

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية مستغانم

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع
الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الطبي

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبة:

جلطي امر

نابي ليندة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ: بن عودة يوسف رئيسا

الأستاذ: جلطي امر مشرفا مقررا

الأستاذ(ة): بن قارة مصطفى عائشة مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت في: 2024/ 06 / 12



تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا المعضي أدناه،

السيد: ليندة تاربي الصفة: طالبة ماستر السنة الثانية
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 141396383 والصادرة بتاريخ: 19/01/2024
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: القانون العام - قانون طبي
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

طب العمل كألية لحماية حقوق العمال
في التشريع الجزائري شرقي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 14-08-2024

امضاء المعني

[Signature]

[Signature]
امضاء: سعيد بن باديس
السيد: ليندة تاربي
الذي تطلب مني
التصديق على
هذا التصريح
الذي تطلب مني
التصديق على
هذا التصريح

نظرة البريعة الامضاء
السيد: ليندة تاربي
هيبادة في:

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً

طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾

سورة النحل - 97

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

أتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ "جلطي آعر" الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك أتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق و العلوم و السياسية بجامعة عبد الحميد ابن باديس و إلى كل الموظفين بالمكتبة وجزاهم الله كل خير.

وفي الاخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب او من بعيد ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم .

إهداء

واخيرا تخرجنا واخيرا رفعت القبعة احتراما لسنين مضت من الدراسة، وقد ابتدأ الوداع مع كل ابتسامه مع كل لقطه اخذت بدء الوداع، وفي بدأيه الشكر الشكر لله

وحده. واهدي تخرجي وتمر تعبي الى من:

اعشقها الى نبض قلبي الى من تستقبلني ابتسامه وتودعني بدعوه "امي الغالية"

اسال الله ان يحفظها لي، ويشفيها شفاء عاجلا لا يغادر سقما.

الى سندي وحزام ظهري واماني "ابي الغالي"

الى وطني وملاذ حياتي

والى من ساندوني ووقفوا معي الى من أحبهم بجنون اصدقائي اخواني واخواتي

قائمة المختصرات

م. أ. ط: مدونة أخلاقيات الطب

ق.ص: قانون الصحة الجزائري

ق.ع: قانون العقوبات الجزائري

ق.أ.ج.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ق.أ.ج: قانون الإجراءات الجزائية

ج. ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ص: الصفحة

د.ط : دون طبعة

د.س.ن: دون سنة نشر

مقدمة

مقدمة

إن حق الإنسان في الحياة هو القاعدة التي تنطلق منها جميع الحقوق الأخرى على مستوى الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية وإن حق الإنسان في الصحة هو أكثر الحقوق ارتباطا به.

فحماية الحق في الصحة شرط لحماية الحق في الحياة ، ولهذا تم تكريس هذا الحق منذ إصدار المواثيق الدولية الأولى المتعلقة بحقوق الإنسان ، فطب العمل يعرف على أنه ذلك العلم الذي يعني برعاية العمال صحيا واجتماعيا ونفسيا ووقايتهم من الأخطار التي يتعرضون لها في مختلف المجالات ويقوم بتوجيههم توجيهها صحيحا يوضع كل فرد في مكانه اللائق¹، الذي يتناسب مع استعداداته وقدراته لأداء عمله على أكمل وجه ، ثم عالجه عند حدوث إصابة أو حادث ومن ثم تأهيله ، فإن حماية الصحة العمومية من صلاحيات الدولة ، بالنسبة للعامل تدخل ضمن مهام إدارة موارد الصحة البشرية داخل المؤسسة المستخدمة ، كونها تهتم بتوفير ظروف عمل مناسبة تمنع وقوع أخطار تهدد العاملين وسلامتهم.

وعليه تستمد هذه العناية قوامها من جهة أولى من عامل أخلاقي غايته المحافظة على العنصر البشري وتجنبه الحوادث والإصابات التي تعرض حياته للخطر مع توفير شروط عمل صحية تضمن استمرار نشاط المؤسسة، ومن جهة ثانية من عامل التكلفة من الحوادث الصناعية وإصابات العمل، وتحمل المؤسسات نفقات كبيرة تتمثل في تكلفة الإنتاج الضائع الناتج عن توقف العمل بسبب الحادث وتعويض المصابين مع تحمل نفقات علاجهم ودفع أجورهم. لضمان بيئة عمل صحية وسليمة، ويربط دوما طب العمل بالطب الوقائي والأمن والوقاية الصحية.

بالنسبة للجزائر اهتم طب العمل بالمجالات العامة أو الخاصة وذلك بهدف معرفة الحالة الصحية للعمال منذ بدايتها ومدى تأثيرها على المردودية والإنتاج للمؤسسة أو الإدارة ولهذا أولى المشرع أهمية بالغة وهذا من خلال وضع ترسانة قوانين وتنظيمات لحماية العامل وكون طب العمل أحد المحاور

¹ غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنال شهادة الماجستير في الماجستير قانون المسؤولة المهنة، جامعة مولود المهنة الحقوق، تزي وزوو، 2012. ص 55.

مقدمة

الأساسية في علاقة العمل فصدرت في هذا الشأن عدة قوانين وتنظيمات ، وتكمن أهمية دراسة الموضوع في كون طب العمل دور فعال في حماية العامل من المخاطر التي قد تصيبه في بيئة العمل كذلك تشعب القوانين والتنظيمات التي تتعرض لهذا الموضوع مما يدفع بنا إلى بيان إطاره القانوني، حيث أصدرت القانون رقم 07 /88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وفي هذا الخصوص سنركز في هذه الدراسة على طب العمل دون الوقاية الصحية والأمن.¹

بما أن الصحة المهنية تعتبر جزء من سياسة الصحة الوطنية وحق مكرس دستوريا لكل مواطن موظف، لهذا أوقعت التشريعات العمالية التزام على كل مؤسسة مستخدمة إنشاء هياكل طبية للعمل تتولى مراقبة صحة العمال خلال مساهم المهني، وإذا حال عليها دون ذلك، فلها إبرام اتفاقية مع المؤسسات الاستشفائية . ويتولى إدارة الهيكل الطبي للعمل طبيب أو عدة أطباء يحملون إثم " طبيب العمل"، ولهذا تكفل المشرع الجزائري بتنظيم هذا الفرع من المهن الطبية من خلال أفراد لها مجموعة من الأحكام القانونية والتنظيمية تتضمن أنشطة طبيب العمل.²

يرجع سبب اختيار الموضوع أهمية طب العمل ودوره الفعال في حماية العامل من المخاطر التي قد تصيبه في بيئة العم، أيضا كون الموضوع يخص فئة تتميز أنها فئة ضعيفة معرضة لمختلف المخاطر أثناء تأديتها العمل، حيث قد يكون هذا الأخير سبب في مرض أو عجز العامل والذي قد ينتهي بالأمر إلى الوفاة أو إنهاء مشواره المهني، لذا فهو يمثل مجالا خصبا للدراسة العلمية والقانونية التي تتعرض لهذا الموضوع مما يدفع بنا إلى بيان إطاره القانوني ودوره في المؤسسة المستخدمة والحماية التي يحيط بها العامل.

وبناء على ما سبق تثار الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى اعتبار الحق في الصحة في التشريع

الجزائري؟

¹ القانون رقم 07 /88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26 جانفي 1988.

² سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011. ص 36.

مقدمة

تتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية التالية :

- ما هو طب العمل؟ وماهي مهمات طبيب العمل؟

- ما هي سبل الوقاية والسلامة في مكان العمل لإنجاح أهداف طب العمل؟

- كيف يمكن لطبيب العمل تجسيد حماية العمال وبيئة العمل داخل المؤسسات

المستخدمة؟

- ماهي الوسائل القانونية الكفيلة بذلك؟ ما مدى التزام مفتشيه العمل لرقابة الهيئة

المستخدمة في مجال طب العمل رقابة فعلية وفعالة

إن دراسة هذا الموضوع تتم بالاعتماد أساسا على المنهج التحليلي وذلك خلال عرض وتحليل

القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إضافة إلى اعتماد المنهج الوصفي

إلا أن الأمر يتعلق بجهاز أو مصلحة وجب وصفه وتبيان مهامه .

ومن أجل الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين حيث تم

تخصيص.

الفصل الأول الى الإطار التنظيمي لطب العمل وهو بدوره مقسم الى مبحثين على النحو الاتي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لطب العمل وجوانبه.

المبحث الثاني: النظام القانوني لطب العمل وصلاحيه طبيب العمل.

اما الفصل الثاني مخصص لحقوق العمال في طب العمل وهو أيضا تضمن المبحثين التاليين:

المبحث الاول: حقوق العمال في مجال طب العمل والهيئة المكلفة بالرقابة عليه.

المبحث الثاني: المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها.

الفصل الأول

الإطار التنظيمي لطب العمل

تمهيد:

تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية من أهم المسائل التي أولتها التشريعات الدولية والوطنية على حد سواء اهتماما بالغا ، فقد نظم المشرع الجزائري طب العمل بموجب عدة نصوص تشريعية وتنظيمية ومن أهمها القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي ألزم المؤسسات المستخدمة بإنشاء مصالح طب العمل ، وتكملة القانون أصدر المشرع المرسوم التنفيذي ، رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل الذي حدد مهام طبيب العمل بالأخص دوره في حماية الصحة المهنية سواء تعلق بمراقبة ظروف العامل الصحية والنفسية والمخاطر التي يتعرض بها، من قلة الاهتمام والإهمال أو التعب والإرهاق التي حدث له الإصابة مما تؤدي إلى فقد أحد أعضائه أو وفاته ، كما إن الاهتمام بالعمال و حمايتهم بواسطة طب العمل هو جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية إذ هو من المواضيع الأساسية التي ينبغي على المؤسسات لكلا القطاعين الخاص والعام¹.

وعليه سنتطرق من خلال هذا الفصل الى دراسة الإطار المفاهيمي لطب العمل وجوانبه، وذلك في المبحث الأول، في حين سيخصص المبحث الثاني لتنظيم طب العمل وصلاحيه طبيب العمل.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لطب العمل وجوانبه

نجد أن المشرع الجزائري رتب التزامات جد دقيقة ومهمة، على عاتق الهيئات المستخدمة لفائدة العمال، مما يدفع الى القول إن المشرع الجزائري قد أخذ بأحدث التشريعات الاجتماعية في مجال طب العمل .كما أن الواقع البيئي والاجتماعي الجديد، في الجزائر والمتضمن تطور

¹ عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية الجزائر، 2005، ص98.

وسائل الصناعة والزراعة حتم وجود عناية صحية وطبية بالعناصر البشرية، ذات علاقة بالتصنيع أو الإنتاج أو بيئة العمل مهما كانت طبيعتها أي توفير العناية الصحية، والطبية للعمال تفاديا لكل المضار والمخاطر والأمراض المتعلقة بالعمل والمهنة أو ما يسمى بالأمراض والحوادث المهنية، وبذلك توفير احتياطات السلامة اللازمة لمنع الحوادث والإصابات والذي يعود بدوره بمردود واضح وإيجابي على سلامة العامل، ويساعد على زيادة الإنتاج والحفاظ عليه. هذا ويلاحظ بشأن إلزامية إنشاء مصلحة لطب العمل في المؤسسة المستخدمة إن المشرع الجزائري أخذ بمعيار مبني على أساس حساب الوقت الضروري، لأداء طبيب العمل مهنته عندما يساوي أو يفوق المدة الشهرية القانونية، للعمل المطبقة على السلك الطبي ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس مقياسين هما:

الأول بمعدل ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.

والثاني بمعدل ساعة عمل واحدة لكل 15 عامل يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها ويمكن الزيادة في الميقاتين المذكورين حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي.¹ كما تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية وأولها عناية كبيرة إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي وجعل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات.

ويهتم طب العمل بالعامل الأجير في مكان عمله، ويشمل الناحية العملية، والإنتاجية، والصحية وخصوصا الوقائية منها. وبالتالي، فلطب العمل جانبين، جانب وقائي وعلاجي. تبعا لذلك، أوجب المشرع على الهيئة المستخدمة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية صحة العامل

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2005، الجزائر، ص 135.

ضد مخاطر العمل، وذلك من خلال إنشاء مصلحة طب العمل. فسوف نتطرق إليهم من خلال الفروع التابعة للمطلبين.

المطلب الأول: مفهوم طب العمل

يعتبر طب العمل أحد المقومات الإنسانية لنظام الوقاية في المؤسسة لأنه يهد بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية. ويعرف طب العمل على أنه الطب الذي يهتم بالعامل الأجير أو الموظف في مكان عمله ويشمل الناحية الصحية والعملية والإنتاجية وخصوصا الوقاية منها.¹:

تعرف الصحة المهنية هي أحد فروع الصحة العامة ومن برامجها المتخصصة انها تبحث في صحة العاملين في المهن المختلفة وتهدف إلى دراسة احتياجات المهن وتحديد المواصفات البدنية والصحية التي تلزمها، ونوع العمال الذين عندهم هذه الاحتياجات والمواصفات، والصحة المهنية ترعى العامل المريض أو المصاب وتعمل على تأهيل العامل المصاب بعجز، أي أنها تسعى لتحقيق السلامة والكفاءة البدنية والاجتماعية والنفسية للعاملين.

يلعب طبيب العمل دورا مهما قصد معرفة الحالة الصحية للعمال أو متابعتها للحيلولة دون وقوع حوادث العمل التي غالبا ما تكون نتيجة لعدم الاهتمام للوضع الصحي للعمال والتبعات المرضية الناتجة عن العمل، وبالتالي فطب العمل هو المحرك الرئيسي للوقاية الصحية في الوسط المهني. وعلى المستوى الداخلي فالمشرع الجزائري قد كرس مجموعة من الأحكام الواسعة في مجال الوقاية الصحة داخل أماكن العمل وذلك حماة للعامل من شتى الأخطار المهنية، حث نصت عليها العدد من الكوانين والنصوص المتعاقبة، فلقد ألزم المشرع جمع المؤسسات

¹ علي موزاوي، محاضرات في قانون العمل أقيمت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، غير مطبوعة ، جامعة تيزي وزو، 2013/2014.

المستخدمة سواء في القطاع العام أو الخاص وضع مصلحة تهتم بالعامل من الناحية الصحية والنفسية وهي مصلحة طب العمل. وهذه المصلحة مهمتها الأولى هي:

المحافظة على صحة العامل في المؤسسة وذلك بتجنب كل ما يضر بحالته البدنية أو المعنوية، وكذا مراقبة مدى ملائمة العمل الموكل إليه مع قدراته¹.

تعد مهنة طب العمل كباقي المهن الأخرى بحث تخضع لتنظيم قانوني يحدد أساس الممارسة المهنية، خاصة و أن التخصص الطبي لديه حساسية ولهذا حظي باهتمام تشريعي خاص فلقد وضعت أحكام قانونية وتنظيمية تنظم هذه المهنة، وتشمل هذه الأحكام على تدابير وقائية صحية، يجب على المستخدم مراعاتها واحترامها. العمل الصناعية، هذه المخاطر التي ازدادت مع التطور السريع الذي شهدته المجتمعات من الناحية الصناعية واستعمال آلات عديدة ومتنوعة، واكتشاف مواد خطيرة تهدد أمن وسلامة العامل، وباعتبار هذا الأخير اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأكثر الفئات عرضة للمخاطر المرتبطة بطبيعة النشاط المهني الذي يمارسه، مما يؤثر على حالته الصحية وبالتالي كفاءته الانتاجية، اهتم المشرع الدولي بصحته وسلامته المهنية، حيث صدر عن منظمة العمل الدولية مجموعة هامة من الاتفاقيات والتوصيات بخصوص الصحة والسلامة المهنية، هذه الاتفاقيات انعكست على التشريعات الداخلية للدول، وألزمتهما بالسهر على صحة وسلامة العمال².

اهتم المشرع الجزائري بصحة العامل وسلامته من الأخطار التي قد يتعرض لها أثناء تأدية عمله، حيث جعل حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية، وهذا رغبة منه في الحفاظ على هذه الطائفة لما لها من أهمية في العملية الإنتاجية

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، "ماهية قانون العمل" عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية،

المنازعات العمالية الوساطة والتحكيم، الإضراب والاعلاق" دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 40.

² محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق، ص 55.

ومن أجل ذلك تدخل ونظم هذا الالتزام بعدة قواعد أمرت من النظام العام نظرا لما تمثله من أهمية بالغة في حياة العامل بصفة خاصة ، والمجتمع بصفة عامة، وأصدر عدة نصوص قانونية وتنظيمية لضمان هذه الحماية ، وكما فرض على المستخدم الالتزام بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية فإنه وفي المقابل فرض على العامل التقيد بها ، بما أن الغاية من اتخاذ هذه الاحتياطات والوسائل اللازمة لحماية صحة العامل لا تتحقق إلا بالالتزام العامل بها والخضوع لكل أنواع الرقابة الطبية ، وبالتالي فإن توفير وسائل وقاية العمال من مخاطر العمل يكون من التزامات المستخدم ، أما الالتزام باستخدام تلك الوسائل وما يتعلق بها من تعليمات فإنه يكون من التزامات العامل ، التي قد يعرضه مجرد تجاهلها إلى نتائج وخيمة على صحته.¹

الفرع الأول: تعريف طب العمل من الجانب العملي.

أولاً: تعريف الطب لغة كلمة الطب كلمة لاتينية (medicina) وتعني العلم الذي يهد إلى حفظ الصحة أو معالجة الإختلالات الصحية و لذلك أطل على من يمارس مهنة الطب طبيباً يظهر من هذه المعاني لكلمة الطب معنى يوحي بأنه علم من العلوم الطبية التي تهد إلى حفظ الصحة وترقيتها و إبعاد الأمراض عنها وهو ما يسمى بالجانب الوقائي أو على الإختلالات الواقعة على الصحة عن طري وصنف أدوية ملائمة للقضاء على المرض و الرجوع الحال إلى ما كانت عليه وهو ما يسمى بالجانب العلاجي.

وسعياً وراء إضفاء حماية العامل باعتباره عضواً فعالاً في المجتمع وحيث يتمكن من أداء مهمته بالشكل المرضي جاء طب العمل ليهدف إلى الحيلولة دون تعرضه إلى وهن بدن أو ذهني ومحايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل وهو ما يتأتى خاصة من خلال بعض الإجراءات اللازمة والتي يمكن إيجازها فيما يلي :

¹ الأستاذ الدكتور أحمية سليمان الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الصفحة 11.

✓وقاية العمال بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة.

✓.مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.

✓.تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة العامل .

✓حماية البيئة و المحيط الطبيعي .وإذا كان طب العمل يشمل الحماية الصحية للعمال فهو يشمل دراسة الأمراض المهنية والتصريح بها لدى الهيئة المستخدمة والتدخل في العلاج بالإضافة إلى تنظيم العمل عن طريق جعل التناسب بني الشخص والعمل ولن يتأتى ذلك إلا عن المراقبة الدورية لصحة العمال وهذا حيث لا يمكن لهذه الأمراض المهنية من الانتشار .

الفرع الثاني: تعريف طب العمل من الجانب الانتاجي.

يعتبر طب العمل جزءا من السياسة الوطنية للصحة ومهمة طبيب العمل وقائية في الأساس وعلاجية بالتبعية ويهدف طب العمل إلى المحافظة على بنية ومعنويات العمال في كافة القطاعات وحماية العمال من المخاطر والأمراض المهنية كما يعمل على إزالة كل العوامل التي تؤثر على صحة العمال مع تقديم بعض العلاجات المستعجلة ويعد طب العمل بمثابة التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة إذ يتعين عليها فتح مصلحة طب العمل داخل الوحدة أو المؤسسة أو إبرام اتفاقية نموذجية مع القطاع الصحي كما يتعين عليها إنشاء لجان متساوية الأعضاء للوقاية والأمن داخل كل مؤسسة يتجاوز عدد عمالها تسعة أفراد¹، وعلى المستوى المركزي أنشأت السلطة مجلس وطني للنظافة والأمن وطب العمل يتمتع بصلاحيات استشارية في مجال السياسة الوطنية للوقاية من الأمراض المهنية . وعلى مستوى آخر كلفت السلطة مفتشية العمل بالسهر على سيرطب

¹ سعاد نائف برنوطي، ادارة الموارد البشرية، ط 3 دار وائل للنشر والتوزيع الأردن 2007 ، ص 467 .

العمل داخل المؤسسة وتحرير المخالفات المتعلقة به كما لها سلطة توجيه إعدار للهيئة المستخدمة عند وجود تهاون في الامن أو طب العمل.¹

تعرف الصحة المهنية هي أحد فروع الصحة العامة ومن برامجها المتخصصة إنها تبحث في صحة العاملين في المهن المختلفة وتهدف الى دراسة احتياجات المهن وتحديد المواصفات البدنية والصحية التي تلزمها، ونوع العمال الذين جند عندهم هذه الاحتياجات والمواصفات، والصحة المهنية ترعى العامل المريض أو المصاب وتعمل على تأهيل العامل المصاب بعجز، أي أنها تسعى لتحقيق السلامة والكفاءة البدنية والاجتماعية والنفسية للعاملين ويتم ذلك بالعمل للوصول للأهداف التالية :

التأكد من ملائمة العمل لصحة العامل بدنيا ونفسيا وعقليا.

