المهن ونظام الجداول هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المواد 64 و65 و66 من قانون 83-13، حيث جاء فيه تحدد قائمة الأمراض ذات مصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم كما أجاز مراجعة قائمة الأمراض حسب الحالة وبنفس شرط وطريقة إنشائها بشرط أن تكون هناك علاقة سببية هذا ما أخذت به معظم التشريعات²⁹.

الفرع الثالث: التمييز بين حادث العمل والمرض المهني

إن التمييز بين حادث العمل والمرض المهني، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما (أولا) وتبيان أوجه التفرقة بينهما (ثانيا) وما هي أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل (ثالثا).

أولا: أوجه التشابه بين مرض مهني وحادث عمل

ويتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا: حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني.

كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة. رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة.

ثانيا: أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواحي، وهي:

²⁹ - يحيوي فاطمة، مرجع سابق، ص 20.

1- من حيث مصدر الضرر

إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجاً عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضاً مهنية وتسبب أيضاً حادث العمل.

هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلاً خارجياً يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه، يعتبر حادث عمل، أو العكس فيعتبر مرضاً مهنياً³⁰.

2- من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة) كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة فضلاً عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية³¹.

ثالثاً: أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحوادث العمل تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه، مادام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض

³⁰ - حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، لبنان، 2002، ص ص 305-306

³¹ - عوني محمود عبيدات شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الأردن، 1998، ص 156

من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها³².

³² - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 306.

المبحث الثاني: مفهوم الرقابة المنوطة بحوادث العمل والأمراض المهنية ومراحلها

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 وجوده³³.

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من إطار العمل ونظرا لأهميتها احاطتها 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 1988/01/26 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 مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل³⁴.

لهذا السبب، تولي الجزائر والعديد من الدول اهتمامًا كبيرًا لعمليات الرقابة، حيث تعتبر هذه العملية أحد العناصر الرئيسية في حماية العاملين وتعزيز التنمية الاقتصادية. تسعى هذه الدول إلى تطوير نظم رقابية تعتمد على أساليب علمية مدروسة لضمان حماية أفضل للعاملين من مخاطر الحوادث والأمراض المهنية، وذلك انطلاقًا من مبدأ أن الإنسان يجب أن يكون في صميم التنمية الوطنية وأن حياة وصحة العاملين تأتي في المقام الأول.

³³ - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، 2009، ص 73.

³⁴ - القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4.

فقد قسم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث تم إدراج في المطلب الأول تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها، أما المطلب الثاني فقد كان لمراحل العملية للرقابة وأنواعها وأساليبها.

المطلب الأول: تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها

هذا المطلب ينقسم إلى فرعين؛ الفرع الأول يتناول تعريف الرقابة، بينما الفرع الثاني يتناول أهدافها.

الفرع الأول: تعريف الرقابة

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

أولاً: لغويا

أصل كلمة الرقابة³⁵ رقب يرقب ورقابة أي حرس وانتظر - حاذر - رصد رقابة الله في أمره، خافه وجاء أصل كلمة رقابة في المعجم على أن أصلها اللغوي في رقب ورقوبا ورقبانا، ورقبه: أي حرسه - انتظره - حاذره - والرقابة تعني القوة أو سلطة التوجيه كما تعني التفتيش ومراجعة العمل وتعني أيضا السهر والحراسة وكذلك الرصد والملاحظة.

كما تعني في اللغة الفرنسية معنى ضد العمل، أي أن أصلها يعود أو ينقسم إلى قسمين، الجزء الأول contre تعني المواجهة والجزء الثاني rôle وأي السجل أي القائمة وقد فقدت هذا المعنى يتطور الزمن وأصبحت تعني الإشراف.

ثانياً: اصطلاحاً

³⁵ - إبراهيم مصطفى وآخرون المعجم الوسيط الجزء الأول والثاني، المكتبة الإسلامية، ط 2، اسطنبول تركيا، 1972، ص 363

لم يتفق الفقه الإداري حول تحديد مفهوم دقيق للرقابة، فمنهم من نظر إلى الرقابة على أنها تفتيش وتخويف أو تهديد بقوة السلطة والجزاءات الرسمية³⁶.

كما تعرف الرقابة على أنها وظيفة تقوم بها الأجهزة المختصة بقصد التحقق من أن العمل يسير وفق الأهداف المرسومة وبكفاءة وفي الوقت المحدد لها، فهي بذلك ضرورة لا على عليها 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 النشاط³⁷.

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

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

ويعرف محمد عليش وظيفة الرقابة بأنها " عملية تهدف إلى التأكد من أن الأهداف المحددة والسياسات المرسومة والخطط الموضوعية والأوامر والتعليمات الموجهة وخلافه مما سبق ذكره

³⁶ - ر. بودرون وف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماعي، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1986، ص335.

³⁷ - آيت 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 17.

وإنما تنفذ بدقة وعناية، كما تعني الرقابة بالتحقيق من أن النتائج التي حققها القائمون على التنفيذ تطابق تماما ما تتوقعه الإدارة وتصبو إليه³⁸.

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"³⁹.

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 الموضوعية والخطط المعمول بها يتم تنفيذها دون أي انحرافات لتحقيق الهدف الأكبر بكفاية ممكنة.

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

- هي عملية ديناميكية مستمرة تبدأ قبل أي نشاط وتستمر حتى بعد انتهاء النشاط.
- ترتبط بالعملية التخطيطية ارتباط وثيق، فالتخطيط يتضمن تحديد أهداف المؤسسة وتوقعاتها وصياغة الخطط في حين تتولى العملية الرقابية وترجمتها إلى مستويات أداء.
- فحص مدى تحقيق الأهداف المحددة وكشف عن أية عقبات تعيق تحقيقها وسعي للتغلب عليها.

الفرع الثاني: أهداف الرقابة

³⁸- تاجوري جليلة، الرقابة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة تخرج شهادة الماستر علم اجتماع جامعة

العربي بن مهدي أم البواقي 2014-2015، ص 32

³⁹- ليلي عبد الكبير، أساليب الرقابة وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة 2016/2017 ص 07.

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 التنفيذ⁴⁰.

إن الحاجة إلى الرقابة تنبع من حقيقة أن الأفراد يقومون بأداء الأهداف والخطط والدراسات في ظروف متنوعة وباستخدام أدوات مختلفة، وفي مناطق وزمن مختلفين. لذا، من الممكن أن يكون هناك تباين في أساليب أداء العمل، وهذا يشير إلى احتمالية وجود انحرافات. وتتفاوت خطورة هذه الانحرافات، حيث يتوقف ذلك على مدى انحراف الأداء عن المعايير المحددة.