- الاكتشاف المبكر والعلاج الفوري للعامل والأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله .
-الحفاظ على العامل وعلى صحته من العوامل الطبيعية والكيميائية والبيولوجية في بيئة العمل .
وهو يعرف أبنة العلم الذي يعين بصحة العمال أثناء أدائهم لعملهم من خلال قيام طبيب العمل المعين بتنفيذ المتطلبات التالية:

- معرفة المؤثرات المتواجدة في بيئة العمل ومدى خطورتها من الناحية الصحية على العمال.
- وضع أسس للفحوصات الطبية الأولية الابتدائية بما يتناسب والعمل المطلوب أداءه بحيث يتطابق قابلية الجسمانية و الفسيولوجية مع العمل المطلوب.

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 22.

- وضع أسس للفحوصات الطبية الدورية بما يتناسب والمؤثرات المتواجدة في بيئة العمل ومدى تأثير الاثار الصحية لهذه البيئة وتطبيق هذه الفحوصات على العاملين وبفترات تتناسب مع تركيز هذه المؤثرات على العاملين.

- معالجة الحالات المرضية والنفسية للعمال ومنحهم الإجازات المرضية التي يستحقونها والتركيز على أن يكون عمل الطبيب عمال وقائيا مهنيا ووضع حد الامراض المهنية ومنع تكرارها.

- إجراء الدراسات والأبحاث اللازمة لبيان أسباب الأمراض المهنية ومدى علاقتها ببيئة العمل وظروفه.¹

يعتبر طب العمل جزء من المنظومة الصحية الوطنية ، ويهدف التشريع بشأنه إلى ضمان السير الحسن للنشاط المهني داخل المؤسسة وحماية العمال من الأضرار التي قد تصيبهم مهما كانت طبيعتها صناعية تكنولوجية بيئية كيميائية، أثناء ووقت قيامهم بوظائفهم .مل يعرف القانون 07/88 طب العمل ، واكتفى بتحديد الأهداف الناجمة من وراء تفعيل دور طب العمل في المؤسسات ، كما أعطى المشرع الجزائري تعريفا شاملا لمهنة طب العمل وعلاقتها بغيرها من الهياكل التي تهدف إلى الرقي بالحالة الصحية للعمال أجل ضمان الفاعلية الإنتاجية فقد أعتبرها أحد الفروع الطب المتخصصة التي تهتم بالعامل الاجير أو الموظف في مكان عمله من النواحي العلمية والصحية والإنتاجية وبالأخص الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن الأنشطة المهنية.

الفرع الثالث: تعريف طب العمل من الجانب الصحي.

إن جل تصرفات الأشخاص عامة يحكمها القانون المدني و كذلك القانون الجنائي، قانون الصحة و باعتبار فئة الأطباء من الأشخاص العامة ولكن ذو طبيعة خاصة فبالضرورة

¹ خليفي عبد الرحمن، محاضرات في قانون العمل، د ج، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د ت ن، ص 62.

هم خاضعون لهذين الكانونين و ذلك في غياب نصوص خاصة بهم، إن قانون الصحة هو مجموعة من النصوص القانونية التي تتناول مجموعة من المواضيع خاصة منها ما يتعلق بصحة المواطنين بصفة عامة و الصحة في وسط العمل بصفة خاصة، فالمشعر الجزائري اهتم كثيرا بالجانب الصحي للعمال، وذلك بإصداره العديد من القوانين منها قانون حماية الصحة وترقيتها الصادر في سنة 1985. الذي يحمل مجموعة من التدابير التي يجب على الهيئة المستخدمة أخذها بعين الإعتبار داخل أماكن العمل، وكل هذه التدابير تهدف إلى حماية العامل من حوادث العمل¹. و لقد جعل المشعر الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها ان تقي صحة العامل في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه .

تناولت المادة 37 من قانون حماية الصحة و ترقيتها تدابير حماية البيئة و المحيط، فطب العمل ودورية فحوصية يعتبر إلزاميا في الشركات والمؤسسات المستخدمة، فيجب على المؤسسة المستخدمة إجراء الفحوص الطبية الدورية لعمالها وكذا توفير بيئة عمل ملائمة فبيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم وقته، ويكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك حماية لصحة العمال من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ وغير المطابق للتشريع والهدف من حماية الصحة في مكان العمل هو رفع مستوى القدرة لدى العمال ومساعدتهم على العمل والإبداع، وكذلك التقليل من حالات العجز الناجمة عن حوادث العمل². يلتزم أصحاب العمل بإحاطة العمال بالمعلومات الضرورية حول المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وتصنيفها وفقا لنوع ودرجة خطورتها على الصحة و على هذه المواد للإشارة إلى هويتها، بالإضافة لتخصيص بطاقات بطريقة يسهل فهمها على العمال، وفي حالة نقل هذه المواد لابد من الأخذ بعين الاعتبار توصيات الأمم المتحدة بشأن نقل السلع

¹ محمود رمضان سيد، الوسط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 99.

² الأستاذ بو عبد الله ميلود دواحي طب العمل ومسؤولية الطبيب مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون طبي

السنة الجامعية 2014-2015 جامعة مستغانم، الصفحة 11.

الخطيرة ، كما يلتزم أيضا بضمان عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية بما يتجاوز حدود التعرض، وتقييم هذا التعرض وحمايتهم من مخاطر هذا التعرض بالوسائل المناسبة ورقابة بيئة العمل واعلام العمال بالمخاطر المتصلة بالتعرض للمواد الكيميائية المستعملة في مكان العمل واحاطتهم بالقواعد والإجراءات اللازمة للحد أو الوقاية من هذه المخاطر ، وفي المقابل يلتزم العمال ب احترام هذه الترتيبات الأمنية المتعلقة باستعمال هذه المواد الكيميائية .

ومن أهم النصوص التشريعية المنظمة لمهنة طب العمل في الجزائر:

-القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 ،المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب

العمل ، العدد 04 الصادرة بتاريخ 27 يناير 1988.

-مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية

التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04 الصادرة بتاريخ

23 يناير 1991.

-القانون رقم 03-10 المؤرخ 19 يوليو 2003 والمتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية

المستدامة ج ر العدد 43.

-القانون رقم 08-08 المؤرخ 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان

الاجتماعي ج ر العدد 11 .¹

-القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 / 02 / 1990، يتعلق بمفتشية العمل ج ر العدد 6 .

-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج ر العدد 17

معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 / 12 / 1991 ج ر العدد 68 ، ومتمم بالمرسوم

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 188 .

التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11/04/1994 ج ر العدد 20 ، معدل ومتمم بالأمر رقم 21-96 المؤرخ في 90/07/1996 ج ر العدد 43.

-القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 ،يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج ر العدد 28 المعدل بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 2 يوليو 1996 ج ر العدد 42 ، المعدل بموجب قانون رقم 11-08 المؤرخ في 5 يونيو 2011 ج ر العدد 32.

- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 ، مؤرخ في 15 مايو 1993 ،المتعلق بتنظيم طب العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 33.

- قرار وزاري مشترك ، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل ، مؤرخ في ابريل 1995 ،الجريدة الرسمية، العدد 30 .

-قرار وزاري مشترك ، مؤرخ في 5 ماي 1996 ،يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و 2 ،الجريدة الرسمية ، العدد 16.¹

- .قرار وزاري مشترك ، مؤرخ في 9 يونيو 1997 ،يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية ، الجريدة الرسمية ، العدد 75-13 .قرار مؤرخ في 27 محرم عام 1437 هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2015 ،يتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات ، الجريدة الرسمية ، العدد 24 ،الصادرة بتاريخ 16 رجب عام 1437 هـ الموافق 24 أبريل سنة 2016.

¹ قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 5 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2، الجريدة الرسمية، العدد 16.

-مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة 9 يناير 2005.

المطلب الثاني: مفهوم طبيب العمل ومسؤوليته.

يعتبر طب العمل أحد المقومات الإنسانية لنظام الوقاية في المؤسسة ذلك أنه يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية. ويعرف طب العمل على أنه الطب الذي يهتم بالعامل الأجير أو الموظف في مكان عمله ويشمل الناحية الصحية والعملية والإنتاجية وخصوصا الوقاية منها ومن مهام طبيب العمل القيام بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها وخاصة العمال الجدد كما يعمل طب العمل على تعيين العمال في مواقع العمل تتناسب وقدراتهم البدنية والنفسية إضافة إلى تكييف العمل مع الفرد¹. وتعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات القطاعين العام والخاص إدماجها ضمن النشاط المهني قصد معرفة الحالة الصحية للعمال ومتابعتها منذ تشغيلهم بالمؤسسة وتأثيرها على الإنتاج وتفاديا لحوادث العمل التي ينتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال ، الا أن طرق الوقاية في أماكن العمل تعتمد على مسؤولية كل من المؤسسات المستخدمة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي والأجير نفسه إضافة إلى المختص الصحي في هذا المجال وهو طبيب العمل.

يشرف على المصالح الطبية للعمل سواء تلك المتواجدة داخل المؤسسة أو خارجها طبيب مختص في طب العمل يدعى "طبيب العمل، هذا الأخير يختص بوقاية العمال من مختلف الأخطار التي قد تهدد صحتهم وأمنهم، عن طريق معاينة ظروف النظافة وحفظ الصحة

¹ بنصر عبد السلام النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع"عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر 2001، ص 58.

والأمن بالمؤسسة، وإجراء التقييم للأمراض المختلفة التي تصيب العمال، وعلاقة أمراضهم بطبيعة العمل، وارتباط العمل بالمرض بشكل مباشر من عدمه.

وطبيب العمل مثله مثل الطبيب العادي، لا بد من أن تتوفر فيه شروط معينة لمزاولة مهنته، نصت عليها عموماً مختلف القوانين المنظمة لمهنة الطب، بالإضافة لشروط أخرى تخص طبيب العمل بحد ذاته، نصت عليها القوانين المتعلقة بطب العمل، ينفرد بها طبيب العمل نظراً لخصوصية مهامه¹.

الفرع الأول: تعريف طبيب العمل.

هو الطبيب المتخصص بصحة العامل، الأجير أو الموظف لحظة توظيفه وفي بعض الأحيان بعد إحالته على التقاعد وينص قانون العمل على أنه يجب على كل مؤسسة مؤلفة من عمال، موظفين واجراء أو أكثر، أن تؤمن طبيب عمل يؤمن ساعة كل شهر للمعاينة.

فطبيب العمل يمارس الفن الطبي Medical التخصصات الطبية يتميز بنوع من خصوصية ألن القانون يوقع عليه التزامين: الالتزام الأول يتمثل في حماية صحة العمال، وهي أن يكون الشخص في حالة صحية ونفسية واجتماعية جيدة، والالتزام الثاني يتجسد في منح رأيه الطبيب الذي من شأنه أن يؤدي الى آثار سلبية قد تصل الى تسريح العامل من عمله وتقويت فرصة الشغل مما قد يؤدي الى اثاره مسؤوليته.

أولاً- مسؤولية طبيب العمل: تتمثل مسؤولية طبيب العمل فيما يلي:

- معاينة الأجراء قبل انتسابهم الى المؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل في إجراء الفحوص الدورية لتحديد إمكانات الأجراء الجسدية والنفسية وخلوهم من

¹ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري الجزء الأول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 271.

الأمراض الخطرة و المعدية تقييم إعادة الذين أصيبوا من الأجراء بطوارئ مرضية الى عملهم بعد الشفاء أو تغيير في اتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أمكنة العمل و القيام بالعناية الطبية الاولية قبل توجيه الأجير الى الطبيب الاختصاصي و التدقيق في تقارير الاجازات المرضية المقدمة من الاجير العمل على تخفيف مضار الغبار والدخان والخطر وحوادث العمل والأمراض المهنية و المساهمة في تحسين شروط العمل بما يتناسب والمقدرة الفيزيولوجية البشرية

- الإعلان الإجباري عن كل الأمراض المهنية بعد التحقق منها.

الفرع الثاني: دور طبيب العمل.

يتمثل الدور الأساسي لطبيب العمل في حماية ووقاية صحة العمال من كل الأخطار المهنية، ومنع تدهورها في وسط العمل وبمناسبة العمل، إلا أن طب العمل ليس كغيره من علوم الطب إذ أنه ليس طب علاجي ولا طب استقصائي يبحث عن الأمراض وإنما هو طب وقائي في الأصل وبالدرجة الأولى¹.

فالأشخاص الذين يترددون على طبيب العمل يفترض فيهم أنهم بصحة جيدة، أو على الأقل ليس بهم أمراض تمنعهم من مزاولته أي نشاط مهني.

ومنه مهمة طبيب العمل تتمحور على السهر لبقاء العامل يتمتع بأكبر قدر من الراحة البدنية والعقلية والعمل على ترقية الصحة في وسط العمل واستمرار علاقة العمل إلى نهايتها.

¹ حسان حميدة، أكلي ليلة، حالات تعديل تعليق علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2012، ص 80.

وحتى يلبي طبيب العمل هذا الدور على أكمل وجه عليه أن يستخلص من مختلف الفحوص الطبية التي يجريها حسب ما أقره القانون، إلى الحالة الصحية للعامل وما إذا كانت تسمح له بممارسة النشاط الذي يتطلبه منه منصب العمل المقترح عليه أم لا.

ينتج عن هذه الفحوص الطبية إما رأي الطبيب بأهلية العامل أو عدم أهليته للمنصب المقترح عليه لأول مرة أو لاستئناف المنصب الذي كان يشغله في السابق.

إذا كان رأي الطبيب إيجابياً التحق العامل بالمنصب فتنشأ على أساسه علاقة العمل أو تستمر، أما إذا كان رأي الطبيب سلبياً فلا يستطيع العامل الالتحاق بالمنصب والعمل في نفس الظروف وبالتالي لرأي طبيب العمل أثر بالغ الأهمية على وجود واستمرار علاقة العمل بالعامل.¹

علاقة طبيب العمل الهيئات الطبية تتعدد الهيئات الطبية المساعدة لطبيب العمل في مجال الصحة والأمن في الوسط المهني وهي كالتالي : علاقة طبيب العمل بالطبيب المعالج يلعبان دوراً متكاملًا في صحة العامل ، فهذا التعاون يكون لمصلحة العامل في جميع مراحل الحياة المهنية منذ دخول العامل المؤسسة المستخدمة حتى خروجه منها مع التقيد بمجموعة من القواعد منها الالتزام بالسر المهني، قد يكتشف طبيب العمل أثناء إجراءه الفحوص الطبية عن وجود مرض معروف أو غري معروف ، مما يضطره الى إحالة المريض العامل للطبيب المعالج إما للتأكيد على وجود المرض أو لتقديم العلاج الضروري ، كما يقوم الطبيب المعالج بتشخيص الحالة الصحية للعامل بطلب من طبيب العمل وله أن يزوده بكافة المعلومات التي توصل إليها قصد تسهيل تشخيص المرض. وعليه يتعين ابتداء بيان أنواع علاقات طبيب العمل ثم الأجهزة المختصة بتأديب الطبيب.

¹ العلوم طبيب العمل مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع "قانون المسؤولية المهنية" كلية

"الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2013 ، ص 45.

أولاً- علاقة طبيب العمل بالهيئات المعنية: تتنوع علاقة طب العمل على النحو التالي:

أولاً-علاقة طبيب العمل بالطبيب مستشار الضمان الاجتماعي :

الطبيب مستشار الضمان الاجتماعي وطبيب العمل تبدأ علاقتهما بعد المرض، مع أن طبيب مستشار يدعى للتقييم البسيط للأهلية الصحية للعمل في حني أن طبيب العمل المؤهل الوحيد لتقييم ظروف العمل ويف أن العامل القدرة لشغل منصب العمل .فجراء وقوع مرض مهين أو حادث يلتزم صاحب العمل بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي والتي بدورها ترسل مراقب طبيب، لإجراء التحقيق في أوساط العمل لإعطاء تكييف المهين للحادث .في هذه الحالة طبيب مستشار الضمان الاجتماعي، وفي إطار التحقيقات التي يجريها، له أن يستشري طبيب العمل للتعرف على طبيعة المنصب والمخاطر التي ينطوي عليها، فيسأله حول إمكانية العامل استئناف منصب عمله، إثر توقف عن العمل وهنا قد يظهر الاختلاف بينهما، فالطبيب مستشار الضمان الاجتماعي يقرر الحالة الصحية للمؤمن له تسمح باستئناف نشاطه المهني، في أن طبيب العمل يقرر أن العامل غري أهل لشغل المنصب السابق في هذه الحالة يلجأ إلى الخبرة الطبية وعلى نفقة هيئة الضمان الاجتماعي.

ثانياً- علاقة طبيب العمل بالمساعد الطبي:

لكي يتمكن طبيب العمل على أداء مهامه على أكمل وجه ، يستغني كغيره من الأطباء بمساعدين طبيين يساهمون في الحماية النفسية والجسدية للعمال وحتى مسؤوليته ، حيث تنحصر مهامهم بالإضافة لأعمال التمريض على ما يلي :مساعدة طبيب العمل والمشاركة في رقابة صحة العمال بتنظيم وإجراء الفحوص الطبية كأخذ العينات لإجراء التحاليل الطبية ، إجراء الحقن ، وتنفيذ وصفات الطبيب دون تحريفها ، والإخطار العاجل للطبيب بالتدخل في حالة وقوع حادث في وسط العمل كحالة الاستعجال ، وهلم تقدمي العلاج الاستعجالي وتحرير الملفات الطبية الفردية للعامل ، وحفظها في إطار الالتزام بالسر المهني، و بإمكانه المشاركة في تقييم المخاطر الحاصلة

في الوسط المهني بالإضافة الى مساهمته في تكوين وإعلام العمال وإخلاقهم بمشاكل الصحة العمومية.¹

ثالثا- علاقة طبيب العمل بالهيئات الإدارية: تتعدد الهيئات الإدارية المساعدة لطبيب العمل في مجال الصحة والأمن في الوسط المهني وهي كالتالي :

علاقة طبيب العمل بمفتشية طب العمل حددت مهام طبيب عمل مفتش فنص المادة 32 من المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم طب العمل رقم 120-93 السالف الذكر ، والتي تنحصر في المهام الوقائية والتوجيهية والتقييمية لنشاطات طبيب العمل ، بالإضافة إلى مهامه المتمثلة في تقديم الاستشارة المفتشية العمل والعمال في مجال الوقاية الصحية في الوسط المهني ، وكذلك تمثيل طبيب العمل أمام هيئات الضمان الاجتماعي ونقابة الأطباء ، وفي حالة وقوع نزاع بين طبيب العمل والمؤسسة المستخدمة ، يتدخل ومفتش العمل المختص إقليميا للفصل فيه بإجراء تحقيقات على الملفات الطبية.

- علاقة طبيب العمل بمفتشية العمل علاقة طبيب العمل بمفتشية العمل علاقة مباشرة ، ترتكز أساسا في مجال الوقاية الصحية من المخاطر المهنية ومراقبة التسيير الإداري للمصالح الطبية ، فيما يتعلق بالوقاية والنظافة والأمن في الوسط المهني ، على المؤسسة المستخدمة المسؤولية عن احترام التنظيم اخلاص بالوقاية الطبية من بعض الأمراض المهنية تقديمي الدليل يثبت ذلك والمزود بها من قبل طبيب العمل والمتمثلة في الوثائق الطبية وبصفة خاصة بطاقة التأهيل ، السجلات الطبية وغيرها ، أما التسيير الإداري لمصالح طب العمل فمفتش العمل يجري المراقبة بواسطة التقرير السنوي الذي يعده طبيب العمل نهاية كل سنة².

¹ دايمي سمير العطري أية، المسؤولية المدنية عن الخطأ الطبي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نبل شهادة ماستر أكاديمي،

تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022، ص 10-11.

² د عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة العامة عن أعمال موظفيها، الجزائر للنشر والتوزيع، 1982 م، ص 10.

رابع - علاقة طبيب العمل بمسير المؤسسة:

المسؤول عن تطبيق التنظيم اخلاص بالوقاية الصحية والأمن، الذي ينشأ علاقة تربط الطبيب المستشار ومسري المؤسسة، والتي تفرز مجموعة من الالتزامات تقع عاتق الطرفين، فيقع على الطبيب التزام مسيري المؤسسة المستخدمة بكل المشاكل التي تمس الوقاية الصحية والأمن في وسط المؤسسة وبنشاطه في هذا المجال، بلغت انتباه إدارة المؤسسة حول ظهور مخاطر وأمراض جديدة بواسطة التقارير التي يحررها والتي تسمح للهيئة المستخدمة إبعاد مخططات وقائية.

الفرع الثالث: مسؤولية طبيب العمل.

المسؤولية الإدارية بوصفها مسؤولية قانونية تتعد وتقوم في دائرة النظام القانوني الإداري وتتعلق أساسا بمسؤولية الدولة والإدارة العامة عن أعمالها الضارة أو بالأحرى التزام الدولة بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي تسببت للغير بفعل الأعمال الإدارية سواء كانت هذه الأعمال مشروعة أم غير مشروعة وذلك على أساس الخطأ المرفقي أو الخطأ الإداري أساسا أم على أساس نظرية المخاطر¹. أن المسؤولية الطبية لها مجال خاص ونظام ذاتي يتعلق بالمنظومة الصحية التي تختلف من حيث العلاج الطبي من الصحي الخاص والقطاع الصحي العام، فالقطاع الصحي الخاص غالبا ما يرتبط العلاج الطبي بالعقد الطبي الذي يحقق مصلحة واحدة، وهي مصلحة خاصة سواء من جهة الطبيب الذي يعالج المريض مقابل مصلحة خاصة وهي الأجر الذي يتقاضاه، بينما يرتبط العلاج الطبي باللائحة القانونية، إذا تم في القطاع العام الممثل في المستشفيات العمومية أو المريض ومقدم الخدمة الطبية لها إذا أخل ممارس الصحة الخاضع للقطاع بالالتزامات القانونية المفروضة عليه والذي أدى إلى حدوث ضرر للمريض، فإن العلاقة قد تكون ثلاثية تتمثل في الطبيب المخطئ مثلا.

¹ محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق ن ص 71.

فإن النزاع بين المريض والمسؤول فقط دون إدخال الدولة، طرفا في النزاع فهنا يؤول الاختصاص القضائي إلى القضاء العادي وليس القضاء الإداري. وعلى هذا الأساس ربطنا المسؤولية الطبية بالمسؤولية الإدارية تحت تسمية المسؤولية الطبية الإدارية، كون أن العمل الطبي يجرى في القطاع العام ، ومن خلال الممارسة الطبية فيه قد يحدث ضرر للمريض ولا يتوانى هذا الأخير في مخاصمة المسؤول والدولة معا للحصول على تعويض جراء الضرر الذي أصابه فيتمسك بقواعد المسؤولية الطبية عن خطأ طبي ، وعلاقة سببية وضرر في إطار المسؤولية الطبية القائمة على أساس الخطأ ، أو يتمسك بالضرر الطبي والعلاقة السببية التي تربط العمل الطبي والضرر الطبي في إطار المسؤولية الطبية القائمة على أساس الضرر ، ومن هذا التوضيح والتأكيد ربطنا المسؤولية الطبية بقواعد المسؤولية الإدارية¹.

أولاً: المسؤولية الطبية المدنية

عمل الفقهاء منذ القدم في مجال تخفيف المسؤولية عن الاطباء لذا اختلف الفقه القانوني الى عدة وجهات بخصوص المسؤولية الطبية فهناك جانب من الفقه يرى عدم مسؤولية الطبيب مطلقا عن الأخطاء المهنية التي يرتكبها، باستثناء تلك الأخطاء الواضحة مثل القيام بعملية جراحية وهو في حالة سكر، وذلك لصعوبة تحديد الخطأ الطبي، كما أن تقرير مسؤولية الطبيب من شأنها تقييد حرية الطبيب في مباشرة العلاج الذي يراه مناسباً، وهناك جانب آخر من الفقه القانوني يرى إمكانية مساءلة الطبيب عن الأخطاء التي يرتكبها الا انه يتعين تقرير قواعد خاصة بالمسؤولية الطبية تخرج عن القواعد العامة .

ثانياً: المسؤولية التقصيرية

¹ محمد ملين موالى، أنواع الخطأ الطبي وصوره في المسؤولية المدنية للطبيب الممارس في القطاع الخاص، مجلة القانون والعلوم السياسية، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد الاول، جانفي 2015، ص 173.

لقد اعتمد المشرع الجزائري في مجال المسؤولية التقصيرية للطبيب على أساس القواعد العامة لذا اعتمد على نظرية التزام الطبيب ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة لذا فان هذه المسؤولية تعتمد على خطأ الطبيب لذا سيتم تفصيل الخطأ الطبي كما يلي:

1. أنواع الخطأ الطبي

أنواع الخطأ الطبي حسب طبيعة الخطأ.

-الخطأ الفني: تكون في شكل ايجابي مثل القيام بأشياء تمنعها البروتوكولات الطبية، أو سلبى مثل الامتناع عن اشياء تفرضها البروتوكولات الطبية.

-الخطأ الفني لا يمكن اثباتها الا عن طريق خبرة فنية.¹

أنواع الخطأ الطبي حسب درجة الخطورة (الخطأ اليسير، والخطأ العادي، الخطأ الجسيم) هناك جانب من الفقه من يخضع الطبيب الى معيار الرجل المتهاون في تحديد المسؤولية أي أن المسؤولية تقوم في حالة الخطأ الذي يصدر من اقل الناس تبصرا. ضرورة الاشارة أنه يتعين على القضاة عند تعيين خبير لتحديد مسؤولية الطبيب عدم الاكتفاء بتحديد ان وجد خطأ من عدمه وإنما ضرورة تحديد حدة ودرجة الخطأ وذلك بالقول إن كان الخطأ المعني جسيم

مع الإشارة الى كون معظم الاطباء يقعون في خطأ شائع يتمثل في عدم الخضوع للالتزام بالأعلام المنصوص عليه بموجب المادة 42 من مدونة اخلاقيات مهنة الطب المرسوم التنفيذي 276/92 والمادة 23 من قانون الصحة. للخطأ الطبي عدة صور والتي تتمثل في الخطأ في التشخيص والخطأ في تنفيذ العلاج وخطأ في المراقبة بعد العلاج، إذ أنه يلتزم الطبيب بمراقبة المريض بعد انتهاء العلاج، إذ أنه سبق معاقبة طبيب قام بعملية جراحية ولم يخبر المريض. أن

¹ سميرة بيطام، الخطأ الطبي المسؤولية الطبية، سلسلة التسيير لأستشفائي، الجزء الاول، الجزائر، تاريخ النشر: 1-10-2016، تاريخ الاطلاع: 15-03-2024، مركز الوفاق النمائي للدراسات والبحوث والتدريب، الموقع: www.wefaqdev.net.

عليه الجلوس بطريقة معينة ليسرع عملية الشفاء الشيء الذي سبب له مضاعفات وهنا قامت مسؤولية الطبي لذلك.

ثالثاً: المسؤولية العقدية

المسؤولية الطبية العقدية لا تقوم مثل المسؤولية التقصيرية على الخطأ وإنما تقوم على الاخلال بالتزام تعاقدية ، وهنا لا يشترط وجود عقد مكتوب بين الطبيب والمريض وإنما يمكن اثبات العقد بين الطبيب والمريض بكافة طرق الاثبات، إذ أنه مثلا اذا اتفق المريض مع الطبيب على أن تجرى العملية الجراحية بطريقة معينة ،مثل المنظار فلا يجوز للطبيب مخالفة ذلك وفي حالة المخالفة تقوم مسؤوليته العقدية ويلزم بالتعويض، حتى وان نجحت العملية الجراحية المعنية ،يتعين الإشارة أن المسؤولية المرفقية، تشمل نوعين من المسؤولية المسؤولية المرفقة الأصلية والمسؤولية المرفقية التبعية.¹

1-المسؤولية الطبية المرفقة الاصلية:

يتعين الإشارة هنا الى كون المسؤولية الطبية الاصلية هي الحالة التي لا يسند فيها الخطأ الطبي الى ممتهني الصحة وإنما ينسب للمرفق الطبي الذي يعملون فيه سواء كان هذا المرفق تابعا للقطاع العام أو القطاع الخاص مع وجود اختلاف في المحكمة المختصة وهذه المسؤولية بدورها تنقسم الى مسؤولية على أساس الخطأ ومسؤولية على أساس الضرر أو المخاطر.

2-المسؤولية الطبية المرفقية التبعية:

كأصل عام وكما سبق توضيحه في حالة وجود خطأ طبي ،نتج عنه ضرر إنما ينسب الخطأ للطبيب وتقوم مسؤوليته المدنية والجزائية لهذا الأخير ، كما قد تنسب للمرفق الطبي وتقوم

¹ نغم باسل مصطفى سلامة، مسؤولية الطبيب الأخطاء الطبية وفق القوانين النافذة في فلسطين، عمادة كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2018، ص 102. تفقد يوم 2024/03/25. الموقع <https://law.najah.edu/search>.

مسؤولية هذا الأخيرة وقد يكون الخطأ مزدوجاً بينهما، وهنا تقوم مسؤوليتهما معاً، غير أنه في حالة ارتكاب الطبيب خطأً طبي دون ارتكاب المرفق أي خطأً فقد قرر المشرع الجزائري وتسهيلاً لحصول المتضرر على حقوقه مسؤولية من نوع خاص، والتي تعرف بمسؤولية التابع عن أعمال تابعه، وهذه المسؤولية تتمثل في كون الزام المرفق الطبي بالتعويض، رغم أنه لم يرتكب أي خطأ وإنما ارتكبه العامل أو الموظف التابع له، وهذا عندما يرتكب الخطأ أثناء ممارسة المهام أو بسببها أو بمناسبةها.¹

رابعاً: المسؤولية الطبية الجزائرية.

يمكن حصر الجرائم التي ترتكب في مجال الطبي، غير أنه يمكن تقسيمها إلى جرائم عمدية وجرائم، غير عمدية أما عن الأولى، فهي جد محدودة عادة الأطباء والأطعم الطبية لا ترتكب جرائم عمدية، باستثناء بعض الحالات الشاذة أما عن الجرائم الغير عمدية فهي كثيرة

- الجرائم العمدية يوجد عدد كبير من الجرائم العمدية مثل الاجهاض وعدم تقديم مساعدة لشخص في حالة خطر، وكشف السر المهني من مدونة اخلاقيات المهنة.

الجرائم الغير عمدية هي تقوم على مسألة وجود صور، من صور الخطأ الطبي، والتي في عدم الاحتياط، عدم الانتباه والاهمال، عدم مراعاة الانظمة، وبخصوص هذه الحالات في حالة توفرها مع حدوث ضرر للمريض تقوم مسؤولية الطبيب الجزائرية، وهنا يتعين الاشارة الى كون تقدير وجود حالة من هذه الحالات هي تحت السلطة التقديرية للقاضي، بناءات على الخبرة التقنية المنجزة من طرف الخبير إذا ما تعلق الامر بخطأ فني وهنا يتعين على القاضي، تحديد طبيعة الخطأ ودرجته بدقة حتى يتسنى تحديد مسؤولية الطبيب من عدمه.²

¹ محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق ن ص 73.

² بن دشاوش نسيمية، المسؤولية المدنية للطبيب في المستشفيات العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ألكلي محند الحاج، البويرة، 2013، ص 10.

1-العقوبات في مجال الجرائم الطبية.

يتعين أن المشرع الجزائري أعطى للقاضي حرية مطلقة، في تقدير العقوبة إذ أنه يمكن له تقدير العقوبة بناءات على الحدود المنصوص عليها في نص التجريم، كما يمكن له تطبيق أقصى ظروف التخفيف وكذا جعل العقوبات موقوفة النفاذ، وهنا لا يمكن مساءلة القاضي في مسألة التقدير وعلى القاضي عند تقدير العقوبة الأخذ بعين الاعتبار صعوبة العمل الطبي وكذا درجة خطورة الخطأ المرتكب من طرف المريض وكذا خطورة الضرر اللاحق بالمريض من جراء الخطأ الطبي للمعني.

2-الاثبات الخطأ الطبي:

إنه وكما سبق الإشارة له يتعين تعزيز قائمة الخبراء، وقيام الأطباء بمساعدة القضاة في الوصول للحقيقة عند طلب اراءهم التقنية، كما أنه يتعين الإشارة الى وجود مسألة أخرى تتمثل في ضرورة تقديم شهادات صحيحة من طرف الأطقم الطبية، التي حضرت عملية التطبيب التي نتج فيها الضرر بكل موضوعية، حتى يتمكن القاضي من الوصول الى الحقيقة، لكون تقديم الشهادة والخبرة تعد واجب ديني قبل أن يكون واجب قانوني.¹

3-الدعوى المدنية بالتبعية:

إنه ومن أجل تسريع حصول المتضرر من الخطأ الطبي على التعويض، أجاز القانون للقاضي الجزائري ارتداء جبة، أو قبعة القاضي المدني بعد إدانة الطبيب، أو أحد الأطقم الطبية المساعدة له، وهنا يقرر القاضي الجزائري بالإضافة الى العقوبات الجزائية، التعويض المدني المستحق للمتضرر أو الضحية مع جعل التعويضات على المرفق الطبي، التابع له الطبيب عملا

¹ الحيارى أحمد حسن، المسؤولية المدنية للطبيب في ضوء النظام القانون الأردني والنظام القانوني المدني الجزائري، دار الثقافة، عمان، 2008، ص 22..

بمبدأ المسؤولية التبعية، السالف شرحها. غير أن هناك اختلاف بين القضاة في مسألة الفصل في الدعوى المدنية، عندما تكون المرفق الطبي تابع للقطاع العام.

تعد المسؤولية الطبية من أصعب أنواع المسؤوليات المدنية والجزائية، وذلك نظرا لكون العمل الطبي معقد وصعب، يرهق كاهل الأطباء، ويجعل من فرضية الخطأ في حقهم جد متوقعة، ورغم ذلك تبقى حماية المتضرر وإفادته بالتعويض تفرض تقرير مسؤولية للطبيب وهذا ما يجعل القاضي مجبرا على التحري الجيد حتى لا يضيع حق الطبيب ولا حق المريض.

وعليه فانه ونظرا لصعوبة المسؤولية الطبية، يتعين على المشرع الجزائري التدخل من أجل تقرير قواعد قانونية من شأنها حماية الطبيب والمريض معا، وذلك بالحد من مجال مسؤولية الطبيب عن طريق تعزيز العقوبات التأديبية، في الأخطاء المهنية البسيطة والعادية، وعدم تقرير لها أي مسؤولية مدنية أو جزائية، وإبقاء المسؤولية في حالة الخطأ العمدي، والخطأ المهني الجسيم، مع ضرورة فتح إمكانية تعويض المتضرر عن الأضرار اللاحقة به دون متابعة مثل انشاء صناديق للتعويض عن الأخطاء الطبية، مع تعزيز فكرة المسؤولية الطبية على أساس الضرر وفقا لنظرية المخاطر، وذلك من خلال تعويض المتضرر في بعض الحالات دون البحث عن المتسبب في المتسبب في الخطأ لكي يتمكن المريض من استيفاء حقه دون اقحامه في ضرورة اثبات الخطأ والذي يمثل كاهل حتى المتخصصين في بعض الأحيان، وهذا مثل ما عملت به بعض القوانين المقارنة.¹

وفي الأخير يتعين على القضاة عند تعيين الخبراء من أجل تحديد الخطأ الطبي ضرورة تحديد درجة الخطأ وليس الاكتفاء فقط بالخطأ لتقرير المسؤولية إذ أنه لا يمكن مثلا مساءلة الطبيب

¹ بوشري مريم، «المسؤولية المدنية للطبيب» مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 4، جامعة عباس لغرور خنشلة، الجزائر، 2015، ص 156.

على الخطأ البسيط مهما كانت شدة الضرر الناتج، مع الأخذ بعين الاعتبار صعوبة العمل الطبي عند تقرير العقوبة.

خامسا- مسؤولية الطبيب عن الأجهزة:

لقد أصاب التطور العلمي كافة مرافق الحياة وقد كان للطب نصيب كبير، في هذا التطور فقد وضع العلم في متناول الأطباء العديد من الأجهزة الطبية، والآلات الجراحية بغرض استخدامها في العلاج والتشخيص أو في إجراء عمليات الجراحية، وليس بغريب أن يلحق استخدام هذه الأدوات أضرارا في المريض. ففي الحالة التي يلحق الطبيب فيها ضررا بالمريض باستخدام الآلة أو جهاز طبي نكون هنا أمام مسؤولية عقدية، باعتبار أننا أمام حالة كان تدخل الآلة سببا في عدم تنفيذ التزام بتحقيق نتيجة ثابت بالعقد المبرم، بين الطبيب والمريض، فهو التزام بسلامة المريض، أين تطبق أحكام المسؤولية العقدية، عن الفعل الشخصي للطبيب في كل مرة، يكون فيها إخلال من الطبيب في تحقيق التزام بسلامة المريض بسبب إصابته بضرر جراء استعمال الآلة أو الجهاز الطبي.¹

سادسا-مسؤولية الطبيب عن الادوية :

يعرف الدواء بأنه كل مادة أو مركب له خاصية العلاج والوقاية في مواجهة الامراض البشرية أو الحيوانية و هو كل منتج له خاصية الاستعمال في الفحص او التشخيص الطبي أو تغيير المميزات الفيزيولوجية العضوية في الجسم ، فالدواء اذن كل مادة لها مفعول علاجي أو تعتبر من المنتجات الصيدلانية ،توصف للمريض بغرض شفاؤه أو حمايته من مرض ، يجب على الطبيب ضمان سلامة مرضاه فيما يخص الأدوية الممنوحة لهم و الأعضاء والتركيبات الصناعية ، إضافة الى حسن استخدام هذه الأجهزة .،و الآلات الطبية أثناء كل تدخل طبي أو جراحي على المريض،

¹ قتال حمزة، مصادر الالتزام المسؤولية التقصيرية، الفعل المستحق للتعويض، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018 ، 74ص.

ويلتزم بسلامة الأدوية التي يقدمها للمريض ، إذ أنها يجب أن تكون صالحة للاستعمال وتتوافر فيها الشروط والمواصفات القانونية التي يجب توافرها في الدواء وعدم تقديم دواء ضار للمريض ، كما يلتزم الطبيب عند كتابته للدواء في وصفة العلاج ببذل العناية واليقظة بأن يكون الدواء ناجعا ولكنه غير ملزم بشفاء المريض¹. فلا يكون طبيب مسؤولا تجاه المريض إلا في حالات التي يحددها و لا يمكن وصف الدواء إلا بعد تشخيص الحالة فإن أخطأ الطبيب في التشخيص وبالتبعية في تحرير الوصفة فيكون مسؤول اذا لم يستعمل الوسائل المتاحة والممكنة لتشخيص المرض أو أهملها دون سبب معقول ، ووجب التنبيه ان علم الطب هو علم لم يكتمل بعد وعليه تقتصر محاسبة الأطباء على الأصول العلمية الثابتة فلا يصح ان يسأل الطبيب عن أمر مختلف فنيا

ثانيا-الجهات التأديبية. لتأديب طبيب العمل:

تكفل المشرع بتنظيم الجهات المختصة بتأديب الأطباء بإنشاء المجلس الوطني الاخلاقيات الطب، ومنحه سلطة تأديب الأطباء التي يمارسها من خلال المجالس الجهوية والفروع النظامية الجهوية والوطن ويستخلص من كل ما جاءت به في قانون حماية الصحة وترقيتها، وكذا من مدونة أخلاقيات الطب، أن الجهات المختصة بالتأديب تتمثل في جهتين :المجلس الوطني للآداب الطبية أو أخلاقيات الطب . المجالس الجهوية الاخلاقيات الطب. وذلك على الشكل التالي:

1- المجلس الوطني لأخلاقيات الطب :عمل المشرع على إنشاء المجلس الوطني لأخلاقيات

الطب الذي يضمن حسن تثبيت الاخلاق المهنية بممارسته السلطة التأديبية على كل من يرتكب خطأ تأديبيا، لا تقتصر السلطة التأديبية على المجلس الوطني أو المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب بل يمكن أن تمارسها الهيئة المستخدمة فيخضع بذلك وفقا للقانون

¹ عبد الصبور عبد القوي على مصري، جرائم الأطباء والمسؤولية الجنائية والمدنية عن الأخطاء الطبية بين الشريعة والقانون، دار العلوم لنشر والتوزيع، مصر، 2011، ص 208.

المنظم للمهنة، ويخضع لمتابعة تأديبية وفقا لقانون الوظيفة العمومية، إذا كان موظفا دائما في مؤسسة استشفائية عامة .