المطلب الثاني: مراحل عملية الرقابة وأنواعها وأساليبها

تعتبر عملية ممارسة الرقابة ضمان استقامة النشاط الإنساني بوجه عام في تكفل سير الأعمال وتكفل تقييم الأداء وتقييم الانحراف وتصحيح الخطأ ومعالجة أوجه النقص والإهمال لضمان احترام القوانين والأنظمة.

لذلك تم التطرق في هذا المطلب إلى مراحل العملية الرقابية (الفرع الأول) وإلى أنواع الرقابة من حيث توقيت حدوثها، مستوياتها الإدارية، من حيث المصدر، من حيث التنظيم والأجهزة المتخصصة بينما (الفرع الثاني) بينما تم تخصيص (الفرع الثالث) لدراسة الأساليب التي تنتهجها الرقابة لضمان فعاليتها.

⁴⁰ 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 الجبالي بونعامة خميس مليانة، 2014-2015، ص ص10-

الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية

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

1- وضع معيار الأداء

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

2- قياس مستوى الأداء الفعلي

تتم هذه الخطوة بمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط وفي ضوء المعايير الموضوعية سابقا 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 الانحرافات⁴¹.

3- اتخاذ 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 تسطيره في الأهداف، وعند محاولة تصحيح وإعادة الواقع إلى ما هو مطلوب وفق الخطط فإنه ينتج عنه أحد الأمور الثلاثة التالية:

- 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.

⁴¹ - علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار أثر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 41

- قد يعجز نظام الرقابة عن تصحيح الانحرافات وبذلك يخرج مستوى الأداء عن الخط المرسوم له ومثل هذا الوضع إذا استمر لفترة طويلة نسبياً يؤدي إلى تدمير النظام.
- قد يكون نظام الرقابة دقيقاً ومحكماً وفي هذه الحالة فإنه سرعان ما تتم السيطرة على الانحرافات وإعادة الأمر إلى مساره المرسوم⁴².

الفرع الثاني: أنواع الرقابة

هناك عدة أنواع للرقابة وذلك حسب أسس ومعايير مختلفة وهي:

أولاً: الرقابة من حيث توقيت حدوثها

يصنف هذا المعيار الرقابة إلى ثلاثة أنواع:

1- الرقابة السابقة

ويطلق عليها أحياناً 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 الانحرافات عن معايير الأداء، وهي أكثر أنواع الرقابة فعالية في السيطرة على التكاليف.

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

⁴²- آيت سعدي أمال، المرجع السابق، ص 19.

3- الرقابة المتزامنة:

هي رقابة آنية مصاحبة للأداء، وتتابع الأنشطة خلال ممارستها، حيث يلاحظ المشرف أو المدير الأداء ويحدد الانحرافات عن المعيار في موقع العمل ويهيا في الحال التوصية المناسبة أو القرار المناسب⁴³.

ثانياً: الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية

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

1- الرقابة على مستوى الفرد

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

2- الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية

يسعى هذا النوع من الرقابة إلى تقييم الأداء والإنجاز الفعلي للإدارة الواحدة.

3- 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.

ثالثاً: الرقابة من حيث مصدرها

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

1- الرقابة الداخلية

⁴³ - بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2012/2013، ص 69.

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.

2- الرقابة الخارجية

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

رابعا: 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 الاستشارية فهي لا تصدر قرارات تنفيذية عندما تزاول نشاطها الرقابي وإنما تصدر اقتراحات وتوصيات إزاء ما ينكشف لها من أوجه الانحراف في المؤسسة.

خامسا: الرقابة من حيث تنظيمها

تصنف الرقابة وفقا لهذا المعيار إلى ثلاثة أنواع:

1- الرقابة المفاجئة

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

2- 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.

3- الرقابة المستمرة: وتتم عن طريق المتابعة المستمرة والإشراف والتقييم المستمر للأداء⁴⁴.

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.

أولاً: الأساليب التقليدية:

1- التقارير الإدارية

التقارير الإدارية هي تلك التي تعد لتقدير كفاءة الأعمال الإدارية وعرض سيرها. يتضمن نظام التقارير توفير بيانات محددة في سياق الأعمال الإدارية، حيث يجب أن تكون هذه البيانات قابلة للقياس وواضحة⁴⁵. ومن أهم هذه التقارير تلك التي يُعدها القادة والمديرون التنفيذيون، حيث تتميز بالواقعية والمطابقة للحقائق. عادة، يتم تقديم هذه التقارير بشكل دوري إلى رؤساء الوحدات الإدارية، ومن ثم يتم تقديمها دون تحقيق إلى الجهات المختصة في عملية الرقابة والقيادة العليا في المؤسسة. يُجرى تقييم شامل لأداء العمل استناداً إلى محتوى هذه التقارير.

2- الملاحظات الشخصية

إن أسلوب الملاحظة يتم أثناء الإنتاج الفعلي للسلع والخدمات أي أثل، 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 أداء عملهم وعلى درجة مهارة المشرفين والمدراء، وعلى النظام السائد في إنجاز الأعمال... الخ

⁴⁴ - أيت سعدي أمال، المرجع السابق، ص ص 20-21

⁴⁵ - إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية مصر، 2004، ص 23

3- 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 فهي أداة للتعبير عن الأهداف والسياسات والخطط والنتائج وتعد مقدما بواسطة الإدارة العليا لكل قسم من أقسام المشروع باعتباره وحدة واحدة.

4- 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 الانحراف أو الأخطاء مهما كان نوعها، هذا وتكون المراجعات التي تهدف إلى رفع الضرر الذي لحق بأحد الأفراد، إما استرحاميه (شكوى تقدم إلى المرجع نفسه، الذي صدر عنه العمل الضار) أو تسلسله (شكاوى يقدمها المتضرر إلى رئيس الموظف) الذي تسبب في الضرر، والشكاوى عموما هي عبارة عن وسائل رقابية، يمارسها المواطنون والمراجعون على العاملين والمسؤولين في المنظمات⁴⁶.

5- 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 تبين تطور الإنتاج في المدى القصير أو البعيد تطور

⁴⁶ - جغلافي صباح، الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون أعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020، ص ص33-36.

المبيعات خلال فترة زمنية معينة، إن الاستعمال الجيد للبيانات الإحصائية والرسوم البيانية والخرائط يمكن مراقبة سير أصل المؤسسة واكتشاف السلبات قصد تصحيحها.

6- الرقابة عن طريق نقطة التعادل

يمثل تحليل نقطة التعادل وسيلة تخطيطية مفيدة حيث أنه يبين النتائج التي يمكن أن تحققها المؤسسة عند مختلف العلاقة 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.

7- 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 إنجازه، 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 المالية⁴⁷.