وقد تم إنشاء المجلس الوطني لأخلاقيات الطب الذي نظم تشكيله المرسوم التنفيذي المتضمن مدونة أخلاقيات الطب. من بين مهامه يتولى الدعاوى التأديبية المقامة ضد الأطباء حيث للإشارة ليس هناك أية مادة صريحة تحدد الطبيعة القانونية للمجلس واكتسابه الشخصية المعنوية ولكن يمكن أن يستخلص ذلك. ضمنا من خلال تمتعه بحق التقاضي.¹

2- المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب. تم إنشاء 17 مجلسا جهويا على المستوى الوطني والتي بدورها تشكل من الجمعية العامة. وتتكون من أعضاء الفروع النظامية الجهوية، والمكتب الجهوي يتكون من رؤساء كل فرع نظامي جهوي، وعضو منتخب يجب أن يكون من القطاع العام لما يكون رئيس الفرع النظامي من القطاع الخاص والعكس بالعكس. ويتكون المجلس الجهوي حسب المادة 162 من مدونة أخلاقيات الطب على كل من الجمعية العامة التي تتكون من أعضاء الفروع النظامية الجهوية المتألفة منهم . والمكتب الجهوي الذي يتكون من رؤساء كل فرع نظامي جهوي، وعضو منتخب من القطاع العام أو الخاص.²

أنواع العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الطبيب أورد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية للموظف العام في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الخاص بالممارسين الطبيين في مدونة أخلاقيات الطب وذلك على الشكل التالي:

أ-العقوبات التأديبية حسب الأمر 06- 03 القانون الأساسي للوظيفة العمومية: نظم المشرع العقوبات التأديبية في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في

¹ بوشربي مريم، نفس المرجع، ص 158.

² علي بدوي، الالتزامات المهنية للطبيب في نظر القانون، الموسوعة القضائية الجزائرية، موسوعة الفكر القانوني، المسؤولية الطبية، دار الهلال للخدمات الاعلامية، الجزائر 40.

الفصل الثاني تحت عنوان العقوبات التأديبية، وقسمها إلى أربعة أقسام حسب جسامه الأخطاء المرتكبة و هي:

➤ الدرجة الأولى:

-التنبيه.

-الإنذار الكتابي.

-التوبيخ.

➤ الدرجة الثانية:

-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

-الشطب من قائمة التأهيل.

➤ الدرجة الثالثة:

-التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

-التنزيل من درجة إلى درجتين.

-النقل الإجباري .

➤ الدرجة الرابعة:

-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

-التصريح.

- العقوبات التأديبية حسب مدونة أخلاقيات الطب: تتمثل العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها من طرف المجلس الجهوي ضد الطبيب.

1-الإذار: ويكون بإشعار الطبيب تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته مستقبلا.

2-التوبيخ: ويكون بإشعار الطبيب تحريرا بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي¹.

المبحث الثاني: تنظيم طب العمل وصلاحيه طبيب العمل.

إن أهمية طب العمل من الناحية القانونية، تظهر جليا في اهتمام المشرع بتنظيم محيط العمل أو بيئته صحيا بنصوص دستورية وقانونية وتنظيمية بالإضافة، إلى الاتفاقيات الجماعية التي أصبحت تتضمن حق العامل في الاستفادة من طب العمل، بل أصبح طب العمل مطلبا احتجاجيا للممثلين النقابيين.

ووفقا للتشريع الجزائري تتمثل واجبات العامل الأساسية في مراعاة كما هو الحال في نقابات التدابير الوقائية الصحية والأمن المعدة من طرف المستخدم طبقا للتشريع والنظام الداخلي، وتقبل كافة أنواع الرقابة الطبية سواء الداخلية، أو الخارجية ضمن سياق طب العمل، فتظهر هذه الأهمية من خلال الأحكام المنظمة لبيئة العمل بغض النظر عن الانتاج الذي ينتمي إليه العامل ، هذا من خلال القانون 07/88 الذي تعرض إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية و الامن داخل بيئة العمل وكذا المرسوم التنفيذي المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة و الامن داخل أماكن العمل ، وتبرز الأهمية من خلال ما يلي: حماية محيط العمل

¹ عبد الوهاب عرفه، المسؤولية الجنائية والمدنية والتأديبية للطبيب والصيدلي، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الاولى 2009، صفحة 333.

الدائمة، وإما عن طريق التهوية المختلطة ، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل، طبقا يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طري التهوية الميكانيكية، أو التهوية الطبيعية للمقاييس المحددة في التنظيم المعمول به حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91. اعتماد مقاييس أخرى للتهوية عندما تكون الأماكن المعدة للعمل تتطلب الإضاءة أو الإنارة الاصطناعية يجب أن تهيئ فتوحات تطل على الخارج وتضمن التهوية والإنارة الطبيعية، في الأماكن المغلقة، وأو الجو المعقم أو عند استعمال أساليب تكنولوجية خاصة.¹

الفحص الطبي إن مصلحة العامل ذاته تقتضي التأكد من قابليته وملاءمته، للعمل في المهنة المختارة ، سواء من الناحية الصحية، أو الجسدية، أو الذهنية ، لذلك كانت ضرورة حصول العامل قبل السماح له، بالعمل على شهادة من الطبيب العمل المسؤول ،بأن صحته ملائمة للعمل في المهنة التي اختارها ، حيث تعتبر الشهادة الطبية التي تثبت قابلية العمال الصحية للعمل شرطا مسبقا للشروع في العمل ، فالهدف من الفحص الطبي ،التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح لممارسة المهنة المختارة ،والفحص الطبي الذي يجري للعمال إجراء إلزامي يقوم به الطبيب استجابة لأحكام القانون كما تلزم بأحكامه ،كل من الجهة المشغلة ، إذ الأصل فيه الإذعان ، فالفحص شرط ضروري للقبول في العمل، أو الاستمرار فيه و تتعدد حالات الفحص الطبي للقاصر ،وأهمها الفحص الابتدائي والفحص الدوري ، وهذا ما سنتناوله تباعا .

-الفحص الطبي الابتدائي فحص التوظيف، إذا كان الفحص الطبي شرطا لازما، فحصاً لعمل العامل، فإنه يسمى بالابتدائي لكونه أول يجري له، ولأنه يسبق التحاقه بوسط العمل، وهذا الفحص أهم الفحوصات الطبية، حيث يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، لذا يشدد المشرع على ضرورة التقيد بقواعده إذ أنه غير مهياً لما يتعرض له البالغون من مخاطر. بعد إبرام عقد العمل يجري

¹ عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، د ج، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 232.

الفحص الطبي للعامل طبيب ب عمل الهيئة المستخدمة أو الطبيب العام المنتدب من القطاع الصحي، ذلك أن طب العمل التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة.¹

-فحص استئناف العمل ويشترط لإجرائه : -أن يكون العامل قد غاب عن منصب عمله بسبب مرض مهني أصيب به أثناء ممارسة مهنته ويندرا هذا المرض في قائمة الأمراض المهنية أو يكون الغياب عن المنصب بسبب حادث عمل وقل له أثناء ممارسة أعمال مهنته و استفاد من إجراءات حادث العمل قانونا وتنظيما.²

- أو يكون الغياب عن العمل بسبب عطلة أمومة، من جراء الولادة التي حددت مدتها ب 98 يوما وهذا الحكم يخص العاملات فقط للتأكد من صلاحيتها الصحية ، لأنه قد تنهي عطلة الأمومة ولم تكن قد شفيت العاملة من جراء الولادة بسبب المضاعفات المرضية.

-أو قد يكون استئناف العمل بسبب غياب لا يقل عن 21 يوما من جراء مرض، أو حادث مهني إذ قد يغيب العامل عن منصب عمل لمدة لا تقل عن 21 يوما ،بسبب مرض أو حادث وإنما لمرض آخر ير الأمراض المهنية، أو لحادث لا يصنف في الحوادث المهنية المعترف بها في المجال المهني ، بها قانونا لما هو الحال في الحوادث المنزلية، أو الأمراض المعقدة المبررة بشهادة طبية ، ففي هذه الحال إذا أراد العامل استئناف العمل، فيجب أن يخضع لفحص طبي يجريه طبيب العمل على العامل في استئناف عمله ، و أوجب على الهيئة المستخدمة ،

أن تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات المتكررة، من العامل والتي لا تقل عن 21 يوما ويجب على العامل حينما يقدم شهادة طبية.

¹ الأستاذ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها دار الخلدونية الصفحة 642.

² بوعبد الله ميلود دواجي، طب العمل ومسؤولية الطبيب، نفس المرجع السابق، ص 23.

-الفحص الطبي الخاص بتحويل العامل :قد يعين المت رشح للعمل في منصب عمل محدد و مباشر عمله فيه، بعد خضوعه للفحص الطبي الابتدائي للتأكد من صلاحيته الصحية لتحمل أعباء المنصب المعين فيه بالإضافة إلى خضوعه إجباريا ،لفحوص طبية دورية وفقا لكيفيات تحددها الهيئة المستخدمة ، ولكن بعد فترة من أداء عمله قد تقصر ، أو تطول يرغب في تبديل منصب عمله بمنصب عمل آخر جديد ، ففي هذه الحالة على العامل الراغب، في تبديل منصب عمله لدواعي صحية أو لت رقية جديدة استقاد منها في إطار مساره المهني ،أو أن إدارته اتخذت قرارا بتحويله إلى منصب عمل ،آخر لداعي المصلحة العامة ،يجب أن يخضع لفحص طبي جديد ويشترط فيه :

-أن يكون هذا العامل قد حاز صفة العامل، من قبل أي أن يكون قد عينت له إدارته منصب عمل وشرع في أداء مهامه ، ويرغب في أن يحول إلى منصب عمل إما بإرادته أو رغما عنه . و إن نص المادة 14 جاء عاما إذ عبرت المادة بصيغة العموم إذ ان لفظ كل من ألفاظ العموم وعليه فإن كل تحويل لمنصب عمل جديد سواء كان هذا المنصب بسيطا، أو ينطوي على أخطار مهنية ، أو يكون قد مارسه العامل من قبل، ويعرف جزئياته وأخطاره أو لم يكن قد مارسه أصلا . ويهدف هذا الفحص الخاص إلى التأكد بصورة واضحة من أن العامل المحول إلى هذا المنصب جدير وأهل له من الناحية الصحية ،بمفهومها الواسع ، لان الفحص الطبي يبين مدى صلاحية هذا العامل لهذا المنصب المترشح لشغله أو أنه غير أهل له.¹

-الفحص الدوري لطبيب العمل: ان الفحص الدوري يكون لفائدة العامل الممارس لعمله، وإن كل هيئة مستخدمة يتوجب عليها عرض عمالها على فحص طبي دوري، مرة واحدة في السنة على الأقل، وقد يجري مرتين في السنة أو كل ثلاثة أشهر، أو كل شهر حسب خطورة منصب العمل.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص

أهداف الفحص الدوري:

- حصول الهيئة المستخدمة على صورة واضحة للمستوى الصحي الذي يتمتع به العاملون بمختلف أصنافهم.

-يساعد هذا الفحص الدوري الطبي على إعداد تخطيط مستقبلي يتعلق بالموارد البشرية من حيث توزيعها وإسناد مناصب العمل لها ، وبيان الوظائف الجديدة أو اتخاذ إجراءات وقائية إبعادا لكل خلل صحي يمكن أن يتعرض له العمال .

-إن الفحص الطبي الدوري يساعد المراقبين في التحقق من مدى التزام الهيئة المستخدمة والعمال بالشروط الصحية والوقائية المعتمدة في أداء العمل.

-إن هذا الفحص الطبي الدوري أصبح يتخطى الحدود الوطنية تطبيقا للمواثيق الدولية والإقليمية كالاتفاقية العربية للسلامة والصحية المهنية و يظهر من النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لنشاط طب العمل أن الفحص الدوري يخضع لعاملين هما : عامل مرور الزمن و عامل تبدل الظروف والأحوال.

-أن الفحص الطبي الدوري لا يقتصر على فترة زمنية معينة بل يستمر مع العامل طوال حياته المهنية على اعتبار أن هدفه يكمن في التحقق من السالمة الصحية للعامل ومدى قدرته على الاستمرار في أداء عمله بالكيفية المطلوبة حسب مواصفات منصب العمل وتقنياته . وإثباتا لهذا البد أن يدون ذلك في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من مفتشيه العمل المختصة إقليميا ويسجل فيه جميع العمال حسب فئاتهم المهنية وتبين فيه هوياتهم الكاملة من اسم ولقب وتاريخ ازدياد وسن ومنصب العمل وتاريخ إجراء الفحص والوضعية الصحية للعامل المفحوص وفئته المتميزة.¹

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، د ج، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 25.

وايضا كما تتجسد هذه الوظيفة لطبيب العمل من خلال تنظيمه وتنسيقه لمهام الوقاية والعلاج والتزامه بتحرير ومسك الوثائق والسجلات المتعلقة بطب العمل، كسجل التقيحات في وسط العمل وإعداد الإحصائيات، التي لها صلة بوسط العمل، والرقابة على مدى توفر شروط الامن.¹

المطلب الأول: تنظيم طب العمل في قانون الصحة.

قد خلقت حركة التصنيع الحديث واقعا اجتماعيا، وبيئيا واقتصاديا، جديدا يتمثل في تجمع عدد كبير من الأفراد في مصنع واحد وتداخل المسؤولية والعلاقات، والارتباطات العملية والإنتاجية بين المصنع ووحدات الإنتاج، مما أدى الى ظهور فئة اجتماعية، جديدة تعيش على الصناعة أو على الأقل تتأثر بعوامل البيئة الصناعية أو، الإدارية زيادة عن التغيرات البيئية العريضة والواسعة في وسائل الاتصال والمواصلات وشبكات الكهرباء، والمحروقات الممتدة إلى جانب كل النتائج الجانبية و السلبية للتصنيع كتلوث البيئة، بجميع أنواع الملوثات الصلبة والغازية والسائلة وزيادة الضجيج والاهتزاز والإضاءة ودرجة الحرارة، والإشعاع والجراثيم، وغيرها من الآثار الناتجة عن الصناعة، أو حتى في الإدارات العمومية التي أصبحت تستعمل الأدوات الحديثة في التكنولوجيا من أجهزة في إنجاز العمل المهني أو الوظيفي والتي أصبحت عاملا خطيرا يهدد البيئة والحياة . إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، لم يكتف المشرع الجزائري، بتحميل صاحب العمل المسؤولية بل أوجب على بعض الأجهزة، القيام بالرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية، و الامن وأهم هذه الأجهزة الجهاز الرقابي الداخلي ، لجنة الوقاية الصحية

¹ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، السنة الجامعية 2014/2015، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة، ص 76.

والأمن والجهاز الرقابي الخارجي ، و مفشيه العمل.و منه سوف نتعمق اكثر من خلال الفروع الموالية .

الفرع الاول: الوقاية الصحية والامن.

إن الوقاية الصحية والأمن، وطب العمل، من الحقوق الجوهرية للعمال والالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة، ومطالبة العامل بالحماية من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، مثل الأدخنة والغازات والأبخرة... إلخ، والحرائق والانفجار وغيرها من الأخطار المتنوعة الأخرى، ويجسد مظاهر الحماية في توفير وسائلها الفردية والجماعية وما نص عليه القانون 07/88 تجهيزات وسائل حماية أخرى¹ . نظرا لأهميتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل ، فإن الدستور قد جعل من الحماية والرعاية الصحية حقا أساسيا .وتجسيدا لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع الأسس والترتيبات، التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته، وذلك من خلال تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية ،للعمل والنص على التمتع بالعطل و الراحة في سبيل ذلك فقد خول لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في مجال المراقبة ،كما نص على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع العمالي، سواء كانوا من المسيرين أو من العمال .تعد الوقاية الصحية أهم مرتكزات النظام الصحي الوطني، لذلك تجعل الدولة لها برامج وطنية تكتسي الطابع الإلزامي في أغلب مظاهرها وتخص أماكن العمل، بعناية بالغة في هذا المجال إذ يعد العمال أكثر الفئات تعرضا لمختلف الإصابات والأمراض .إن الالتزام بتوفير مصلحة طب العمل ،واجب ألقاه المشرع على عاتق الهيئات المستخدمة توفيراً للحماية الصحية للعمال ووقاية لهم من الأمراض المهنية التي قد يتعرضون لها أثناء ممارستهم لعملهم إن هذه المطالب المتعلقة بتنظيم مصلحة طب العمل، وتمويلها تلتزم التدقيق فيها والتعرف على كل أنماط التنظيم ، والجوانب الصحية الواجب تمويلها ،

¹ الأستاذ محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر، نفس المرجع السابق، ص 88.

ثم بحث المقاييس المعتمدة في إنشاء هذه المصلحة وجعلها تؤدي دورها المنوط لها وتحقيق الغاية، التي أنشأت من أجلها وبذلك تصل الهيئات المستخدمة إلى تحقيق أهدافها بضمانها لديمومة المورد البشري ، الذي يعتبر أساس العملية الإنتاجية أو الخدمية ومحركها الأساسي.¹ فتعهد رقابة تطبق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية ، و الامن و طب العمل الى مفتشة العمل ، طبقا للصلاحيات المخولة لها .

قوم مفتش العمل، عند معانة مخالقات ذا التشريع بأعداد مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى أمثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل.

حدد مفتش العمل أجلا للمؤسسات المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات، طبقا للتشريع الساري المفعول.

واجب ان تقدم المؤسسة المستخدمة، بطلب من مفتشة العمل ، سجلات و وثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلة على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية و الامن .

فضلا عن ذلك ، يمكن للجنة الوقاية الصحية و الامن ، و مندوب الوقاية الصحية و الامن و كذا طبيب العمل أن يشعروا في أي وقت ، مفتش العمل ، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة لمستخدمه الاجراءات المناسبة، بعد اخطار مسبق يوجه اليها . تحدد وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طرق التنظيم .

- فضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية المختصة التي تعين، لهذا الغرض، أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش.

¹ الأستاذ خليفي عبد الرحمن، نفس المرجع السابق الصفحة 45.

تحدد وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طرق التنظيم.¹

- إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن او مندوب الوقاية الصحية و الأمن او طبيب العمل او أي من وجود سبب خطر وشيك، يبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنهما قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية والملائمة. يجب ان يقيد هذا الاشعار المشفوع بجميع الملاحظات في سجل خاص، يمسك لهذا الغرض، و ان يبلغ خلال الاربعة و عشرين (24) ساعة، مفتش العمل المختص اقليمياً من قبل مسؤول الوحدة أو من يمثله أو ينوب عنه قانوناً، اذا لم يتخذ هذا الاخير الاجراءات الضرورية. اذا تعذر اشعار الاشخاص، فيتعين على العامل أو العمال الاكثر تأهيلاً و الذين يتحققون من وجود سبب خطر وشيك أن يتخذوا كل الاجراءات الضرورية.

عندما يتحقق مفتش العمل، اثناء زيارته التقديرية لوحدة ما، من وجود سبب خطر وشيك اما على أمن العمال أو على حماية الوحدة، ويقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ اي اجراء مفيد².

الفرع الثاني: شروط ممارسة طب العمل.

يتطلب القانون شروطاً لإنشاء مصلحة طب العمل لاسيما تلك المتعلقة بمصلحة طب العمل ما بين الهيئات لكونها ذات حجم كبير وتستقبل عدداً هائلاً من العمال الذين ينتمون إلى هيئات مستخدمة متنوعة من حيث طبيعتها ونشاطها وعدد عمالها ودرجة تعرضها للأخطار وحتى تتمكن الهيئات والسلطات الوصية من معرفة مدى مطابقة هذه المصلحة للقانون والتنظيم الساري المفعول ويمكن أن نجمل هذه الشروط فيما يلي:

¹ المادة 16 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمادة 16 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

² باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق، العدد 1، جامعة البحرين، 2007، ص 179.

-الرخصة قبلية: إن جميع الهياكل الصحية، أو الهياكل، أو المصالح ذات الطابع الصحي يجب أن تخضع إلى الوصاية التقنية، لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ورقابتها. إن أمر إنشاء مصلحة لطب العمل سواء ما بين الهيئات المستخدمة كقاعدة عامة أو إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أي نمط من أنماط مصالح طب العمل يجب أن يعلم به السلطة الوصية، لكون طب العمل يندرج ضمن السياسة الصحية العمومية للدولة ، لتضطلع بمهمة الرقابة من حيث سيرها وتوفيرها على المقاييس المعتمدة ونصت المادة 17 من نفس القانون المشار إليه أعلاه على حكم عام يتمثل في أن إنشاء أي هيكل صحي ،أو ذي طابع صحي وتوسيعه، وتغيير تخصيصه وإغلاقه المؤقت ،أو النهائي يخضع وجوبا إلى رخصة قبلية يسلمها وزير الصحة، والسكان وإصلاح المستشفيات. وعلى اعتبار أن مصلحة طب العمل، في مفهوم هذه المادة، هي هيكل ذي طابع صحي يختص بالطب الوقائي للعمال، واكتشاف الأمراض المهنية وحوادث العمل واقتراح الحلول إما بالقضاء عليها، أو الحد منها ومن ثم فإن هذا النص ينطبق على جميع مصالح طب العمل، سواء أكانت داخل الهيئة المستخدمة أو ما بين الهيئات أو غيرها.¹

- توفر موارد بشرية مختصة: يلزم المؤسسة بإنشاء مصلحة لطب العمل. لكن المعيار الذي تبناه المشرع الجزائري في تحديد مهام طبيب العمل، يعترضه نوع من الغموض إذ أنه يصعب من الناحية العملية تحديد بدقة مواقع العمل الأشد خطورة عن تلك الأقل خطورة حتى ولو حددها.

-بناء هيكل ذي طابع صحي: يجب على الهيئة المستخدمة أن تبني هياكل ذي طابع صحي داخل المؤسسة أو بناء هيكل صحي أو ذي طابع صحي مشترك ما بين الهيئات يتوفر على المواصفات والمعايير المتبعة في بناء مثل هذه المصالح من هذه الناحية، وأن يندرج بناؤها في المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق، ص 123.

-توفر الوسائل المادية والبشرية: إن الرخصة القبلية لإنشاء مصلحة طب العمل لا تسلم إلا إذا أثبتت لجنة الرقابة في محضر معاينتها أن هذه المصلحة تتوفر فعال على جميع المستلزمات والأدوات والأجهزة الضرورية، لتسيير هذه المصلحة، وكذلك الموارد البشرية الطبية والشبه الطبية المحدد عددها قانونا، وتنظيما فإذا لم تتوفر هذه الوسائل فلا تمنح للهيئة الرخصة المطلوبة، وتلتزم بتوفير هذه الوسائل المادية والبشرية، في أقرب الآجال لأنه لا يمكن التحجج بعدم إنشاء المصلحة، بسبب عدم الحصول على الرخصة، لان الهيئة ملزمة قانونا، بإنشاء هذه المصلحة من حسابها الخاص والعمل على توفير الوسائل والمواد والموارد البشرية

الفرع الثالث: شروط ممارسة طبيب العمل.

يمكن أن يعهد بنشاط طب العمل وقاعدة عامة، وفقا للنصوص القانونية والتنظيمية، إلى طبيب اختصاص في طب العمل، فإذا تعذر ذلك يلجأ إلى الاستعانة بطبيب عام ممارس، حفاظا على استمرارية مصلحة طب العمل، وتنفيذا للالتزام الهيئة المستخدمة في مجال توفير حماية صحية، ووقائية لعمالها.¹

إن مهنة الطب ترتبط بتقديم العلاج الطبي للمرضى، من خلال القيام بمجموعة من الاختبارات والفحوصات، ومن تم الحصول على نتائجها. ووصف العلاج الضروري وتوفير الرعاية الصحية الملائمة.

- يجب على الطبيب أن يمتلك معرفة واسعة في مجال مهنة الطب ويمارس مهامه على مستوى المرافق الاستشفائية المدنية أو العسكرية بعد استيفائه لجميع الشروط المنصوص عليها قانونا لالتحاق بمهن الطب. تنص المادة 167 من قانون المتعلق بالصحة، على أنه تمارس مهن الصحة حسب أحد الأنظمة الآتية: . بصفة موظف، أو متعاقد في الهياكل و الإدارات و المؤسسات

¹ فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم القانون العام، جامعة الجزائر، السنة 2015/2016، ص88.

العمومية للصحة أو أخرى ، يسيره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، . بصفة متعاقد في هياكل و مؤسسات الصحة أو ذات طابع الصحي و اجتماعي طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، . بصفة حرة . و هذا ما ورد نصه كذلك في المرسومين التنفيذيين من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين ، و المتخصصين في الصحة العمومية باعتباره أنه موظف بموجب المادة 3 منهما على أنهم موظفين يخضعون للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كما يخضعون زيادة على ذلك للنظام الداخلي الخاص للمؤسسة التي يعملون بها .وعليه من خلال استقراء هذه النصوص القانونية يتبين أن الطبيب الممارس في مرفق الصحة العام يعتبر موظف عام تطبق عليه الأحكام والشروط العامة لاكتساب صفة الموظف العام والمتمثلة في -أن يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة بموجب قرار إداري متى استوفى الشروط التي تستجوبها المنصب.¹

-أن يعهد للموظف عمل دائم فلا يكفي العمل العرضي أو المؤقت .

-أن يعمل في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

الشروط العامة لمزاولة مهنة طب لا يجوز لأي شخص ممارسة العمل الطبي إلا إذا توفرت الشروط الأساسية الواجب توفرها لمشروعية التدخل الطبي الشخصي في جسم المريض وفق لما نصت عليه المادة 185 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة .تتمثل شروط ممارسة مهنة الصحة حسب المادة 166 من قانون 11-18 المتعلق بالصحة فيما يلي²:

- التمتع بالجنسية الجزائرية بحيث لا يتحصل على الترخيص لمزاولة مهنة الطب إلا لمن كان يتمتع بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصلية أو مكتسبة و يكفي أن تكون موجودة لطالب

¹ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006.

² قانون رقم 11-18 المتعلق بقانون الصحة الجزائري المؤرخ في 02 يوليو 2018.

الرخصة يوم تقديمه بهذا الطلب و يتم ذلك بناء على مقرر من وزير الصحة ، كما يخضع مهني الصحة ذو الجنسية الأجنبية لشروط الممارسة و العمل التي تحدد عن طريق التنظيم .

- الحيازة على شهادة من التعليم العالي الجزائري المطلوب أو الشهادة المعادلة له ، إذ يجب أن يتحصل طالب رخصة مزاوله مهنة الطب ،حسب الحالة على الشهادة العلمية دكتور في الطب أو الجراحة الاسنان أو الصيدلة من جامعة جزائرية ،أو على شهادة أجنبية معترف بها في الجزائر بعد أن يحصل صاحبها على معادلتها بالشهادة الجزائرية.

- التمتع بالحقوق المدنية أي يتمتع بكافة الحقوق الأساسية التي تضمنها الدولة كالحق في المساواة القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية الكاملة.

- عدم التعرض على حكم جزائي يتنافى مع ممارسة المهنة ، يقتضي ذلك أن لا يكون الطبيب قد ارتكب الجريمة يعاقب عليها القانون ،و لا يعرض نفسه للشبهات ،و التصرفات المخلة بالآداب العامة لأنه لا يصلح لان يكون محل ثقة من المرض .

-وإذا كان قد تحصل على رخصة مزاوله مهنة الطب، من قبل تسحب منه إذا تعرض الى حكم جزائي يتنافى مع ممارسة المهنة.

- التمتع بالقدرات البدنية و العقلية ،التي لا تتنافى مع ممارسة مهنة الصحة ، أي لا بد أن تتوفر لدى من يمارس مهنة الطب كل المؤهلات الصحية الضرورية، التي تمكنه من مزاوله المهنة بكامل قدراته الجسدية، و الذهنية إذ لا يمكن لشخص معاق ذهنيًا، أن يقوم بعملية جراحية معقدة¹.

-التقيد بالسر المهني إن التعريف الراجح للسر الطبي هو: كل أمر أو واقعة تصل إلى علم الطبيب سواء أفضى إليه المريض أو الغير، أو علم به نتيجة الفحص أو التشخيص، أثناء أو

¹ دحمانى منال الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2009، ص30 .

بمناسبة مهنته أو كان للمريض أو أسرته مصلحة مشروعة في كتمانها. إن طبيعة المهنة الطبية تقتضي أن يطلع الطبيب على أمور كثيرة تتعلق بحالة المريض الصحية أو بحياته الخاصة. فلمريض وبهدف الحصول على علاج يهب الطبيب الثقة تامة ويتنازل بذلك عن اعتبارات كثيرة ضف إلى ذلك أن دراسات الطب والتكوين الذي يتلقاه الأطباء من شأنه تنمية قدرتهم على البحث والتحري والتفطن لكل ما يمكن أن يكون سببا في معاناة المريض. ففضول الطبيب إذن جزء من عمله، والتزام تفرضه عليه أصول المهنة، مما يخول له فرص الاطلاع على الكثير من القضايا والأمور الشخصية، التي لا ينبغي أن يعلم بها غيره، فيصبح بذلك الأمين على أسرار المريض، ويقع بالتالي على عاتقه الالتزام بعدم الإفشاء بها إلا في الحالات التي نص عليها القانون، وعليه يمكن القول إن السر الطبي، يتعلق بحقيقة مكتومة لا يكشف عنها إلا لضرورة أو بمناسبة تفرض ذلك. تنص المادة 24 فقرة 1 من قانون 18-11: لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة وسر المعلومات الطبية المتعلقة به باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون¹. ومن أجل ضمان حماية حسن سير المرفق العام والحفاظ على مصلحة العامة نصت مختلف القوانين على مبدأ الحفاظ على السر المهني الذي يعد بالدرجة الأولى مبدأ أخلاقيا قبل أن يتحول إلى التزام قانوني.

وهناك حالات يتعين فيها كشف السر المهني لمصلحة المجتمع، كأن يكتشف الطبيب مرضا معديا لدى مريضه فإن المصلحة في كتم السر المهني، أقل من المصلحة في منع انتشار المرض بصورة وبائية بين أفراد المجتمع، فهنا يحمي مصلحة خاصة بأفراد المجتمع بأسره، ومن ثم يعد ذلك أجدر بالحماية من الحق الشخصي .. في حالة تشخيص أو احتمال مرض خطير، يمكن أفراد أسرة المريض الحصول على المعلومات الضرورية، التي تمكنهم من مساعدة هذا المريض ما لم يعترض على ذلك. وذلك حسب المادة 25 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة.

¹ المادة 25/24 من القانون 11/18، نفس المرجع السابق.

المطلب الثاني: رقابة القضاء على نشاط طب العمل.

عندما ترفع أمام القاضي دعوى للمطالبة بالتعويض، عن ضرر الذي أصاب المريض ، جراء خطأ الطبيب أو المؤسسة الاستشفائية العمومية أو قامت المسؤولية بدون خطأ ، وجب عليه في المرحلة الأولى فهم الوقائع المطروحة أمامه وفي المرحلة الثانية تكييفها ليتسنى له تقدير التعويض معتمدا في ذلك على نص المادة 132 ق. م. ج ، التي جاء فيها على ما يلي :يعين القاضي طريقة التعويض مقسطا، كما يصح أن يكون إيرادا، مرتبا ويجوز في هاتين الحالتين إلزام المدين بأن يقدم تأمينا ، ويقدر التعويض بالنقد على أنه يجوز للقاضي تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحال إلى ما كانت عليه وأن يحكم بذلك على سبيل التعويض بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل غير المشروع ،ولكن التعويض العيني نادرا جدا في المسؤولية الطبية .وقد وضع المشرع مجموعة من العناصر والمعايير، وأوجب على القاضي الاعتماد عليها للوصول إلى تقدير التعويض بما يتناسب والضرر فلا يجوز له أن يستبعد عنصرا منها، أو يضيف لها عناصر جديدة وهو يخضع في ذلك إلى رقابة المحكمة العليا أو مجلس الدولة إذا ما كان النزاع أمام القضاء الإداري، وتتمثل هذه العناصر في وجوب مراعاة الضرر المباشر المحقق والضرر المتغير وكذلك ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب وكذا إذا لم يكن الظروف الملازمة ومدى حسن النية.¹

الفرع الأول: رقابة القضاء الاجتماعي.

إن القضاء الاجتماعي قضاء مختص في النزاع العمالي، وكل ما يتعلق بتطبيق القانون والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل ومنها مخالفات قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.²

¹ باسم محمد شهاب، نفس المرجع السابق، ص 93.

² منتديات ملتقى الموظف الجزائري طب العمل حسب القانون الجزائري. بتاريخ 2024/04/15 على الساعة 12: 03 الموقع الإلكتروني

تعتبر مسألة تحديد اختصاص المحاكم الاجتماعية في مختلف التشريعات المقارنة من المسائل الهامة والأساسية حيث أنها اعتمدت في هذا المجال نمط تحديد العام الشامل، ونمط تحديد الدقيق والحصري. الأمر الذي جعل المحاكم الاجتماعية مقيدة بالنظر في القضايا المطروحة أمامها بمقتضى قوانين العمل وكافة القوانين الاجتماعية وقوانين الإجراءات المدنية سواء كان ذلك خاص بالنمط الأول أو بالنمط الثاني، ومنه لا يحق لجهة قضائية أخرى بالفصل في القضايا المطروحة أمام المحاكم الاجتماعية فهي مقيدة بالنظر في القضايا المطروحة أمامها يقتضى قوانين العمل وكافة القوانين الاجتماعية وقوانين الإجراءات المدنية سواء كان ذلك خاص بالنمط الأول أو النمط الثاني. ومن جهة أخرى فإن معظم هذه القوانين نصت على عدم السماح آلية جهة قضائية أخرى بالفصل في القضايا المطروحة أمام المحاكم الاجتماعية، بما لها من اختصاصات محللة ونوعية محددة قانونا خاصة بها. اللجوء أمام القضاء كاستحالة القيام بالخبرة الطبية على المعني بالأمر هنا يجوز اللجوء إلى القضاء من أجل استصدار حكم تمهيدي بتعيين خبير لفحص المعني بالأمر. الحالة الثانية هي الطعن في القرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي يكون مخالفا وغير مطابقا لنتائج الخبرة علما أن القانون يلزم هيئة الضمان الاجتماعي بوجود مطابقة مع نتائج الخبرة.¹

الإجراءات التحفظية يمكن للممثلين النقابيين أن يرفعوا دعوى استعجالية أمام المحكمة بالقسم الاجتماعي ملتصين اتخاذ إجراء تحفظي معين كغلق المصنع لاستعماله مواد خطيرة أو الآلات ضارة أو مواد كيميائية تلحق أضرارا بصحة العمال وأمنهم أو من الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وفقا للصلاحيات المخولة لهما في اتخاذ أي إجراء مفيد، ومن بين الإجراءات المفيدة الالتماس من القسم الاجتماعي اتخاذ إجراء تحفظي حفاظا على صحة العمال، وأمنهم أو يقوم

<http://www.mouzaf.dz.com/t20852>

¹ فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار الثقافة، سنة 2014، ص 66.

مفتش العمل المختص إقليمياً ، بعد أعذاره للمستخدم باتخاذ الإجراءات اللازمة ، أو إزالة الضرر أو إدخال تعديلات على الآلات والأجهزة الصناعية ، وانتهت مدة الأعذار ، ويأبى المستخدم الامتثال إلى هذا الأعذار فإنه بالتشاور والتنسيق مع الوالي ، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي يحق له استصدار أمر من القسم الاجتماعي بالمحكمة ، لاتخاذ إجراءات احتياطية مؤقتة كغلق الهيئة المستخدمة أو توقيف استعمال المواد الخطرة ، أو إجراء تعديلات معينة وفي هذا الصدد فإن النصوص القانونية ، والتنظيمية ساكتة عن هذا الإجراء لأنه من الناحية العملية لم توجد سابقة قضائية اجتماعية ، تعين على هذا التصور أي لجوء مفتش العمل أو الوالي أو رئيس البلدية أو العامل أو الممثل النقابي إلى رفع دعوى إلى القسم الاجتماعي وإنما غالباً ما يلجأ في ذلك إلى توقيف الإضراب لعدم شرعيته أو تهديده للمسار المهني للوحدة أما صحة العمال وأمنهم فلم نعثر لها على أي أثر .

-الإجراءات المدنية شعور العامل أو العمال بضرر أصاب صحته أو أمنه أو أن منصب العمل المحول إليه ال يتوافق مع قدراته الجسمية والعصبية والنفسية فإنه يطرح الأمر على المستخدم فإذا رفض بعد مدة معينة وهي ثمانية أيام ، فإنه يتقدم بشكوى إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً والتي تحيلها بدورها إلى مكتب المصالحة فإذا لم تفلح المصالحة يسلم العامل المشتكي محضر عدم مصالحة وبإمكانه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض أو إلزام الهيئة بتهيئة منصب ملائم له أو التكفل بحالته إلى غير ذلك ، من الحالات والإجراءات بما في ذلك طلب تعويض يتناسب مع الضرر اللاحق به وهذا الأمر يفيد الرجوع إلى إجراءات المنازعة الفردية والتي ال تضمن كثيراً حصول العامل ، على حقه كاملاً وفي أسرع الأوقات ، وكان أولى بالمشروع أن يخول مفتش العمل

القيام بهذا الإجراء ، وذلك من خلال تكثيف عدد مفتشي العمل وتوزيع الاختصاص عليهم ومن ثم تضمن حماية حقيقية لصحة العمال وأمنهم.¹

الفرع الثاني: رقابة القضاء الجزائي.

الرقابة على سلطة القاضي الجنائي لطب العم، فيقصد بها؛ وجود سلطة عليا تقوم بمراقبة الأحكام الرقابة على الحكم الصادر والتي يصدرها القاضي في الدعوى المنظورة أمامه، إذ تنصب هذه بالإضافة الى رقابتها على تطبيق الوقائع وتقدير الدليل، وتعد الرقابة القضائية على الإجراءات الجنائية وسيلة القضاء، لحماية المشروعية الإجرائية، وذلك من خلال التأكد من أجيته البحث عن الحقيقة. يكتسي الخبرة الطبية أهمية كبير في مجتمعنا خاصة في المجال القضائي والمراقبة، في ضمان الاجتماعي، لحل المشاكل القضائية المتعلقة التسوية القضائية المتعلقة بالخبرة الطبية. قد لا تتوفر لدى القاضي المعلومات اللازمة في المسائل الفنية ولاسيما الطبية منها، لذا أجاز القانون الاستعانة بالخبراء من الأطباء لمساعدة القاضي في فهم الواقعة محل الإثبات، فمن هنا نشأت الحاجة إلى الاستعانة بالخبرات الطبية لذوي الاختصاص للاستفادة من خبراتهم، في فهم تلك المسائل وتكوين رأي سليم في المسائل المعروضة أمام القضاء وصولاً إلى الحكم العادل مما جعل اللجوء إلى الخبرة الطبية في تلك المسائل أمراً مفروغاً منه. أن لجوء القاضي على الخبرة الطبية، هو إجراء رجحه البعض من الفقهاء على أنه إجراء يرجع إلى السلطة التقديرية للقاضي فهو غير ملزم بالعودة إلى الخبرة الطبية، متى رأى أن ذلك غير ضروري أما إذا رأى لزوماً لذلك فله أن يطلب الخبرة الطبية من تلقاء نفسه. الخبرة إجراء يمكن طلبه في التحقيق الابتدائي للدعوى

¹ زاوش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2019، ص 80-84.

كما يمكن طلبه أثناء سير الدعوى أي هي إجراء يمكن القيام به في جميع مراحل الدعوى، يطلبها قاضي التحقيق أو النيابة العامة أو قاضي الموضوع.¹

¹ خرشاوي صبرينة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقاً للتشريع. الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، ص 86.

الفصل الثاني

حقوق العمال في طب العمل

تمهيد:

يعدّ العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل، وتحت اشرافه. فهو يمتلك مجموعة من الحقوق القانونية والتزامات ينفذها اثناء عمله، إلا ان من الملاحظ ان رب العمل يهتم بالالتزامات العامل ويهمل حقوقه التي هي اساسا حقوق قانونية كفلها له القانون،

وركز عليها كونها مهمة واختلالها او عدم مراعاتها يؤثر على الأداء المهني للعامل، حيث يعتبر العامل العنصر الأساسي والجوهري في عملية الإنتاج، وخلق ثروة سواء كانت مادية او معنوية سلع، خدمات، أفكار، بحيث لا يمكننا الاستغناء عنه، في كامل مراحل العملية الإنتاجية، مهما بلغنا الا انه بالرغم من الدور البارز الذي يلعبه هذا الأخير في خلق الثروة والرفع من قيمة وكمية الإنتاج لم يشفع له من إيجاد ظروف مريحة للحصول عليه. إلا ان حياة هذا الأخير كانت عرضت للاستغلال من طرف أصحاب المصانع وأرباب العمل ولاسيما بعد الثورة الصناعية فقد كانوا ينظرون اليه مجرد سلعة يستطيعون الحصول عليها متى أرادوا ذلك.

فالعامل الجزائري حقوق يتمتع بها تمنح له التمتع بجميع سبل الراحة والاستقرار¹، حيث تنمي فيه حسن التقاني في العمل فقد حرص القانون على ارسائها وحماية العامل من تعسف ارباب العمل. فرض المشرع الجزائري حقوق العامل وذلك في قانون علاقات العمل مجموعة من الحقوق وأطلق عليها عبارة الحقوق الاساسية، وأورد في القانون ذاته حقوقا أخرى وأطلق عليها عبارة "يحق للعمال وهذا يظهر مدى سعي المشرع وراء حفظ وصون حقوق العامل من التعسف.

ومن هذا المنطلق ضمن المشرع الجزائري وتشريعاته المختلفة والمتتالية مجموعة من الحقوق لتوفر له المساهمة الفعلية والفعالة في تحسين ظروفه العامة والخاصة على السواء وتنشأ عالقة بين العامل ورب العمل هدفها الاستمرار والديمومة من جهة وتضمن الحقوق التي تمكنه من

¹ رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 80.

تحسين أدائه من جهة ثانية. يعد قانون العمل من أهم المصادر القانونية التي تكفل وتضمن للعامل حقوقه سواء من ناحية حقوقه أو من ناحية تنظيم علاقة العمل.¹

المبحث الأول: حقوق العمال في مجال طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة

عليه.