ثانياً: الأساليب المتخصصة

في سياق العمل، تتوفر مجموعة متنوعة من أساليب الرقابة المتخصصة التي يمكن تنفيذها لضمان تحقيق الفعالية في العمليات وتحقيق الأهداف المؤسسية. هذه الأساليب تشمل:

1- الرقابة على الجودة الشاملة

تهدف إلى تحسين الجودة والأداء باستمرار من خلال مشاركة جميع مستويات المؤسسة في عملية تطوير الجودة وتحسين العمليات.

⁴⁷- جغلافي صباح، مرجع سابق، ص 37.

2- الرقابة على الأمان والصحة المهنية

تركز على ضمان سلامة الموظفين في مكان العمل من خلال تنفيذ إجراءات وسياسات للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية.

3- الرقابة على الأمان السيبراني

تهدف إلى حماية البنية التحتية التكنولوجية للمؤسسة والمعلومات الحساسة من التهديدات الإلكترونية.

4- الرقابة على العمليات وإدارة الأداء

تركز على تحسين العمليات التشغيلية وزيادة الكفاءة والإنتاجية.

5- الرقابة على الجودة الصناعية وضمان الجودة

تهتم بمراقبة جودة المنتجات أو الخدمات بمطابقتها للمعايير والمواصفات.

6- الرقابة على البيئة والاستدامة

تراقب تأثير الأنشطة التشغيلية على البيئة وتعمل على تطوير ممارسات مستدامة.

7- الرقابة على الامتثال والتنظيم

تتعامل مع الامتثال للقوانين واللوائح الحكومية والصناعية.

8- الرقابة على سلسلة التوريد

تهدف إلى مراقبة وتحسين عمليات سلسلة التوريد لضمان توفير المواد والمنتجات بفعالية وجودة. تختلف هذه الأساليب باختلاف نوع العمل ونشاط المؤسسة، ويمكن اعتماد الأساليب المناسبة وفقاً لاحتياجات المؤسسة وأهدافها.

الفصل الثاني:

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

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

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

المبحث الأول: دور أجهزة الرقابة الداخلية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

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

المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

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

الفرع الأول: التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية في أوساط العمل

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

أولاً: النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة المنظم لقواعد الأمن والصحة المهنية

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

يشكل كل من الأمن والصحة المهنية أحد الحقوق التي يتمتع بها العمال في إطار علاقة العمل ومن أجل ذلك عمل المشرع على جعلها التزاما يقع على المستخدم حيث يترجم هذا الالتزام عن طريق النظام الداخلي، وهو يمثل ميثاق المؤسسة كونه يعتبر وثيقة محددة المضمون بشكل مسبق من قبل المشرع، إذ تشمل أحكاما ضرورية للسير الحسن في المؤسسة المستخدمة، كما أنه يشكل الوسيلة التي تعبر عن ممارسة المستخدم لسلطاته كصاحب مؤسسة، كما يعد في نفس الوقت قيда على حريته في توضيح الأحكام السارية في المؤسسة بشكل مسبق¹.

وترسيخا لهذا القيد حدد المشرع المجالات التي تنظمها هذه الوثيقة من خلال المادة (77) من القانون رقم 90-11 سالف الذكر التي تنص على أنه "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط". يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة واجراءات التنفيذ².

حدد المشرع من خلال هذه المادة المحاور الثلاثة التي ينفرد المستخدم بتنظيمها من خلال النظام الداخلي والتي من بينها تنظيم الجانب التأديبي والتقني للعمل، وكما هو ملاحظ أيضا أن المشرع قد رسخ أساس التزام المستخدم بتنظيم القواعد الخاصة بالوقاية الصحية والأمن من خلاله، ضمن الحدود القانونية المنظمة لها، فمسألة سلامة وأمن العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية من أهم المسائل و القضايا التي أولت لها الدول حيزا كبيرا في تشريعاتها، وهي كلها تضع عبئ تحقيقها على صاحب العمل حيث تجعل منها إحدى محاور الحقوق الاجتماعية

¹ حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2008، ص ص 30-32.

² المادة (77) من القانون رقم القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج ر، عدد 17 معدل ومنتهم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 ج ر عدد 68، ومنتهم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 مؤرخ في 11/04/1994 ج ر رقم 20 معدل ومنتهم بالأمر رقم 12/96 مؤرخ في 09/07/1996، ج ر، عدد 43.

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

للعمال التي يجب أن يتمتع بها في مختلف القطاعات وخلال مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقات عملهم¹.

وتطبيقا لهذا الحق خصه المشرع بمنظومة قانونية متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية والتنظيمية التي تفرض نفسها على المؤسسات المستخدمة باعتبارها من النظام العام، هذه القواعد التي فرضت على المستخدم توفير مجموعة من التدابير والإجراءات القانونية بهدف ضمان الحد الأقصى من الوقاية ولتفادي بالمقابل حد أقصى من حوادث العمل والأمراض المهنية².

وتطبيقا لذلك يرجح القانون باعتبار صحة وأمن العمال هو حق من الحقوق العمالية المعترف بها لهذه الفئة فإنه يشكل هذا الحق تجسيداً للإلزام المستخدم أو الهيئة المستخدمة بهذه الصفة المسؤولة الأولى عن سلامة وأمن عمالها في أوساط العمل من كل المخاطر التي تنجم عن طبيعة النشاط الممارس، وعلى هذا الأساس يقع إلزاما عليها توفير أسباب الصحة والسلامة المهنية للعمال بتوفير المستلزمات التي تمكنهم من أداء عملهم بصورة صحيحة وتامة³، ويكون هذا الالتزام بإقراره في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ضمانا لحقوق العمال وتحقيق المصلحة العامة.

ثانيا: كيفية النص على قواعد الأمن والصحة المهنية في النظام الداخلي

إن النظام الداخلي بعد الجزء الأساسي في تطبيق القواعد الخاصة بالأمن والصحة المهنية ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة نشاط المؤسسة، حيث تضع كل مؤسسة القواعد الخاصة بالوقاية

¹ - بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص35.

² - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص35.

³ - الداودي غالب علي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 160.

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

التي تتناسب وطبيعة النشاط والعوامل المضرة التي تنجر عنه، كما أن طريقة النص على قواعد الوقاية في الأنظمة الداخلية يجب أن تكون في شكل تعليمات موجهة للعمال للتقيد بكل ما هو وقائي في حدود طبيعة النشاط والتي تتخذ حول:

1- الوقاية الصحية: يكون بالنص على أن العمل يجري في حالة دائمة من النظافة والوقاية الصحية الضروريتين لصحة العمال وأنه تتخذ كل الإجراءات الضرورية لتطبيق الأوامر المتعلقة بالوقاية الصحية للمستخدمين وفقا للتشريع المعمول به، كما ينص على تأمين وتوفير وسائل الحماية الصحية حيث توضع تحت تصرف العمال كل الوسائل الكفيلة¹.

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

3- قواعد الأمن: نصت الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة على قواعد حفظ الأمن الخاصة بالآلات حيث أكدت على أنه لا يمكن استعمال التجهيزات و الأدوات الملائمة من طرف العمال إلا بعد وضع أنظمة للحماية، كما ينبغي أن تحفظ في حالة جيدة، و يلزم تبليغ المسؤول و عند ملاحظة أي خلل فنيها من طرف مستعملها².

الفرع الثاني: الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية

سعى المشرع الجزائري من خلال مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية إلى توفير متطلبات السلامة المهنية للعمال بإعلامهم لتحقيق صورة مناسبة لتأمين بيئة عملهم، وذلك عن

¹- دحماني منال، المرجع السابق، ص 87.

²- دحماني منال، المرجع السابق، ص ص 87-88.

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

طريق توفير جل الوسائل المادية التي تحقق هذا المسعى على مستوى المؤسسة وتتمثل الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية فيما يلي:

أولاً: الالتزام بتجسيد الجانب التوعوي بين أوساط العمال

تمثل الثقافة الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية عامل مهم في خلق جو آمن وصحي في أوساط العمل، فمن أجل ذلك جعلها المشرع التزام ووسيلة في يد المؤسسة المستخدمة لتجسيد التوعية من بين العمال من هذه المخاطر، لذا تلتزم المؤسسة المستخدمة بإعلام العمال بمخاطر المهنة، ويتمحور أساس هذا الالتزام في تلقين المؤسسة العمال المبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار حوادث العمل وكذا الأمراض المهنية والتحقق من مهارات وقدرات العامل مع متطلبات التطور التكنولوجي والاهتمام بالجانب التحسيبي¹.

ثانياً: التزام المؤسسة المستخدمة بتكوين العمال في مجال الوقاية

أولى المشرع الجزائري أهمية لتكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن ويتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكام تخص الموضوع، حيث تحت هذه الأحكام إلى تزويد العمال بمعلومات ضرورية عن مواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها وإلى التدابير الواجب إتباعها لضمان أمنهم وسلامتهم وكذا الإجراءات الاحتياطية التي يتم اللجوء إليها عند وقوع حوادث العمل².

ثالثاً: الالتزام بردع العمال المخالفين لقواعد الوقاية

إن تحقيق الوقاية من الأخطار المهنية في أوساط العمل لم ينحصر فقط على المؤسسة بل يمتد ليقع على عائق العمال الالتزام بكل قواعد الوقائية التي يوفرها المستخدم في أماكن العمل، وكونها

¹ - مجاهدي فاتح، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، جامعة الشلف، 2012، ص 28.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 237.

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

تعتبر إحدى الواجبات التي نص عليها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فعلى العامل أن يستعمل وسائل الوقاية و يتعهد بالعناية بها وتنفيذ التعليمات الخاصة بها للمحافظة على صحته، كما عليه أن لا يحدث أي تغيير يقصد من خلاله منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق الضرر أو التلف بالوسائل المسخرة للسلامة و سلامة العمال ففي حالة إحلال العامل بهذه القواعد بالرغم من توفرها فإنه يقع عليه تحمل العقوبة التي توجدها المسؤولية التأديبية¹.

المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة من 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 المسؤولين والمؤسسات المستخدمة 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 تم تقسيم المطلب إلى فرعين، حيث تم تخصيص الفرع الأول لدراسة أجهزة الوقاية الصحية والأمن من حيث التشكيل والمهام، ومن ثم تم التطرق إلى الفرع الثاني لدور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - دحماني منال، المرجع السابق، ص ص 96-97.

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 الزامية 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 والاختصاصات الممنوحة لها¹.

أولا: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن²

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

1- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن

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

2- 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.

¹ - جغلافي صباح، المرجع السابق، ص ص 59-60.

² - جغلافي صباح، المرجع السابق، ص

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

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 واخر 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 مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثلة¹.

3- إنشاء مصلحة الوقاية والأمن

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزاميا مصلحة الوقاية الصحية والأمن، حين يفوق عدد 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 والري².

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 الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن مراعاة

¹ - سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية والأمن في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 11، الجزائر، 2014، ص 14.

² - 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.

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 ومصصلحة الوقاية من جهة أخرى.

1- مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة أشهر، وتجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة لذلك، يتم ذلك بناءا 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 مداولات في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة. وتتمثل صلاحيتها فيما يلي:

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

- دراسة حوادث العمل وإعداد الإحصائيات المرتبطة بها، ل يتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً¹.

2- 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 التالية²:

- تساهم في إعداد السياسة العامة للمؤسسة بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن والسهر على تنفيذها في بعض المجالات خاصة ما تعلق بالتحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.
- تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل بالاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء.
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.
- تفتيش أماكن ومناصب العمل بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
- السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة تعليمات الوقائية الصحية والأمن في وسط العمل.
- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن بالاتصال 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.
- إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً.

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

² جغلافي صباح، المرجع السابق، ص 63.

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

- 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 بالاتصال 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، لاسيما 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.

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 يلي¹:

¹ - جغلافي صباح، المرجع السابق، ص 65.

1- سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

الذي يتضمن ملاحظات وارااء 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.

2- سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل

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

3- 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.

4- سجل حوادث العمل

حيث يتضمن هذا السجل مجموعة من العناصر المتعلقة بالحادثة مثل تاريخ وقوعه ومكانه أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها والإصابات التي خلفها، أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال اسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفق للتنظيم المعمول به¹.

¹ المواد 8،9،10،11،12،13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11.

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

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 احتراماتها، 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 الامتثال لواجباتهم لتحقيق بيئة امنة وعمل أمن.

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 أساسا، ومهام علاجية استثنائية لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة وفي دورتها الأولى سنة 1950 مفهوما واسعا لكرب العمل إذ أنه يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي والذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفيزيولوجي والنفسي¹.

أولا: أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة

بمقتضى قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يهدف طب العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهنته وقائية وعلاجية، أحيانا 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 تنتج عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، منشورات دار الريحانة، الجزائر، ص 172.

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

- 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 الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداويات الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة¹.

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 بمصاريفه، ويمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها، لذا يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشأ هذه المصلحة وفقاً لضوابط يحددها التنظيم.

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

- إما المساهمة في إنشاء مصلحة طبية ما بين المؤسسات على أساس إقليمي.
- إما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وذلك حسب اتفاق نموذجي.

¹- ايت سعدي امال، مرجع سابق، ص 46

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

لكن في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة لطلب المؤسسة المستخدمة أو تخلى عن التزامه، 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 المستخدمة.

نلاحظ أن المشرع الجزائري، أخذ بمعيار مبني على أساس حساب الوقت الضروري للأداء لطبيب العمل مهنته عندما يساوي أو يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي، ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس مقياسين: 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 المقياسين المذكورتين حسب مواصفات طبيعية لمعمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي في التخطيط الصحي¹.