الصحة حق أساسي من حقوق الإنسان لا غنى عنه، من أجل التمتع بحقوق الإنسان الأخرى ويحق لكل إنسان أن يتمتع بأعلى مستوى من الصحة، يمكن بلوغه ويفضي إلى العيش بكرامة. ويمكن السعي إلى إعمال الحق في الصحة، عن طريق نهج عديدة ومتكاملة مثل وضع سياسات صحية، أو تنفيذ برامج الصحة التي تضعها منظمة الصحة العالمية، أو اعتماد صكوك قانونية محددة. وعلاوة على ذلك، يشمل الحق في الصحة بعض المكونات التي يمكن تطبيقها قانونياً.

حق الإنسان في الصحة مسلم به في العديد من الصكوك الدولية، فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان تؤكد أن لكل شخص الحق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة له، ولأسرته، ويشمل المأكل والملبس، والمسكن والرعاية الطبية، والخدمات الاجتماعية الضرورية، وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أشمل مادة تتعلق بالحق في الصحة، في القانون الدولي لحقوق الإنسان، ويرتبط الحق في الصحة ارتباطاً وثيقاً بإعمال حقوق الإنسان الأخرى ويعتمد على ذلك، مثلما يرد في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان، بما فيها الحق في المأكل، والمسكن، والعمل، والتعليم، والكرامة الإنسانية، والحياة، وعدم التمييز، والمساواة، وحظر التعذيب، والخصوصية، والوصول إلى المعلومات، وحرية تكوين الجمعيات

¹ الأستاذة عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2014/2015، ص 63.

، والتجمع ، والتنقل. فهذه الحقوق والحريات وغيرها تتصدى لمكونات لا تتجزأ من الحق في الصحة. وعند صياغة من العهد، لم تعتمد اللجنة الثالثة التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة تعريف الصحة الوارد في ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية، الذي ينظر إلى مفهوم الصحة على أنه "حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً، لا مجرد انعدام المرض أو العجز، غير أن الإشارة الواردة في العهد إلى أعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه لا تقتصر على الحق في الرعاية الصحية. وعلى العكس من ذلك، فإن تاريخ صياغة المادة وألفاظها الدقيقة يقران بأن الحق في الصحة يشمل طائفة عريضة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تهيئ الظروف التي تسمح للناس بأن يعيشوا حياة صحية، كما تشمل المقومات الأساسية للصحة مثل الغذاء والتغذية، والمسكن، والحصول على مياه

الشرب المأمونة والإصحاح الوافي، والعمل في ظروف آمنة وصحية، وبيئة صحية¹. وتدرك اللجنة أن التمتع الكامل بالحق في الصحة لا يزال هدفاً بعيد المنال لملايين الناس في جميع أنحاء العالم. وعلاوة على ذلك، وفي حالات عديدة، يزداد هذا الهدف ابتعاداً، خاصة لأولئك الذين يعيشون في حالة من الفقر. وتقر اللجنة بالعوائق الهيكلية الهائلة وغيرها من العوائق الناجمة عن عوامل دولية وعوامل أخرى لا قبل للدول بالسيطرة عليها. ومن هذا سوف نتطرق الى ماهية حق العامل في الرعاية الصحية.

المطلب الاول: الإطار المفاهيمي لحق العامل في الصحة.

للسلامة أولوية كبرى، لمصلحة الموظفين بالإضافة إلى المرضى فإن البيئة تتحقق فيها القواعد الصحية والأمنه والخالية من المخاطر ضرورية لتقديم خدمات صحية تتسم بالجودة. تنظر هذه الوحدة في سبل الوقاية من المخاطر أو الحد منها من خلال تنفيذ النظام المتكامل لإدارة

¹ رمضان أبو السعود. أصول الإثبات في المواد المدنية والتجارية. النظرية العامة للإثبات، دار الجامعة، 2013، ص 75.

الصحة والسلامة.¹ ويعد حق العامل في الوقاية الصحية والامن وطب العمل داخل اماكن العمل حق دولي ودستوري، تطبيقا لمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية والدستور الجزائري، وفي هذا الصدد صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية العمال الأجراء من اخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

حيث يستفيد العمال وبمجرد توظيفهم بالمؤسسة يصبح لهم حقوق، يمكنهم ممارستها لتحسين ظروف عملهم وأجرته وبالمقابل عليهم الالتزام أيضا بتنفيذ الواجبات التي تقع على عاتقهم وخاصة الالتزام بتنفيذ كافة العمال المتفق عليها لدى أحصى المشرع الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل من العمال والمستخدمين والذي يهمننا هو حقوق العمال، ويتعلق الأمر بالحقوق الأساسية التي يطبقها الدستور والقوانين للعمال، ينبغي أن تكون حرة تحت طائلة عقوبات جزائية يطالب المشرع من أصحاب العمال احترام حقوق العمال.

الفرع الاول: الحق في الوقاية الصحية.

الحق في الصحة حق شامل يغطي مجموعة كبيرة من العناصر التي تساعدنا على عيش حياة صحية، مثل مياه الشرب المأمونة والإصحاح المناسب والتغذية الآمنة وظروف عمل صحية وأكثر من ذلك. أما الجوانب الأساسية الأخرى للحق في الصحة فهي:

إمكانية الوصول: يجب أن تكون المرافق والسلع والخدمات الصحية متاحة للجميع مع إمكانية الحصول عليها مادياً بمنأى عن أي تمييز².

التوافر: يجب توفير مرافق وسلع وخدمات عامة فعالة للصحة والرعاية الصحية وبكمية كافية.

¹ بن صاري ياسين منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ط 1. الجزائر. دار هومة، سنة 2000، ص 35.

² رمضان أبو السعود، نفس المرجع السابق، ص 80.

المقبولية: على المرافق والسلع والخدمات أن تحترم الأخلاقيات الطبية وأن تراعي المنظور وأن تكون ملائمة ثقافيًا. والنوعية الجيدة: يجب أن تكون المرافق والسلع والخدمات الصحية ملائمة علميًا وطبييًا وأن تكون في حالة عمل جيدة.

المشاركة: يجب أن يكون للمستفيدين من الرعاية الصحية صوتهم فيما يتعلق بصياغة وإعمال السياسات الصحية التي تؤثر عليهم.

المساءلة: يجب إخضاع المزودين والدول للمساءلة من أجل الوفاء بالتزامات حقوق الإنسان في مجال الصحة العامة. ويجب أن يحصل الناس على إمكانية طلب تعويضات فعالة عن الانتهاكات المرتكبة بحقهم مثل الحرمان من الخدمات الصحية.

الحرية: يجب أن يتمتع الناس بحرية عدم الخضوع للعلاجات الطبية بدون موافقة، مثل التجارب الطبية أو التعقيم، والتعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.¹

الاستحقاقات: يحق للناس، من بين جملة استحقاقات أخرى، بأن يتمتعوا بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه، وبالوقاية من الأمراض ومعالجتها ومكافحتها، وبالوصول على الأدوية الأساسية، وبالصحة الإنجابية وصحة الأم والرضيع والطفل. والمفاهيم الخاطئة الشائعة بشأن الحق في الصحة هي، يتعين على الدولة أن تضمن لنا الصحة الجيدة. ويختلف الحق في الصحة عن الحق في التمتع بصحة جيدة. فالصحة تتأثر بعوامل تخرج عن سيطرة الدولة، مثل التكوين البيولوجي للفرد. وهذا هو السبب في أننا نشير إلى هذا الحق بأنه "أعلى مستوى ممكن من الصحة الجسدية والعقلية"، وليس الحق غير المشروط في التمتع بصحة جيدة.

¹ اديس كشيده، المخاطر المضمونة واليات المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون اعمال السنة الجامعية 2014/2015، ص 66.

-الحق في الصحة هدف لا يمكن تحقيقه إلا على المدى الطويل .يخضع الحق في الصحة للإعمال التدريجي. لكن على الدول أن تبرهن أنها تتخذ خطوات عملية ومدروسة وهادفة، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، من أجل احترام الحق في الصحة وحمايته والوفاء به.

- الحالة المالية العسيرة لبلد ما تبرر تأخره في اتخاذ الإجراءات المطلوبة أو عدم اتخاذها حتى .لا تزال الدول مطالبة بأن تكفل فوراً التمتع بالمستويات الأساسية الدنيا للحق في الصحة. وهي تسمى الالتزامات الأساسية الدنيا، والالتزام المرتبط بها غير قابل للتقييد، وفي أصعب الظروف حتى. ويجب أن تخصص الميزانيات ما يكفي من الأموال من أجل ضمان وصول الجميع إلى السلع والخدمات الأساسية¹.

- لا يرتبط الحق في الصحة إلا بتقديم الخدمات الصحية .على الرغم من أن الحق في الصحة سيكون غير مجدٍ بدون توفير الخدمات الصحية، إلا أنه يمكن إعماله إعمالاً تاماً إذا ما تمّ مراعاة عوامل أخرى تؤثر على صحتنا، مثل المياه الكافية والإصحاح المناسب، والسكن اللائق، والغذاء والتغذية الكافيين. كما يجب التصدي للتمييز والفقر والوصم وغير ذلك من "محددات الصحة الاجتماعية والاقتصادية لأنه يمكن أن تحدّد لا بل هي تحدّد فعلاً:

-إذا ما كان بعض الناس يتلقون الرعاية الصحية أو يُحرمون منها.

-جودة الخدمات التي يتلقاها الناس.

-إذا ما كان الناس سيختارون تفادي طلب الرعاية الصحية كلياً².

¹ بن عادل عمر، اجرادة عبد النور، سياسة الاجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر، دراسة حالة ببلدية المعاضيد المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في ادارة اعمال المؤسسة دفعة 2020، ص 36..

² . حاج عمارة، تبلوت سعاد تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر بمغنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، دراسة حالة مركز cans، السنة الجامعية 2015/2016، ص 76.

الحديث عن قواعد الوقاية الصحية يشمل ميدان طب العمل، لأنه أساس الوقاية الصحية في وسط العمل هو ممارسة طب العمل. وعليه يلتزم المستخدم بتحديد التعليمات الضرورية من أجل فرض احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، وإلا أصبح النظام الداخلي عديم الأثر يبقى قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والنصوص التطبيقية له، هو الأساس القانوني للالتزام الهيئة المستخدمة بضمان الشروط الصحية.

يتعين على الهيئة المستخدمة السهر على أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الصحة والراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها، والتشمس والاضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى، وتصريف المياه القذرة والفضلات. يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة تحت تصرفهم، ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشاة، وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم. تلتزم الهيئة المستخدمة بالمحافظة على نظافة أماكن العمل وملحقاتها، فبخصوص أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها، بما في ذلك جدرانها وسقوفها، يتطلب لتنظيفها احترام تدابير خاصة بالتنظيف، كالغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك، وإعادة الدهن والتغليف دوريا. أما أرضية العمل التي تودع أو تستعمل أو تعالج فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تتطوي على أخطار التعفن والتآكل أو الالتهاب، فهذا النوع من أرضية أماكن العمل، عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال كوجوب إيداع بقايا هذه المواد في أوعية مغلقة بإحكام، وفي كل يوم تؤخذ لتخزن في أماكن مخصصة لذلك صد معالجتها أو إتلافها حسب الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها، أو التي تحددها الهيئة المستخدمة في النظام الداخلي¹.

¹ بن عادل عمر، نفس المرجع السابق، ص 42.

الفرع الثاني: الحق في الخدمات الصحية.

يتوجب على رب العمل أن يُنظم رعاية صحية بخصوص العمل وقائية، بحيث أن تُغطّي جميع العاملين. يتوجب على رب العمل إبلاغك عن الخدمات التي بإمكانك أن تحصل عليها من الرعاية الصحية في العمل. يتوجب أن يكون العقد بخصوص الرعاية الصحية بشأن العمل مُتاحًا في مكان عملك لرؤيته. من الممكن التحقق من خلاله من الخدمات التي تحصل عليها من الرعاية الصحية بخصوص العمل. لا يوجد تأثير للفترة التي يستغرقها العمل أو صيغته. هدف الرعاية الصحية بخصوص العمل هو تعزيز صحة العاملين والقدرة على العمل والسلامة والأمان في مكان العمل. خدمات الرعاية الصحية بخصوص العمل مجانية للعامل.

من الممكن أن تقدم الرعاية الصحية في العمل للعاملين، على سبيل المثال فحوصات طبية منتظمة. من الممكن أن تكون هناك في بعض أماكن العمل مخاطر صحية، بحيث يكون الفحص الطبي إجباريًا. على سبيل المثال العمل الليلي هو مثل ذلك الخطر الصحي¹.

إذا كان سبب الأعراض هو العمل، فإن فحصها وعلاجها يتبع دائماً لخدمات الرعاية الصحية بخصوص العمل. بإمكان صاحب العمل أن يُقرر بنفسه، ما إذا تتضمن الرعاية الصحية المهنية لمكان العمل أيضًا على سبيل المثال علاج المرض، والزيارات لدى الطبيب، أو لدى الأخصائي النفسي، أو المعالج الطبيعي. يتوجب على رب العمل إبلاغك عن الخدمات والدعم اللذين بإمكانك الحصول عليهما من الرعاية الصحية المهنية، لمكان العمل. يتم الإبلاغ عن الخدمات أيضًا من خلال الاتفاق بشأن الرعاية الصحية بخصوص العمل،

ويتوجب أن يكون مرئيًا في مكان العمل. والحق في الخدمات الصحية المهنية لمكان العمل لا يمس عائلة العامل. فهم لا يبلغوا الأمور المتعلقة بك إلى رب العمل لديك، إذا لم تقم بمنحهم

¹ ددوش محمد، تسيير الأجرور في المؤسسة الاستشفائية، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي لسنة 2017/2018، ورقلة، ص 46.

موافقة على ذلك. هم لا يبلغوا أمورك إلى رب العمل لديك، إذا لم تسمح بذلك. بإمكان الرعاية الصحية في مكان العمل على كل حال أن تقدم لرب العمل لديك تقييماً فيما إذا كانت حالتك الصحية تلائم للاستمرار في ممارسة العمل.

العطلة المرضية : لكل موظف الحق في تغيبات لأسباب صحية سواء كان المريض مؤقتاً أو طويل الأمد . لا يحق للموظف أن يتغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية - **العطلة المرضية المؤقتة:** للعامل المصاب بمرض مؤقت الحق في تعويضات يومية محددة كالتالي . من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر 05% من أجر المنصب اليومي الصافي ابتداء من اليوم السادس عشر الموالي للتوقف عن العمل، 50% من الأجر في حالة الاستشفاء يستفيد الموظف المريض من كامل الراتب وهذا إلا بالنسبة للأيام التي يقضيها في المستشفى .. العطلة المرضية طويلة الأمد: تدفع التعويضات اليومية على أساس 50% طوال مدة أقصاها 50 سنوات، في حالة توقف يتبعه استئناف العمل يتاح أجل جديد مدته 5 سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل، وإذا كانت العطلة طويلة الأمد مختلفة¹.

- **عطلة الأمومة :** تعتبر من التغيبات المدفوعة الأجر وهي حق من حقوق الموظفات مدة العطلة أسبوعاً متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل.

الفرع الثالث: الحق في التوعية والتكوين في مجال الوقاية من الاخطار المهنية

أظهرت إحصائيات لصندوق الضمان الاجتماعي الجزائري للعمال الاجراء أن قرابة 900 عامل يموتون سنويا جراء حوادث مهنية، وان من بين 50 ألف حادث مهني هناك 8 الاف عامل يصابون بإعاقات جسدية جراء حوادث مهنية يسبب لهم عجزا دائما رغم أن القانون الجزائري ينص بوضوح على توفير سائر هياكل التشغيل وأطر التوظيف العامة لشروط نوعية تقي من

¹ بريك جوهري، اورياش نورة، النظام القانوني لتمثيل العمال في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون تخصص قانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2017، ص 80.

الاحطار المهنية، ناهيك عن منع قيام المستخدمين بأعمال خطيرة مضرّة بالصحة أو مؤذية. الا أن متابعون لراهن سوق الشغل يكشفون عن 80 بالمائة من المؤسسات تتخاذل في توفير شروط الوقاية والامن الضروريين لاستخدامها. وقد شهد عام 2003 حادثة فجرت الوضع الامني المهني المفقود إثر كشف نقابة عمال ميناء الجزائر عن وفاة غامضة لزملائهم إثر تأديتهم عملهم. ونشرت جريدة في الجزائر بأن حوادث العمل تقتل أزيد من 10 آلاف جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا فيما بلغ عدد الامراض المهنية وسط العمال 500 مرض مهني مما يتسبب في ضياع 15 ألف يوم سنويا. وتعتبر الشركة الوطنية لإنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز أحد الشركات الوطنية التي تتميز طبيعة العمل بها بحتمية الاحتكاك بالكهرباء التي تتنوع من تيار متناوب أو مستمر وتارة بتوتر عال او منخفض، وتأتي احيانا على شكل صاعقة أو شحنة كهربائية ساكنة، مما يفرض على العمال ضرورة تبني وضعيات في مواجهة خطر الموت، ضف الى ذلك الاعباء التي يتحملها المصنع او المؤسسة في تحمل كلفة وخسائر اضافية نتيجة تعرض العمال للإصابة والحوادث، فضلا عن تعاضم الاعباء المفروضة على الدول والحكومات نتيجة لتلك الخسائر. مما يؤثر على الظروف النفسية والصحية للعمال.¹ ونجد أن العاملين بالصناعة وعامة الناس اصبحوا أكثر وعيا بالمخاطر التي ليس من الممكن أن تعرض العاملين في المنشآت الصناعية للخطر فحسب بل كذلك من هم خارج هذه المنشآت ، ونجد أن هناك عدة دراسات تناولت موضوع السلامة المهنية في المؤسسات الصناعية ،مما يتضمن هذا البحث إستراتيجية المجمع البننية على اهتمامه في الفترة الأخيرة بتخفيض منحنيات الكوارث و الحوادث التي تمس مواقع العمل والعمال بها ، فقد حقق المجمع انخفاضا في معدلات شدة الإصابة و تكرار الحوادث خلال الفترة الأخيرة و هذا كان بفضل انطلاق العمل بنظام الأمن والصحة و البيئة، ليعزز السياسة الوقائية بالمجمع ، و هو نظام مؤسس و مهيكلة مكن من تحديث و انسجام طرق التسيير

¹ شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص تيزي وزو، 2016، ص 76.

في مجال الأمن و هذا ما يشكل إيجابيات لكل عمال المجمع و ما يرسى ثقافة خاصة للأمن داخله.¹

- **أهداف السلامة المهنية** : يكمن الهدف الأساسي من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الوصول إلى إنتاج جيد من دون حوادث وإصابات ، عن طريق : حماية الأفراد ويتمثل ذلك في الحماية من المخاطر ، و إزالة الخطر من منطقة العمل نهائيا ، و تقليل الخطر إلى الحدود الدنيا إذا لم تتم إزالته ، و توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر وبمزيد من التفصيل من بين الأهداف الأساسية التي تحققها السلامة اذا كان برنامجها فعالا وناجعا تلك الاهداف التي تتجسد من حيث :

- من حيث بيئة العمل: وذلك من خلال توفير وسائل الامن والصحة والوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تجنب العمال اخطار العمل وظروفه وتشير بيئة العمل إلى عدة عوامل فيزيقية وتصميمية.

- **من حيث العامل نفسه**: ويشمل الهدف هنا بضرورة نوعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم وأتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من اخطار العمل وتشير النوعية الوقائية على انها عملية موضوعية خارجية تقع على عاتق المنظمة وتتعلق بإشعار وتبنيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل وبالحوادث التي تنجم عن ممارستها . ويمكن القول ان النوعية الوقائية توفر فكرة الوعي لدى العامل وتعطي صورة كاملة عن فكرة السلامة المهنية كما تساعد في غرس روح الحيطة لديهم. وسنتطرق الى ذلك في فصل التكوين على المخاطر - **من حيث العلاج والتأهيل** : ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل

¹ ددوش محمد، نفس المرجع السابق ن ص 52.

المصاب وضمن عودته الى عمله السابق كلما امكن ذلك كما يتضمن هذا الهدف ايضا ضمان مدخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله.¹

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بالرقابة على طب العمل.

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 وضمن 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. 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 الاداء الإداري في المؤسسة حيث أصبحت اليوم ب أري فقهاء الإدارة والاقتصاد إن أي نظام إداري لا يتوفر فيه عنصر رقابة فعالة ومنظمة يعتبر نظاما ناقصا ويفتقر إلى مقومات وجوده². لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل

¹ د. مرمارية. ، محاضرات قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2019/2020، ص 18.

² شلال حسيبة، بوراس تسعديت، نفس المرجع السابق، ص 200.

الأمن والوقاية من إطار العمل ونظرا لأهميتها ، فقد 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 و الامن 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 العمل .