ثالثا: مهام طبيب العمل

يعد طبيب العمل مستخدما لدى المؤسسة التي يشتغل عندها، إما على أساس الوقت الكامل أو على أساس الوقت الجزئي وطبيب العمل، أجير تابع لرئيس المؤسسة بمقتضى عقد عمل ومع ذلك فإن الطبيب أو الهيكل الطبي لدى المؤسسة المستخدمة، مستقل من حيث ممارسة مهنته الطبية ويبقى شخصا مسؤولا عن أخطائه التقنية البحتة.

¹ المواد 2،3،4 من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر 33.

وبالمقابل، يعتبر مدير المؤسسة، مسؤولاً 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 المرض وعدم انتظام الفحوص¹.

واستناداً إلى النصوص القانونية والتنظيمية، المتعلقة بتنظيم طب العمل يمكن تقسيم المهام إلى أربعة أنواع:

1- 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 والاحتفاظ به، وذلك دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسّر المهني.

2- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف

حيث أن له الحرية في الدخول إلى أماكن العمل للاطلاع على وسط العمل وظروفه، وتقديم الاقتراحات لاتخاذ 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.

3- مهام متعلقة بالاستشارة

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

¹ عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص74.

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

العمل وتكثيف مناصب العمل وتقنياته وتأثره مع البنات 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 والآلات.

4- مهام العلاج الاستعجالي

إن دور طبيب العمل، وقائي بالدرجة الأولى (رقابة على التدابير الصحية الوقاية من حوادث العمل) ولا يقدم العلاجات إلا في حالات الاستعجال 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 إجراء ضرورة للمحافظة على صحة العمال. ويتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل¹.

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 الاستئناف
- السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار
- سجل التلقيحات في وسط العمل

¹ - جغلافي صباح، المرجع السابق، ص ص 69-70.

- سجل فحوص الورشات

بالإضافة إلى إعداده في نهاية السنة تقريبا 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 مشفوعا بملاحظات ممثلي العمال إلى مصلحة طب العمل في القطاع الصحي المختص¹.

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 لانتظام 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 مخالفات هذا التشريع، بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يمثل للتعليمات المقررة في التشريع والتنظيم الجاري بها العمل محددًا أجالاً 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.

¹ - المواد 16، 19، 21، 23، 27، 29، 37، من المرسوم التنفيذي 93-120.

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

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 اي إجراء يراه مفيداً¹.

¹ - ايت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 49.

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

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

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

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

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

لمفتشيه العمل، مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير ومجالاً للدراسة. من هذا المنظور نحاول في هذا المطلب دراسة هذا الجهاز من حيث تنظيمه وهيكله (الفرع الأول) ودوره وما هي الصلاحيات التي منحها المشرع لمفتش العمل في مجال حماية العامل وما هي الحماية التي منحها المشرع لمفتش العمل للقيام بالدور الرقابي (الفرع ثاني) من حوادث العمل والأمراض المهنية.

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 مركزية¹.

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

أولاً: هياكل مفتشية العمل

انطلاقاً 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 العمل² 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.

¹ عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 80.

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

1- الهياكل المركزية

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

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

بالإضافة إلى ذلك تبادر إلى كل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل 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 والمناهج¹.

ب- مديرية الإدارة والتكوين

¹ - جغلافي صباح، المرجع السابق، ص ص74-75.

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

لقد نص المرسوم 05-05 المذكور سابقا على المهام المنوطة مديرية الإدارة والتكوين وهي كما يلي:

- تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة لعمل.
- القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفيتهما والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها¹.
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة 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 الآلي والتحكم في الإحصائيات.
- إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه.

وتتضمن مديرية الإدارة والتكوين ثلاث مديريات فرعية وهي:

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل.
- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.
- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات.

تكلف المديرية الفرعية لإدارة الوسائل بالسهر على وضع هيكل 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 الخاصة بميزانية المصالح المركزية وغير المركزية ووضع الاعتمادات المخصصة للسهر على تنفيذ الميزانية، مسك الجرد

¹ - المرجع نفسه، ص ص76-77.

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

وضمن صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها والسهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقا للتنظيم المعمول به.

أما مهام المديرية الفرعية للتكوين والوثائق تتضمن:

- تخطيط وتنفيذ برامج التكوين السنوية والمتعددة السنوات لموظفي مفتشية العمل وتقييمها.
- توجيه وتحسين مستوى مهارات الموظفين وتحديث المعرفة لتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة.
- اقتراح وتنفيذ التدابير لتعزيز وتطوير المهارات التقنية للموظفين¹.
- إدارة الأرشيف والوثائق المتعلقة بأنشطة مفتشية العمل ودعم الأقسام الأخرى في هذا المجال.
- توزيع وإدارة النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي والمنشورات ذات الصلة بمفتشية العمل.
- تعزيز التعاون الدولي في مجالات التكوين والوثائق المختصة.
- كما تكلف المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات بما يأتي:
- إعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للإعلام الآلي لمفتشية العمل وإدارة شبكة لجمع وصيانة المعلومات.
- تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بمفتشية العمل وتنفيذ أدوات لتحديث أنشطتها.
- جمع ومعالجة المعلومات الإحصائية المتعلقة بأنشطة مفتشية العمل.

ثانيا: الهياكل الغير مركزية

¹ - جغلافي صباح، المرجع السابق، ص ص 77.

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

هذه الهياكل توجد على مستوى المحلي أو الجهوي تخضع لسلطة الهياكل المركزية¹ وتظم الهياكل غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل ما يأتي:

- مفتشيات الجهوية للعمل.
- مفتشيات العمل للولاية.
- مكاتب مفتشية العمل².

وعليه المصالح الغير ممركرة فتمثل في مفتشية العمل الولائية في المقام الأول ومكاتب العمل لا تغطي كافة التراب الوطني بل بعض المناطق الصناعية وأحواض التشغيل المهمة، وقد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من (74) إلى (27) مكتب، وهذه المكاتب هي فروع للمفتشيات الولائية، وأما مفتشية العمل الولائية الممتد اختصاصها على إقليم الولاية فيتمثل دورها في التأكد من ممارسة مفتشية العمل للأنشطة الناجمة عن المهام و الصلاحيات المستندة إليهم بموجب التشريع الساري المفعول ويختص مكتب مفتشية العمل بمنطقة صناعية أو مقاطعة إدارية معينة، أما المفتشة الجهوية فهي تظم عدة ولايات³، وتتولى هذه المفتشيات الجهوية مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقسيمه وتسييره ومراقبته إضافة إلى مهام أخرى⁴.

الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية

¹ - زكنون إلياس، مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل، مذكرة ماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق جامعة البويرة 2016، ص ص 29-30.

² - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد 04.

³ - بعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص تسيير مؤسسات، كلية الحقوق، جامعة أدرار، 2016-2017، ص 06.

⁴ - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، مرجع سابق.

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

تختص مفتشية العمل في مراقبة احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، لا سيما المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة، كما لها دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل حيث يحق مفتشي العمل القيام بالزيارات والدخول إلى أماكن العمل في أي ساعة من الليل أو النهار من أجل مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين¹.

فالمشرع الجزائري ومنذ إنشاء مفتشية العمل كجهاز يسهر على مراقبة تطبيق النصوص القانونية في مجال العمل داخل المؤسسات المستخدمة، منح لها صلاحيات هامة للمراقبة، فيما إذا كان هناك إخلال أو تقصير أو خرق من طرف المستخدم للأحكام والنظم المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والطب العمل².

يسهر مفتش العمل أثناء جولاته التقديرية على التأكد من وضعية الوحدة أو المؤسسة، وسلامة أسس المبنى وحالات البناء والجدران ونسبة الرطوبة بها، ووجود مساحات للفراغ لتسهيل حركة المرور والتخفيف من الاكتظاظ كما يتفقد توفر إمكانيات التهوية والإثارة والتدفئة وشروط النظافة وتوفر مجاري الصرف للأوساخ والفضلات، كما يتفقد مفتش العمل برفقة المستخدم أو ممثل العمال حالة الماكينات و الآلات المستعملة و درجة خطورتها والقائمين على صيانتها والملصقات التحذيرية الخاصة بها، إلى جانب مراقبة المواد والمكونات الكيماوية المستعملة في الصناعات التحويلية وطريقة استخدامها، كما يتأكد المفتشون من احتياطات و تدابير الأمن الشخصي للعمال³.

¹ مزناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري مجلة معارف، قسم العلوم القانونية، جامعة البويرة، السنة (11) العدد (21) ديسمبر 2016، ص196.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص139.

³ خندق ياسمين، حماد ياسمين، الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2021، ص45.

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

وقد كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 إلى حق العامل في الحماية والأمن والنظافة¹ في الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية خلال هذه الزيارات إلى إزالة هذه المخالفات التي تهدد صحة وسلامة العاملين².

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

يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق³.

وقد اشترط المشرع على المستخدم ضرورة تقديم لمفتشية العمل جميع السجلات والوثائق الخاصة بالأنشطة المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن لممارسة رقابته عليها، فضلا عن ذلك يمكن للجنة الوقاية والصحة والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن وكذا طبيب العمل أن يشعروا في أي وقت مفتشية العمل في حالة معاینته تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة بعد إخطار مسبق يوجه إليها⁴.

¹ - قانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد (44) سنة 2016.

² - مزناد صبرينة، المرجع السابق، ص 211.

³ - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

⁴ - خندق ياسمين، حماد ياسمين، المرجع السابق، ص 46.

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

كما أخذت مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص بالتشريعية والتنظيمية بعدا جديدا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشة العمل من خلال إنشاء مديرية فرعية لمراقبة ظروف العمل مهمتها السير على مراقبة وتحسين ظروف العمل¹.

وأضاف المشرع الجزائري حق لمفتشية العمل إمكانية إخطار كل من الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي على السواء حسب الظروف، وهذا ما يتيح له الفرصة بالإعلام السريع دون إبطاء للسلطتين خاصة في حالات وقوع الأخطار الوشيكة، والتي تتطلب التدخل العاجل والسريع².

كما سمح القانون لمفتش العمل من خلال زيارته إلى مكان العمل أن يضع الملاحظات والنتائج المتعلقة بفرض الزيارة وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة³.

المطلب الثاني: دور الهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي في مجال الرقابة

للهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي على حد سواء أهمية كبيرة 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 تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، الأول كان تحت عنوان دور الهيئات الاستشارية في الرقابة، أما الثاني فهو دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية.

الفرع الأول: دور الهيئات الاستشارية في مجال الرقابة

¹ مزناد صبرينة، المرجع السابق، ص 217.

² خندق ياسمين، حماد ياسمين، المرجع السابق، ص 46.

³ غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 83.

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

لقد أثبت المشرع الجزائري استعداداه وإرادته في ترقية سياسة الوقاية من الأخطار المهنية وذلك من خلال تبني وإقرار معايير وإجراءات قانونية تجسدت في إصدار أكثر من مئة نص 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 تكتف 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 التنفيذ¹ منها:

أولا: 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 2000-253 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 ومخابر في علم التسمم، بغرض قياس حجم

¹ - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 63.

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

الأضرار في أماكن العمل، لاسيما الأضرار الكيميائية، كما يقدم توصيات عملية للمستخدمين بغرض إدخال التعديلات والتحصينات الضرورية¹.

ثانيا: 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:

- 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.

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

- إبداء الرأي في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل¹.

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 الاستراتيجية 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 ما تضمنه 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.

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 والأمن².

إن التعليم والإعلام والتكوين يعد حقا للعمال وواجبا عليهم، تتكفل به المصالح والمؤسسات العمومية المهنية كما أن القوانين أقرت هذا الحق خاصة: القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26

¹ 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 ر 42.

² أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص 65

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

يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي ينص على أن التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ويشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة¹.

رابعاً: 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 العمل².

خامساً: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أنشئ هذا المجلس الذي يترأسه الوزير المكلف بالعمل تطبيقاً لنص المادة 27 من قانون 88-77 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 المجلس³.

الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة

للضمان الاجتماعي في مجال الأخطار المهنية دور وقائي مما يجعله لا يقتصر على التعويض بعد وقوع الخطر فقط من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، وهو لا يقدم خدماته لكل العمال بل يراعي شرطاً أساسياً وجوهرياً تتوقف بموجبه الحماية، هو دفع الاشتراكات عن العمال ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية.

¹ - المادة من 19 قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4.

² - آيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص66

³ - المادة 27 من القانون 88-07 المرجع السابق.

وعليه سنتعرض فيما يلي إلى الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية من قبل الضمان الاجتماعي.

أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية

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

فعلى المستوى الولائي هناك مصلحة تتولى مهمة تلقي بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية مع المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها وإرسالها إلى الصندوق الجهوي.

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

ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية، النشاطات التي تتكفل بما في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إذ تكتفي بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضاً بالتحصيل، تمارس المراقبة الطبية، ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

أما على المستوى الجهوي هناك مصلحتين جهويتين، الأولى مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة للمعلومات والثانية مصلحة المراقبة وإجراء التحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحدث، وهذه المصلحة يظهر دورها بعد وقوع الخطر المهني

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

وأخيرا على المستوى الوطني هناك المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث وتحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية¹.

ثانيا: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من الأخطار المهنية

يفرض القانون التزامات على صاحب العمل تتمثل أساسا في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده، طبقا لأحكام القانون، وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظرا لأهميتها وضع المشرع أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها، فبالنسبة للاشتراكات، يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصرفها بالنشاط في ظرف العشرة (10) أيام التالية للشروع في النشاط²، ويترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 2000 دج بالإضافة إلى 10% عن كل يوم تأخير³، وهي نفس التي فرضها المشرع للتصريح بالعمال⁴، وفي حالة خولفت هذه المادة يفرض الضمان الاجتماعي غرامة مالية قدرها 500 دج عن كل عامل غير منتسب ونسبة 20% غرامة عن كل شهر تأخير⁵.

ويدفع صاحب العامل أربع ثلاثيات في السنة إذا كان يشغل أقل من عشرة 10 عمال وإذا كان هذا الأخير يستخدم أكثر من تسعة عمال فهنا تدفع الاشتراكات في ظرف الثلاثين 30 يوما التالية لمرور كل شهر.

¹ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص ص95-96.

² المادة 6 من القانون 14/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ج ر عدد 28 المعدل بقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).

³ المادة 7 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

⁴ المادة 10 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

⁵ المادة 13 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

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

وبالنسبة للتصريح بالأجور، فهي على حسب صاحب العمل فإذا كانت شهرية أو فصلية (ثلاثية) فيتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوما التي تلي الشهر إذا كان يشغل 10 عمال فأكثر، أو بالتصريح الفصلي خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال¹، أما بالنسبة للتصريح السنوي، فيتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة ميلادية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحا إسميا بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة عن كل عامل²، وتحدد نسبة الاشتراك بـ 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي: 24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم و 5% يتحملها العامل³.

وفي حالة عدم التصريح من طرف رب العمل في الآجال المحددة يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد بصفة مؤقتة مبلغ تلك الاشتراكات على أساس مبلغ الاشتراكات المدفوعة عن الشهر أو ثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزائي، ويكون صاحب العمل ملزما بدفع غرامة تحدد بنسبة 5%⁴.

أما في حالة عدم دفع رب العمل للاشتراكات المحددة، فهئة الضمان الاجتماعي تمنحه أجلا للتسديد لمدة ثلاثين يوما، وإذا لم يستجب فتلجأ هذه الأخيرة إلى التحصيل الإجباري.

ثالثا: تدابير الوقاية الخاصة بالضمان الاجتماعي

¹ سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 27

² المادة 14 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

³ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 97.

⁴ المادة 15 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

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

تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا مهمة الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي:

المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة المساهمة في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة، إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية¹. ويمكن أن تشمل أيضا نشاطات الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالضمان الاجتماعي على ما يأتي:

تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين، طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات المنصوص عليها قانونا في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية، اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، وذلك حسب ما يكون قد قدم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ من التدابير التي أمليت عليه².

¹ - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 424/97 مؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق ل 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

² - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 424/97، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

الخاتمة

لقد كرس المشرع الجزائري اهتمامه الكبير بالنظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال فرض مجموعة من القوانين التي تهدف إلى حماية حقوق العمال قبل وبعد تعرضهم لمخاطر مهنية. هذه القوانين تمنح العمال حماية لهم ولحقوقهم وتعزز من سلامتهم في بيئة العمل، وهذا بدراسة مفهوم حادث العمل والبحث في شروطه، بما في ذلك مفهوم المرض المهني والنظم المتبعة في تحديده ومرورا بدراسة ماهية الرقابة المكلفة من خلال تعريفها، أهدافها، مراحلها، أنواعها وأساليبها، وختاما تم عرض دور الاجهزة الرقابية الداخلية والخارجية للوقاية من هذه الاخطار حتى بعد وقوع الخطر، بحيث دعم المشرع هذه الحماية الوقائية بمفتشية العمل، ومنحها الصلاحيات التي من أهمها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم وأمنهم.

النتائج:

- ومما سبق ذكره استخلصنا من هذه الدراسة مجموعة من النتائج ويمكن إجمالها فيما يلي:
- حادث العمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل.
 - عرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية بأنها كل أعراض التسمم والتعفن الاعتلال الذي تعزى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص.
 - حددت التشريعات الاجتماعية في الجزائر أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية سواء من حيث تنظيمها أو عملها، ونميز نوعين من هذه الأجهزة أجهزة الرقابة الداخلية وأجهزة الرقابة الخارجية.
 - الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية تعتمد على التكامل بين وسائل الوقاية والتكفل بالإصابات، حيث يجب توفير ظروف عمل صحية وآمنة للعمال وفي الوقت نفسه توفير آليات للتعويض في حالة وقوع حوادث أو إصابات مهنية.

- منذ صدور القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي قام المشرع الجزائري بتحسين بعض المواد خاصة في القوانين 11-83 و 13-83 و 08-08، بعد زمن طويل على صدوره، و هذه التحسينات الجزئية اصبحت لا تتماشى مع التطور الذي عرفه سوق الشغل و المخاطر الحديثة التي يواجهها العامل.
- دأبت الجزائر على توفير ترسانة من التشريعات والاجهزة للوقاية من حوادث العمل الامراض المهنية غير أنها لم تعطي النتيجة المرجوة منها لعدم تسليط رقابة صارمة لتفعيل العقوبات الاجهزة الموجودة.
- ضعف الميكانيزمات الرقابية التي تعتبر الداعم القانوني لضمان تحقق الوقاية في أوساط العمل.

الاقتراحات

- بعد عرض النتائج المتوصل إليها نورد بعض الاقتراحات التي من شأنها أن تزيد في تدعيم الحماية القانونية للشيك والمتمثلة في:
- الكشف عن التكييف المهني لمختلف الحالات التي قد تنطوي تحت الوصف القانوني لحوادث العمل وبشكل خاص الإصابات المعنوية المرتبطة بالضغط في العمل.
 - إعطاء وصف دقيق لمجال وقوع الحوادث في إطار المهمة الموكلة للعامل خارج مكان العمل
 - تدارك التناقض الوارد بين مدة التصريح بالمرض المهني ومدة التكفل الواردة في الجداول المحددة للأمراض المهنية.
 - العمل على التنسيق المستمر بين كل من أجهزة الضمان الاجتماعي ومصالح مفتشية العمل.
 - نشر الوعي الوقائي من خلال اعداد برامج تثقيفية وتوعوية في مجال الصحة والامن لنشر ثقافة الأمن والصحة داخل المؤسسة، وهذا سواء بالنسبة للعمال باعتبارهم المعنيين الرئيسيين بالحماية، أو ارباب العمل باعتبارهم المسؤولين هن الحماية داخل المؤسسة.