لهذا السبب، العمليات الرقابية، حيث تعتبر الجزائر والعديد من الدول اهتمام 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 ا من مبدأ أن الإنسان يجب أن يكون في صميم مخاطر الحوادث والأمراض المهنية، وذلك انطلاق التنمية الوطنية وأن حياة وصحة العاملين تأتي في المقام الأول¹.

الفرع الاول: مفتشية العمل.

يعتبر تنظيم مفتشية العمل وصلاحياتها الركيزة الاساسية الارباب العمل والعمال والممارسات القواعد الدولية للعمل القانونية حيث تؤدي إلى حماية العمال في القطاعات التي تغطيها وسائلها في سنة 1947 حول مفتشية العمل ، و التي تعتبر بمثابة العمود الفقري لنظم التفتيش في مختلف العامل ، إن وسائل ومبادئ التنظيم العام للعمل التي تحكمه مفتشية العمل باعتبارها مؤسسة مكلفة من جهة بتوفير رقابة تطبيق تشريع العمل المتعلق بظروف العمل وحماية العمال، ومن جهة أخرى تعمل على تطوير السريع لهذا التشريع بما يتماشى مع سوق العمل الوطني

¹ مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لالتفافية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز الجامعي البويرة، العدد الرابع جانفي 2001، ص 102.

والدولي. اضافة الى ذلك الوظيفة الرقابية هي أحد الوظائف الجوهرية تخول جهاز التفتيش لقمع المخالفات وتوجيه الملاحظات كالإخلال بأحكام التشريعية أو التنظيمية باتخاذ جميع التدابير الاحترازية. حيث تعتبر جل الوسائل التي تقتضي نشر تقرير سنوي وارساله الى مكتب العمل الدولي يتضمن في ذلك كافة المعلومات الخاصة بالأسس القانونية للمتفشية الوطنية للعمل، ومن اجل تحسين المستوى وتجديد المعارف وتأهيل الموظفين وذلك بصفة دائمة دورات تكوين وتوزيع موظفيها، ومجال اختصاصها بما في ذلك نشاطاتها وحوادث العمل وحالات الأمراض المهنية. يشرف على جهاز التفتيش سلطة مركزية تتولى الرقابة على هذا

الجهاز مبررات فرضت هذا التنظيم المركزي وهذا ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم

يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية وذلك في الإطار الذي يتماشى

مع أسلوب الممارسة الإدارية لكل عضو من أعضاء المنظمة العمل الدولية.¹

- مهام مفتشية العمل:

-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

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

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

-إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

¹ بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة، الجزائر طبعة 2008، ص 27.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديله.
- تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، وتكلف على الخصوص بما يأتي :
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها.
- تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني ، وتنفيذها .
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك¹ .
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها.
- وضع أدوات جمع المعلومات ، بالتنسيق ، إن اقتضى الأمر ، مع المصالح المعنية في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات. وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك.

¹ السيد ذيب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، العدد الثاني، جامعة قسنطينة، 1886، ص

- وضع وتعيين بطاقية وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي.

- ضمان حسب الحالة ، التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء ، بالإجراءات القانونية والتنظيمية الزامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به.

- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

- المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين.

- القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك.

- ضمان جمع ومعالجة وحوصلة كل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتعيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل.

- متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.

¹ براهمي فتيحة، قروح صبرينة، مفهوم الخطر في قانون التأمين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الخاص للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة جيجل، سنة 2016، ص 59.

- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.¹

- المشاركة في تنظيم وفي سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل .

-تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل وتتولى مفتشية العمل عمليات مكافحة العمالة السرية أو غير الشرعية ، لإقامة غير القانونية للمهاجرين ، في كثري من البلدان من خلال شركاء بين مفتشية العمل وغيرها من هيئات الإدارة العامة.

الفرع الثاني: اختصاصات مفتش العمل.

يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل. ومفتش العمل ممثل القانون منحه المشرع صلاحيات واسعة تكاد تكون مطلقة للقيام بعمله، فهو مخول بالقيام بالزيارات التفتيشية نهارا وليال، وفق تعليمات رؤسائه وبالاطلاع على أوضاع العمل والعمال وكذا الاطلاع على السجلات والبيانات المتعلقة بالعمال وتوجيه الأسئلة بهذا الصدد وغير ذلك من الصلاحيات التي أوضحها نظام تفتيش العمل، فإذا تبين له عدم تقيد صاحب العمل بأحكام القانون جاز له إما الاكتفاء بتقديم الإرشادات اللازمة في حال تأكده من حسن نية صاحب العمل ورغبته في التقيد بالالتزامات القانونية². ومن هذا المنطلق اشترط القانون أن يكون مفتشو العمل

¹ مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، 2012، ص 76.

² براهمي فتيحة، نفس المرجع السابق، ص 66.

أعوانا محلفين يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الإشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية:

- ملاحظات كتابية.

-تقديم الأعدار.

-محاضر المخالفات.

-محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل تسويتها¹.

يتمتع مفتشو العمل طبقا لتشريع العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل

التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية،

لاسيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية للعمل وظروف العمل والتشغيل والوقاية

الصحية والامن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم الإقليمي

ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه

أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية.

إن مفتش العمل في إطار ممارسة سلطاته وصلاحياته، ويمكن له أن يقوم

بالزيارات التفتيشية الماكن العمل التي تقع في دائرة ومجال اختصاصه، حيث يمكن له

الدخول إليها في أي ساعة من النهار أو الليل، إذا يقوم بمعاينة مدى تطبيق الأحكام القانونية

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003 ص 119.

والتنظيمية للعمل، وتمتد سلطة مفتش العمل في القيام بالزيارات التفتيشية إلى دخول الماكن العمل الموجودة في محل ذي محل استعمال سكني، ويمكن له أن يدخل في اي وقت من ساعات العمل.

يقوم مفتش العمل في إطار الصلاحيات الممنوحة له بالفحص و المراقبة والتحقيق ،كلما دعت الضرورة لذلك ، ويمكن له أن يقوم بالاستماع إلى أي شخص له علاقة بمهمته ، إضافة لكل هذا ،كما يمكن له أيضا اخذ عينة من أي مادة مستعملة قصد تحليلها ، والطلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل ،أو وثيقة من اجل التحقق منها، فإن إبداء الملاحظات تعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل، للإبلاغ عن المخالفة بحيث يهدف مفتش العمل من خلال الملاحظة إلى الوقاية من المخالفات ،وليس العقاب على تلك المخالفات ، ويعتبر هذا الإجراء الذي أقرته المستويات الدولية والتشريعات الأجنبية والعربية من أهم الإجراءات التي ألزمت على مفتشي العمل بتوجيه الملاحظات الكتابية ،و اعدار المستخدم في حالة ارتكابه أي انحراف في التطبيق السليم للأحكام.¹

-توجيه الإنذارات

لمفتش العمل وسيلة ضغط ثانية قبل الجوع إلى إعداد المحضر، يتعلق الأمر بالأعدار الذي يمنح فيه مفتش العمل للمستخدم أجال من اجل أن يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة المخالفات التي ارتكبها حيث لا يمكن لهذا الأجال الممنوحة من قبل مفتش العمل أن يتجاوز 08 أيام بعدها يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهات القضائية بذلك.

¹ عبد الله اوهابيبية، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 307.

-تحرير المحاضر:

يعتبر تحرير المحاضر من اهم السلطات الممنوحة لمفتش العمل، نظرا لما يرتبه من اثار قانونية كالإحالة إلى القضاء والجزاء المترتبة عن ذلك، لاسيما وأنها تتمتع بقوة ثبوتية اذ تتمتع بقوة المحررات الرسمية وهذا ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 14 من القانون رقم 03/09 المتعلق بمفتشية العمل.¹

-تحرير محاضر المصالحة وعدم المصالحة:

بعد استنفاذ الاجراءات الداخلية لتسوية النزعات الفردية يقوم العامل المعني، بالنزاع بإخطار مفتش العمل المختص اقليميا بعريضة مكتوبة او المثل امامه شخصيا، وبعد تبليغه إلى مكتب المصالحة يقوم باستدعاء الاطراف أول جلسة، ويجب ان يتحدد تاريخ الحضور بعد 08 ايام على الاقل.

وفي حالة عدم حضور المدعي او ممثله في تاريخ المحدد لسبب غير شرعي او غير مقنع جاز للمكتب ان يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها، اما إذا لم يحضر المدعي عليه، او ممثله في التاريخ المحدد يتم استدعائه من جديد لجلسة اخرى في اجل اقصاه 08 ايام، وفي حالة غياب هذا المدعي عليه او ممثله في اجتماعيين متتاليين، ويعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعي بصفة نظامية.

قواعد التفتيش يجب على مفتش العمل إتباع قواعد التفتيش لكي يكون ملما بالشروط القانونية المسؤول عن تنفيذها. وللمفتش دور فعال في حماية العمل والعمال، وفي المستوى الفني للمؤسسات الصناعية أو التجارية الخاضعة لنظام التفتيش²، فهو لم يعد موظفا عاديا يقوم

¹ المادة 14 من القانون رقم: 03/09 المؤرخ في: 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل.

² جمال بنيرة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2012، ص 79.

بأعمال ال يتفاعل معها بالإضافة إلى واجباته كمشرف على تنفيذ القانون، فهو خبير موثوق به وناصح لإدارات المعامل، هناك قواعد أساسية يجب أن يتحلى بها المفتش، ومن أهمها :

- أن يكون المفتش على مستوى العمل الذي يقوم به من حيث القدرة الفنية والمعرفة، وأن يتمتع بالتدريب الكافي والكفاءة اللازمة، وأن يكون ملماً بالأعمال التي تقوم بها المؤسسات المناط به أمر تفتيشها حتى تكون نصائحه الخاصة التي يقدمها أثناء زيارته التفتيشية، سواء كانت موجهة للعمال أو للمستخدم عملية ومقبولة .

على المفتشين أن يلتزموا على المحافظة على أسرار العمل، وأن يمثلوا لليمين التي أدوها، بعدم إفشاء أي سر يطلعون عليه بحكم وظيفتهم طيلة مدة خدمتهم، وحتى بعد مغادرتها وألا يستفيدوا منها لمصلحتهم الشخصية.

- عدم إباحة أسماء العمال الذين تقدموا بشكوى، وعدم تعريضهم بفعل أي تصرف يصدر من المستخدم للانتقام.

- يحظر على المفتش أن ينصرف إلى عمل يخضع إلى سلطات التفتيش، إضافة إلى عمله، لأن محاباته لأغراض شخصية في أي مكان يشرف عليه شخصياً، أو بالواسطة يعرض مركزه ومكانته ومستقبله لخطر محقق، لذا يحرم على المفتشين أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع المؤسسات التي يشرفون عليه.¹

- أن يكون قادراً على شرح وتوضيح التشريع الواجب التطبيق، وما يترتب على ذلك من تحسين العلاقات التي تنتج من تطبيق تشريع العمل والدور الذي تقوم به سلطات العمل في تنفيذ القانون، وكيف يمكن لإدارات المؤسسات والعمال أن يتعاونوا لتحقيق وسائل الوقاية والصحة والرعاية للعمال .

¹ جمال بنيرة، نفس المرجع السابق، ص 82.

- أن يضع المفتش نصب عينيه أن الأحكام القانونية توفر على الأقل الحد الأدنى من الاحتياطات الممكنة والتي يجب ألا يخالفها أي طرف، وأن يفهم أصحاب العلاقة أنه لا يمكنه أن يوافق على التفاوض عن أي اتفاق فردي أو جماعي تكون نتيجته النزول بالمستويات والالتزامات القانونية عن الحد الأدنى المقرر لها¹.

الفرع الثالث: رقابة القضاء على نشاط مفتش العمل.

على خلاف الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في الوساطة، لم يجعل قانون 90-02 أي دور لمفتشية العمل فيما يتعلق بالتحكيم ولعل ذلك يرجع إلى الرقابة التي يمارسها القضاء على إجراءات التحكيم، وتظهر هذه الرقابة من خلال بعض النصوص الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على غرار ما ورد في شأن رد أعضاء محكمة التحكيم، ففي حالة عدم نص اتفاقية التحكيم التي تبرم بين طرفي النزاع لأحكام تخص برد المحكمين، فإن أي خلاف يثور بينهم في شأن هذا الرد يرجع فصله إلى القاضي بأمر غير قابل لأي طعن. غير أن هذه الرقابة تظهر أكثر من خلال طرق الطعن في أحكام التحكيم والتي يجب أن يمارسها الطرف الطاعن أمام الجهات القضائية، وفي هذا الصدد نصت في قانون الإجراءات المدنية والإدارية يجوز الطعن فيها عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة. كما ان حكم الاستئناف لا بد ان يرفع امام المجلس القضائي الواقع في دائرة اختصاص المحكمة التحكيمية التي أصدر حكم التحكيم.²

¹ المادة 17 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم: "تتألف صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة، فضلا عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبق عليهم.

² الفقي إدريس، دور مفتشية العمل في وقاية نزاعات العمل وتسويتها، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائري، ص 69.

المبحث الثاني: المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها.

إن العمل هو ضمانة للإنسان فهو بحاجة إليه للعيش ، مما يلزمه القيام بأي عمل مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمي إليه مقابل أجر يرتبط حصوله عليه ببذل جهد بدني وذهني ونفسي لتنفيذه على أكمل وجه ، ومع تزايد الأخطار المهنية ، كان لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة بما أن الدول جميعها تسعى إلى استعمال أحدث الوسائل لزيادة الإنتاج دون التفكير في نتائجها على العامل ، وحتى يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تقيه وتجنبه الإصابة التي قد تحرمه من مزاوله نشاطه أو تقضي على حياته استلزم على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع هذه الأخطار المهنية وتحافظ على حياة العامل وسلامته البدنية والعقلية ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه ، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية ويكون بداية من بيئة العمل بتحديد الأجهزة الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية والأمن ليمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة لتتحمله جهات أخرى وهو ما فرض بداية تحديد مفهوم الأخطار المهنية. .

المطلب الاول: الإطار المفاهيمي للأخطار المهنية وانواعها.

إن تحديد مفهوم الخطر المهني أمر في غاية الأهمية؛ إذ بموجب هذا التحديد نصل إلى تبيان سبل الحماية للعامل من هذه الأخطار، وهو ما يحقق الصحة والسلامة المهنية للعامل، وهو موضوع وقائي، يهدف لحماية العمال ووقايتهم من الإصابات والأمراض المهنية¹، ويفحص الإصابات ويفتش عن أسباب الحماية، ويتحرى مواطن الخطر ليتجنبه، ويعمل على تحسين شروط وظروف بيئة العمل الصحية والفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية. وتمثل العمالة العنصر

¹ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع

الجزائري، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة، سنة 2014/2015، ص 80.

الرئيسي في عمل منظمة العمل الدولية، فبدون العمالة المنتجة، لن يتحقق مستوى المعيشة اللائقة ومعها التنمية الاجتماعية والاقتصادية، الحق بالعمل اللائق هو ما تسعى منظمة العمل الدولية إلى تأمينه للعمال كي يكسبوا رزقهم بحرية وكرامة وأمان. إن الأمراض والإصابات جزء من العمل، ولهذا تعمل المنظمة على نشر التطورات التي شهدتها البلدان المتقدمة في مجال الوقاية والحماية منها بما يحقق الصحة والسلامة المهنية إن نجاح أهداف العمل الآمن يعتمد بقوة على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، بشكل متكامل وفعال، لذلك، يجب أن يتعاون أصحاب العمل والعمال من أجل القضاء على الأخطار المهنية والتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية بالسلامة والصحة المهنية.

الفرع الاول: مفهوم المخاطر المهنية.

الاطار المهنية: هي كل ما يهدد سلامة وامن وطمأنينة العامل في موقع عمله.

او هي تلك الظروف او الحالات التي يمكن ان تسبب للعامل الاصابات او الاعاقات او الامراض المهنية من جراء وجوده فيها او من خلال تعرضه لها.

ويمكن أن تنجم عن مادة كيميائية أو عن العمل على السلالم، أو بالكهرباء، أو بأسطوانة غاز مضغوط أو بمصدر نار، أو ببساطة على أرضية زلقة، وهذا وتقوم العلاقة بين الأخطار والمخاطر على مسألة التعرض، سواء على المدى القريب أو البعيد.¹

- **مفهوم حادث العمل** تعتبر مشكلة حوادث العمل من الموضوعات الهامة التي يعنى بها للوقوف على أسبابها ووضع الوسائل التي تمنع حدوثها. ومن بين الأسباب المؤدية إلى

حوادث العمل هناك المتصلة بالعامل الاهمال، نقص اللياقة البدنية، كما يمكن أن يكون من بين هذه الأسباب هو التعامل الخاطيء مع الآلة سواء لجهل العامل طريقة العمل بها أو عدم

¹ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، نفس المرجع السابق، ص 86.

ثقافته. وقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل، فقد تتصل ببيئة العمل، مثل عدم توفر النظام والترتيب في مكان العمل أو ترك زيوت على الأرضية مما يسبب سقوط العامل أو استعمال أجهزة ومعدات معينة أو غير مطابقة للمقاييس.

-إصابة العمل : هي كل إصابة تحدث للعامل بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها. أو هي كل ما ينتج عن وقوع الحوادث من أضرار جسدية، أو عقلية أو نفسية أو مشاكل صحية تقع أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب إليه أو في أثناء وقت يعتبر فيه العامل في حكم القائم على رأس عمله.¹

الفرع الثاني: انواع المخاطر المهنية.

يتعرض العاملون في منشآت وأماكن العمل لأخطار عديدة تؤثر على صحتهم، وعلى كفاءة الإنتاج، وقد تتسبب في الإصابة بالأمراض، كما قد يكون من شأنها زيادة معدلات الحوادث وإصابات العمل. هذه الأخطار تختلف حسب طبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل، ونظراً لأن هذه الأخطار معروفة سلف كان من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين، وهو ما أكدت عليه الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية. وتتنوع أخطار العمل إلى عدة أنواع هي:

-**المخاطر الصحية:** المخاطر الصحية هي مخاطر مكان العمل التي تلحق أضراراً بالموظفين إذا أخطأت الإدارة في التعامل معها، ومن أمثلتها: الفيروسات في مكان العمل، العفن، ولمنع تلك المخاطر يتعين على الإدارة إلزام الموظفين بإتباع ممارسات النظافة المتكررة.

المخاطر الفيزيائية وهي المخاطر التي يتعرض لها الموظفون بسبب بعض المواد الموجودة في مكان العمل والتي لا تتم إزالتها بطريقة صحيحة، ومن أنواع تلك المخاطر ما يلي مخاطر

¹ غالبية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، نفس المرجع السابق، ص 66.

درجات الحرارة: شدة ارتفاع أو شدة انخفاض درجات الحرارة يشكل خطرًا على صحة الموظفين، وتشمل مخاطر الحرارة المرتفعة ضربات الشمس والإرهاق الحراري، أما مخاطر الحرارة

المنخفضة فهي مثل انخفاض حرارة الجسم أو قزمة الصقيع. جودة الهواء: تؤثر جودة الهواء على صحة العاملين، فإذا لم تتم تنقية مكان العمل من الغبار؛ فقد يؤدي ذلك إلى حدوث إصابة على مدى فترة من الزمن، وقد تنتج تلك الإصابات عن تخزين المواد الكيميائية المخزنة بشكل غير صحيح. الضوضاء: من المخاطر الصحية الشائعة في مكان العمل، الضوضاء الذي تحدثه المعدات أو المركبات المتحركة في البيئات الصناعية والتصنيعية، وهو ما يؤدي إلى مشكلات في السمع قد تصل إلى فقدانه.¹

- **المخاطر النفسية والاجتماعية** المخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل، هي المخاطر التي تؤدي حدوث أضرار عقلية وعاطفية للموظفين، ومن أنواع لك المخاطر ما يلي الإجهاد: قد يُصاب الموظفون بالإجهاد نتيجة سوء الإدارة أو الإبلاغ عن التوقعات بصورة خاطئة أو تقلب أعباء العمل. التمر أو العنف يشير التمر أو العنف إلى تعرض الموظفين والعاملين للاعتداء أو الإهانة في مكان العمل، وهو ما يؤثر بالسلب على صحتهم النفسية.²

- **مخاطر السلامة** مخاطر السلامة هي المخاطر التي تنطوي على بيئة مكان العمل نفسها، مثل ظروف البيئة التي يعمل بها الموظفين أو عناصر مبنى العمل، وتتمثل عناصر مكان العمل التي تؤدي إلى مخاطر السلامة فيما يلي: المركبات أو الآلات: التشغيل الخاطئ للمركبات أو الآلات في مكان العمل يشكل خطورة على حياة العاملين، لذلك لا بد من إخضاع جميع المشغلين للتدريب المناسب على المركبات والالتزام بالمبادئ التوجيهية المتعلقة بتشغيل. الملاحظة في مكان

¹ غالية فيروز ن نفس المرجع السابق، ص 68.