- عدم تجاهل الإصابة الناتجة عن حالي الإجهاد والإرهاق باعتبارهما إحدى آثار ممارسة العمل.
- تعزيز الدور الرقابي لمختلف الهيئات وتكثيف جهود مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المصادر والمراجع

أولاً: النصوص التشريعية

1- الأوامر

- أمر 66-183 مؤرخ في 22 جوان 1966م، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 55 صادرة بتاريخ 28 جوان 1966م (ملغى).

2- القوانين

- القانون 14/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ج ر عدد 28 المعدل بقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).

- قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 02 يوليو 1996، ج ر عدد 42.

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

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

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

- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج ر، عدد 17 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 ج ر عدد 68، ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 مؤرخ في 11/04/1994 ج ر رقم 20 معدل ومتمم بالأمر رقم 96/12 مؤرخ في 09/07/1996، ج ر، عدد 43.

ثانياً: النصوص التنظيمية

1- المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها ج ر عدد 29.
- المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر 33.
- المرسوم التنفيذي رقم 424/97 مؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق ل 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83/13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 2000-253، مؤرخ في 23 غشت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر 53.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد 04.
- 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.
- المرسوم التنفيذي 05-10، مؤرخ في 8 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ج ر عدد 04.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في البناء، ج ر 42.

ثالثاً: الكتب

- إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية مصر، 2004.

- إبراهيم مصطفى وآخرون المعجم الوسيط، ج 1 و 2، المكتبة الإسلامية، ط 2، اسطنبول تركيا، 1972.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 02، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998.
- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، منشورات دار الريحانة، الجزائر.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2011.
- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، لبنان، 2002.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، 2009.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- الداودي غالب علي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- ر. بودرون وف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماعي، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1986.
- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر، 2013.
- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، الجزائر، 2013.

- عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
- علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال، دار أثر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- عوني محمود عبيدات شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الأردن، 1998.

رابعاً: المقالات العلمية

- حسان نادية، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2008.
- سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية والأمن في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، الجزائر، 2014.
- مجاهدي فاتح، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، جامعة الشلف، 2012.
- مزناد صبرينة، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري مجلة معارف، قسم العلوم القانونية، جامعة البويرة، السنة (11) العدد (21) ديسمبر 2016.

خامساً: الأطروحات والرسائل الجامعية والمذكرات

1- الأطروحات

- أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل - دراسة مقارنة رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2005.

- دحماني منال الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019.

2- الرسائل الجامعية

- بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013/2012.
- بناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2004-2005.
- غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.
- فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2012-2013.
- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.

3- مذكرات التخرج

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

- تاجوري جليلة، الرقابة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعمال، مذكرة تخرج شهادة الماستر علم اجتماع جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2014-2015.
 - جغلافي صباح، الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون أعمال، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020.
 - خندق ياسمين، حماد ياسمين، الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2021.
 - زكنون إلياس، مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل، مذكرة ماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية كلية الحقوق جامعة البويرة 2016.
 - 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.
 - عبد الله طاهر، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر 2019.
 - عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر 2006-2009.
 - ليلي عبد الكبير، أساليب الرقابة وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة 2016-
- 2017.

- مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعامة 2019.
- وليد سعدودي، توفيق صاحبي، التعويض عن حوادث العمل للأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2021-2022.
- يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لليل إجازة المدرسة العليا للقضاء السابعة عشر 2006-2010.

سادسا: كتب باللغة الأجنبية

- LAUTENT Milet: droit social-Actualite juris prudentielle N°: 718 juillet. Aout 2007, p 836.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر
	إهداء
	قائمة المختصرات
01	مقدمة
	الفصل الأول: ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية
06	المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية
06	المطلب الأول: مفهوم حادث العمل وشروطه
06	الفرع الأول: تعريف حادث العمل
10	الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
14	المطلب الثاني: مفهوم الأمراض المهنية والنظم المتبعة في تحديدها
15	الفرع الأول: تعريف المرض المهني
17	الفرع الثاني: نظام تحديد المرض المهني
19	الفرع الثالث: التمييز بين حادث العمل والمرض المهني
22	المبحث الثاني: مفهوم الرقابة المنوطة بحوادث العمل والأمراض المهنية ومراحلها
23	المطلب الأول: تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها
23	الفرع الأول: تعريف الرقابة
25	الفرع الثاني: أهداف الرقابة
26	المطلب الثاني: مراحل عملية الرقابة وأنواعها وأساليبها
27	الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية
28	الفرع الثاني: أنواع الرقابة
31	الفرع الثالث: أساليب الرقابة

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

التشريع الجزائري

37 المبحث الأول: دور أجهزة الرقابة الداخلية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

37 المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

37 الفرع الأول: التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية

في أوساط العمل

40 الفرع الثاني: الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الأمن وحفظ الصحة المهنية

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

العمل والأمراض المهنية

43 الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

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

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

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

57 الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل وهيكلها والمهام المنوطة بها

61 الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل

والأمراض المهنية

64 المطلب الثاني: دور الهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي في مجال الرقابة

64 الفرع الأول: دور الهيئات الاستشارية في مجال الرقابة

فهرس المحتويات

68	الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة
74	خاتمة
78	المصادر والمراجع
86	فهرس المحتويات
89	الملخص



ملخص مذكرة الماستر

يعد موضوع الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية من المواضيع الحساسة نظرًا لتأثيره على العمال وحياتهم وأسرهم. لذا حرص المشرع الجزائري على توفير الضمانات والوسائل الكفيلة لحماية حقوق العمال وفرض رقابة فعالة من خلال تكليف أجهزة بالرقابة الداخلية والخارجية.

وتشير هذه الدراسة إلى أن القوانين الجزائرية تهدف إلى حماية حقوق العمال وسلامتهم، ولكن هناك حاجة إلى تعزيز الرقابة وتطبيق القوانين بشكل أفضل لتحقيق الوقاية الأكبر في مجال العمل.

الكلمات المفتاحية

1. حوادث العمل
 2. الأمراض المهنية
 3. الرقابة
 4. الرقابة المكلفة
 5. دور الاجهزة
 6. الرقابية الداخلية والخارجية
- القانون رقم 83-13

Abstract of The master thesis

The subject of monitoring workplace accidents and occupational diseases is considered sensitive due to its impact on workers, their lives, and their families. Therefore, the Algerian legislator has ensured the provision of guarantees and effective means to protect workers' rights and enforce control through the appointment of internal and external monitoring bodies.

This study indicates that Algerian laws aim to protect workers' rights and their safety. However, there is a need to enhance supervision and better enforce these laws to achieve a higher level of prevention in the workplace.

Key words

1. Workplace accidents
2. Occupational diseases
3. Supervision
4. Regulatory supervision
5. Roles of internal and external regulatory authorities
6. Law number 83-13.