² بورسي العرج، "المسؤولية الجنائية للأطباء"، معهد العوم القانونية والإدارية المركزية الجامعي بشار من اعمال الملتنى الوطني حول المسؤولية الجنائية للأطباء، جامعة الحقوق مولود معمري، تيزي وزو، يوم 2008/09/10، ص 70.

العمل: يواجه الموظفون مخاطر بسبب بيئة عملهم، فقد يتعرضوا لإصابات بسبب السلالمة أو المداخل أو المساحات الضيقة أو الطقس.

- **المخاطر البيولوجية** تنشأ المخاطر البيولوجية من العوامل التي تنتقل الأمراض إلى الإنسان، نتيجة عدم نظافة أماكن العمل، ومن أمثلتها البكتيريا المسؤولة عن السل والالتهاب الرئوي، بالإضافة إلى العديد من الأمراض الأخرى المنقولة بالماء مثل الكوليرا، والديدان الطفيلية الناتجة عن التخلص من بقايا الطعام بشكل غير صحيح والتي تسبب أمراضًا منهكة في المعدة والجهاز الهضمي.¹

- **المخاطر التكنولوجية** المخاطر التكنولوجية هي التي تنشأ عن عدم استخدام الوسائل التكنولوجية في مكان العمل بشكل صحيح، أو نتيجة لتأثيرات خطر طبيعي أو حادث من صنع الإنسان. ومن أمثلة المخاطر التكنولوجية في مكان العمل من التلوث الصناعي، والإشعاع النووي، والنفائات السامة، والانسكابات الكيميائية، والحرائق، وانفجارات المصانع، وحوادث النقل.

- **المخاطر الطبيعية** في بيئة العمل المخاطر الطبيعية في بيئة العمل هي المخاطر البيئية التي يتعرض لها العمال الذين يعملون في مناطق بعيدة، وتشكل خطرًا جسيمًا على حياتهم وتتسبب في إصابتهم إصابات خطيرة. ومن أمثلة المخاطر الطبيعية الزلازل والأعاصير والفيضانات وأمواج تسونامي والانهيئات الثلجية.

¹ بنايطو كريمة، سوماتية خديجة، النظام القانوني للتعويض على المرض، في قانون التأمينات الاجتماعية، مذكرة شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص الضمان الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة جيلالي بونعام، خميس مليانة، 2012، ص 23.

الفرع الثالث: تحديد وتقييم المخاطر المهنية للتقليل من حدتها.

تجدر الإشارة إلى أن المخاطر المهنية المتعددة الناجمة عن استعمال وسائل العمل من آلات

وأجهزة وعربات ومنشآت كهربائية ومواد ومستحضرات خطيرة، تتطلب من الهيئة المستخدمة مجموعة من التدابير الوقائية والأمنية تتماشى وطبيعة النشاط الممارس والمخاطر الناجمة عنه.

ليس بوسعنا الإلمام بجميع التدابير الوقائية والأمنية المتعلقة باستعمال مختلف وسائل العمل المستوحاة من طبيعة المخاطر الناجمة عنها وطبيعة النشاط الممارس غير أنه يمكن تقسيم التدابير الأمنية إلى ثلاثة أقسام أساسية¹، وهي:

1- قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل .

من الناحية العملية، مضمون الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن جد متنوع ومفصل، حتى في غياب الإحالة من النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

في الحقيقة لا بد أن يتضمن النظام الداخلي بالتوازي مع طبيعة المخاطر الموجودة في أماكن العمل، تعليمات تتعلق بتنقل الأشخاص داخل أماكن العمل، أو نقل البضائع، وتشغيل شبكة الطاقة الكهربائية، ومختلف الآلات واستعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وارتداء تجهيزات الحماية الفردية.

-تدابير استعمال الأجهزة والآلات والدوايب :

¹ أحمد جلال شريف الطباخ .موسوعة الفقه والقضاء في الطب الشرعي .دار الفكر والقانون، 2008، ص 73.

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع أجهزة تشغيل شبكة الطاقة الكهربائية الخاصة بالآلات

في متناول مشغليها، كما يجب أن تركيب أية آلة بكيفية تمكن مشغلها من فصلها عن مصدر

الطاقة الذي يسمح بالاشتغال، كما ينبغي تزويد مستخدمي التأطير بوسائل تقنية تمكنهم من إيقاف المحركات بطريقة ملائمة عند الحاجة.¹

تلتزم الهيئة المستخدمة بإعطاء التعليمات الضرورية والمناسبة حول كيفية استعمال الآلات

المستعملة في عمليات الصنع وفي جميع أشغال الصناعة أو الصيانة لوقاية العمال من أو بأية

آلة متحركة، كما يلتزم العمال أو المتمهون المطلوب منهم الاقتراب من الآلات المتحركة ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة، كما يمنع عليهم الوصول إلى أجهزة الآلات الخطيرة والمناطق الخطيرة في حالة الاستعمال العادي لها، كما يمنع مراقبة أو إصلاح آلات إنتاج من اشخاص غير مؤهلين أو غير مرخص لهم.

لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إقامة حواجز واقية مثل الحواجز والشبابيك

¹ غالبية فيروز، نفس المرجع السابق ن ص 72.

وحاميات الأجساد ومعدات الأيدي أو أي جهاز آخر فعال يلاءم هذا الغرض. ومبدئياً يمنع على العمال استعمال وسائل عمل أجهزة حمايتها الفردية لا تستجيب لشروط ومقتضيات الأمن أو استعمال آلات نزعت منها أجهزة الحماية.

2- قواعد الوقاية من مخاطر الشحن والتفريغ.

إذا كان نشاط المؤسسة المستخدمة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة وآليات للشحن والتفريغ، فيجب على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة للوقاية من مخاطر عمليات الشحن، والتفريغ والمرور المبينة في التنظيم المعمول به.

كما يجب على العمال ارتداء الأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء إلى وعاء آخر، حتى يمكن القيام بأي تحرك يشمل عمليات الصب أو استخراج المنتجات التي من شأنها أن تتسبب في حروق من أصل حراري أو كيميائي¹.

2- قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة .

بفعل تطور الصناعات الحديثة أصبح استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة أكثر انتشاراً في اقتصاديات الدول الحديثة كالصناعات البيتروكيميائية، أو الصناعات الصيدلانية، أو الصناعات الغذائية. والتي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية خاصة كالترسب أو التعفن أو الحرائق أو الانفجار أو الغازات المحترقة أو الإشعاعات الضارة أو استنشاق الغبار السام أن المشرع الجزائري صنف الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية

¹ سكول رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والامن، رسالة لنيل ش هادة دكتوراه دولة 1 في العلوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، ص 232.

واستخدامها ومعالجتها وعرضها، ضمن الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة للأخطار مهنية.

تبعاً للأشغال التي تتطلب استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وموازة مع المخاطر الناجمة عن استعمالها، يقتضي من الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للتخفيف من آثار استعمالها أو الحد منها، كالمراقبة الطبية الدورية للعمال أو المتمهنيين، وتعويض منصب العمل بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات، وإعلام العمال وتكوينهم حول الأخطار، وضع أنظمة الحماية الجماعية ووسائل الحماية الفردية، وضع جهاز للعلاج الاستعجالي للعمال المصابين.¹

3- قواعد ارتداء تجهيزات الحماية الفردية

تجدر الإشارة إلى أن إلزام العمال بارتداء أجهزة الحماية الفردية معينة، إنما يتحدد بالموازة مع طبيعة النشاط الممارس والأخطار المهنية الناجمة عنه. ولهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إلزام العمال المعنيين بارتداء تجهيزات الحماية الفردية، شريطة أن تكون تلك التجهيزات مناسبة لطبيعة النشاط الممارس والمخاطر المهنية الناجمة عنه، حيث يمنع على العمال استعمال التجهيزات التي لا تضمن حمايتهم من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بمناسبة استعمال مواد أو مستحضرات أو عتاد يتطلب استخدام مثل تلك التجهيزات، وذلك بسبب خلل لحقه.

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بطب العمل.

حدد المشرع في المادة الأولى من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الهدف من هذا التشريع، المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال، أحسن

¹ المادة 01 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، نفس المرجع السابق.

الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة، وتحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع، وأما من حيث نطاق تطبيقه فقد أخضعت لأحكامه، المادة الثانية منه كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

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.¹ 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 و ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية، النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إذ تكتفي بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل، ممارسة 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 المعلومات والثانية مصلحة المراقبة وإجراء التحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحدث، وهذه المصلحة يظهر دورها بعد وقوع الخطر المهني. وأخيرا على المستوى الوطني هناك المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث وتحتوي على

¹ بوعبد الله ميلود دواجي، طب العمل ومسؤولية الطبيب، نفس المرجع السابق.

مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية¹.

الفرع الأول: المعهد الوطني للوقاية الصحية من الاخطار المهنية.

لجان الوقاية الصحية والأمن تعتبر لجان الوقاية الصحية، والأمن، هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية، التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا من جهة أخرى، بحيث إلزامية لدى كل جهة مستخدمة، ونتيجة لهذا الدور سنحاول التعرف على تنظيم هذه اللجان وعملها واختصاصاتها.

تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن: لجان الوقاية الصحية والأمن في التشريع الجزائري على نوعين: اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة وضع المشرع الجزائري عتبة تتعلق بعدد العمال في المؤسسات المستخدمة، من أجل إنشاء اللجان المكلفة بالوقاية الصحية والأمن، مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاري، أو الفلاحي أو الصناعي، أو البناء والأشغال العمومية. والنظافة الصحية ، احترام القواعد التنظيمية ، وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ، مراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى ، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية ، كما انها تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش ، و من صلاحياتها أيضا :التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتعظيمية

¹ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، دار الالفي لتوزيع الكتب القانونية، الجزائر 1999، ص 53.

المعمول هبا في مجال الوقاية الصحية والأمن¹، اقترح التحسينات التي تراها ضرورية ، إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني ، المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال ، إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية .أما بالنسبة لاختصاصات لجان المؤسسة، فإنها تكلف بتنسيق نشاطات لجان الوحدة، وتوجيهها وكذا جمع كل المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية، والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها.

صلاحيات أجهزة المشاركة في مجال الوقاية.

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

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

-إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.²

الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة.

لضمان 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

¹ مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسر الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون 2 الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011، ص 26.

² سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 27.

خدماته لكل العمال شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، هو دفع الاشتراكات عن العمال ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية.

- 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 أيضا بالتحصيل ، تمارس المراقبة الطبية ، ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة ، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها¹.

الفرع الثالث: المعهد الوطني للصحة العامة.

¹ المادة 27 من الامر 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

استحدثت قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجلسا وطنيا للوقاية الصحية، والأمن وطب العمل، ثلاثي التشكيلية، تضم ممثلي الدولة ممثلة في الوزير المكلف بالعمل أو من يمثله، وممثلي العمال بناء على اقتراح التنظيمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وممثلي المستخدمين بناء على اقتراح تنظيمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم.

يشارك هذا المجلس في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية، من خلال المشاركة في تقديم التوصيات والآراء حول إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وتنسيق البرامج المطبقة، والمساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل، وكذا دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداء الآراء حول النتائج المحصل عليها، تدون في محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالعمل.¹

¹ عمرانى عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل مذكورة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة

الختمة

الخاتمة

يمكن القول أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أصبح ضرورة حتمية للأخذ بها به من قبل أي مؤسسة، وتبني هذا النظام يقتضي مراعاة كل عناصره من سياق العمل، او لقيادة ومشاركة العمال ، او لتخطيط ،و الدعم ،و العملية ، وتقييم الأداء ، او لتحسين والتي تهدف كلها إلى خلق بيئة عمل آمنة تضمن حماية للعامل وللمؤسسة ،إن وجود نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية "في المنظمة سيساعد على حماية العمال والأصول المهمة في العمل وبالتالي سيقود العمل نحو النجاح والازدهار ، والمشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى كرس الاهتمام بالنظام القانوني لحوادث العمل، والأمراض المهنية بفرضه مجموعة القوانين التي تقي العامل قبل وقوع الخطر المهني وتفرض له حماية سواء له أو لذوي حقوقه، وهذا بدراسة مفهوم حادث العمل والبحث في شروطه وحالاته بما في ذلك حادث المسافة ومفهوم المرض المهني وطرق تحديده مروراً بدراسة الاجهزة 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.

ونعرض إجمالاً لأهم النتائج والمقترحات التي تم التوصل إليها، وذلك على النحو الآتي :

- أهمية منظومة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا سواء من خلال دورها الوقائي، أو دورها في التكفل بضحايا الأخطار المهنية، والتي تعد مكسباً عمالياً .

الخاتمة

- التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية تعويضات زهيدة لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية .
 - المشرع الجزائري لم يقدّم بمراجعة قائمة الأمراض المهنية على الرغم من أن التطور الصناعي أدى إلى ظهور أمراض مهنية جديدة غير واردة ضمن القائمة الحالية .
 - أهمية إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن في تعويض العامل تعويضا كاملا.
- لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على توفير أكبر قدر من الحماية الممكنة للعامل ومع ذلك هناك قصور لهذا ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات لتلخص فيما يلي :
- ✓ وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع وخبرته ومؤهلاته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الاخطار الناجمة عن العمل المكلف به .
 - ✓ تدريب العامل لاكتسابه الخبرة والمعرفة بكيفية القيام بالعمل المكلف به من خلال حملات التوعية، والملتقيات العلمية والأيام الدراسية والمساهمة في وضع اللوائح والتعليمات الخاصة بالأمن في كل مؤسسة .
 - ✓ 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 عن الحماية داخل المؤسسة .

الخاتمة

✓ 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 .

✓ من الملاحظ عمليا أن أرباب العمل لا يحترمون إلزامية التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ما يرتب حرمانهم من حقوقهم في حالة وقوع حوادث عمل، وذلك تهربا من دفع الاشتراكات لذا يجب تشديد الرقابة في هذا الأمر حرصا على حقوق العمال.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- قائمة المصادر:

1- القرآن الكريم:

- سورة النحل (الآية 97)

2- النصوص القانونية:

- الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 30 ديسمبر، 2020 ج. ر. ج.م العدد 82 لسنة 2020 المعدل والمتمم.

- القانون رقم 18-11 المؤرخ في 18 شوال 1439 الموافق ل 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة، ج ر، الصادرة بتاريخ 2018/07/01، السنة، 55 العدد 12 المعدل والمتمم.

- القانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أفرى سنة 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

- المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06/07/1992 المتضمن أخلاقيات مهنة الطب.

- القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، الجريدة الرسمية 27 يناير 1988، العدد 4.

ثانياً- قائمة المراجع:

1- الكتب

- أحمد جلال شريف الطباخ. موسوعة الفقه والقضاء في الطب الشرعي. دار الفكر والقانون، 2008.

أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة 2005.

- احميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن للقانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية لسنة 2013.

قائمة المصادر والمراجع

- بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجزء الاول، مدخل الى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية لنشر والتوزيع.
- بن عزوز صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، الجامعة الجديدة لنشر 2010.
- بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور لنشر والتوزيع الطبعة الثانية 2009.
- راشد راشد شرح علاقات العمل الفردية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية.
- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، دار الالف لتوزيع الكتب القانونية، الجزائر 1999.
- توايحية رابح قانون العمل التنموية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار هدى لنشر والتوزيع.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية، دار القصبية الجزائر .
- عبد الله الوهابية، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 .

قائمة المصادر والمراجع

- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

- محمد حسين منصور، قانون العمل : عقد العمل الفردي ، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية ، المنازعات الجماعية ، التسوية و الوساطة و التحكيم ، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2006 .

ثانيا: الرسائل العلمية

- جمال بنيرة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2012.

- مالكي محمد نجيم، بسامي أسماء تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، 2012 .

- شويحة زينب، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002 .

- عيساني محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مول ولد معمري، تيزي وزو ، 1999 .

- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع " قانون المؤسسات"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، 2001 .

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة ، 2015/2014.
- قالية فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012 .
- عمران فوزي وعزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2017 .
- علي محسن شذان ، أحكام التعويض عن إصابات العمل ، دراسة مقارنة ، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2016.
- زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015/2014 .
- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان.

فهرس المحتويات

01	المقدمة
5	الفصل الاول: الإطار التنظيمي لطب العمل.
6	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لطب العمل واهم جوانبه
7	المطلب الاول :مفهوم طب العمل واهم جوانبه.
9	الفرع الاول: تعريف طب العمل من الجانب العملي.
10	الفرع الثاني: من الجانب الانتاجي.
12	الفرع الثالث: من الجانب الصحي.
16	المطلب الثاني: مفهوم طبيب العمل ومسؤوليته.
17	الفرع الاول: تعريف طبيب العمل.
18	الفرع الثاني: دور طبيب العمل.
22	الفرع الثالث: مسؤولية طبيب العمل.
33	المبحث الثاني: النظام القانوني لطب العمل وصلاحيه طبيب العمل.

38	المطلب الاول: تنظيم طب العمل في قانون الصحة.
39	الفرع الاول: الوقاية الصحية والامن وطب العمل.
41	الفرع الثاني: شروط ممارسة طب العمل.
43	الفرع الثالث: شروط ممارسة طببيب العمل.
47	المطلب الثاني: رقابة القضاء على نشاط طب العمل.
47	الفرع الاول: رقابة القضاء الاجتماعي.
50	الفرع الثاني: رقابة القضاء الجزائي.
52	الفصل الثاني حقوق العمال في طب العمل.
54	المبحث الاول: حقوق العمال في مجال طب العمل والهيئة المكلفة بالرقابة عليه.
55	المطلب الاول: الإطار المفاهيمي لحق العامل في الصحة.
56	الفرع الاول: الحق في الوقاية الصحية.
60	الفرع الثاني: الحق في الخدمات الصحية.

61	الفرع الثالث: الحق في التوعية والتكوين في مجال الوقاية من الاخطار المهنية.
64	المطلب الثاني: الهيئة المكلفة بالرقابة على طب العمل
65	الفرع الاول: مفتش العمل.
69	الفرع الثاني: اختصاصات مفتش العمل.
74	الفرع الثالث: رقابة القضاء على نشاط طب العمل.
75	المبحث الثاني: المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها.
75	المطلب الاول: الإطار المفاهيمي للمخاطر المهنية وانواعها.
76	الفرع الاول: مفهوم المخاطر المهنية.
77	الفرع الثاني: أنواع المخاطر المهنية.
80	الفرع الثالث: تحديد وتقييم المخاطر المهنية للتقليل من حدتها.

فهرس المحتويات

83	المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بطب العمل.
85	الفرع الاول: المعهد الوطني للوقاية الصحية من الأخطار المهنية.
86	الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة
87	الفرع الثالث: المعهد الوطني للصحة العامة.
100	الخاتمة
102	قائمة المراجع
108	فهرس المحتويات

ملخص مذكرة الماستر

تعد حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية وأحد الحقوق الأساسية للعمال التي جاء بها قانون علاقات العمل، له أهمية كبيرة في الحفاظ على صحة وسلامة الطبقة العاملة من خلال ضمان ظروف عمل آمنة وصحية للعمال، ووقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية. أولى المشرع الجزائري عناية خاصة لهذا الموضوع، بتكريسه دستوريا وتنظيمه بقواعد آمرة، حيث قرر مجموعة من الالتزامات على عاتق المستخدم، كما أوجد أجهزة رقابية داخل المؤسسة المستخدمة وحتى خارجها لضمان التطبيق المحكم لنظام طب العمل. غير أنه وفي حالة الإخلال بهذه الالتزامات تترتب مسؤولية المستخدم الجزائرية إذا كان الإخلال يمس بفعل معاقب عليه قانوناً، وتقوم المسؤولية المدنية كذلك لتعويض العامل أو ذوي حقوقه لما لحقهم من ضرر.

الكلمات المفتاحية:

1/ العامل ; 2/ الهيئة المستخدمة ; 3/ الصحة ; 4/ الطبيب ; 5/ الفحوصات الوقائية ; 6/ الفحوصات العلاجية.

Abstract of Master's Thesis

Protecting workers through occupational health is an integral part of the national health policy and one of the basic rights of workers as stipulated in the Labor Relations Law. It is of great importance in preserving the health and safety of the working class by ensuring safe and healthy working conditions for workers, and protecting them from work accidents and occupational diseases.

The Algerian legislator has paid particular attention to this issue, consecrating it constitutionally and regulating it by mandatory rules, where it has decided on a set of obligations on the employer, and has also created control bodies within and outside the employing institution to ensure the strict application of the occupational health system. However, in the event of a breach of these obligations, the employer's criminal liability arises if the breach affects an act punishable by law, and civil liability also arises to compensate the worker or his right.

Keywords:

1/factor; 2/ the body used; 3/Health; 4/doctor; 5/preventive examinations; 6/Therapeutic tests.