

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
كلية الحقوق و العلوم السياسية
مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق



قسم: القانون الخاص

تخصص: قانون الاجتماعي

بعنوان:

الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني

تمت إشرافه الأستاذة:

بن سطاغلي جميلة

إعداد الطالب:

حطاب الطيب

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ(ة): بحري أم الخير رئيسا.

الأستاذ(ة): بن سطاغلي جميلة مقرا و مشرفا.

الأستاذ(ة): مجبر فاتيحة مناقشا.

السنة الجامعية 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"...وقل ربي زدني علما"

طه الآية 144

"أن تكون جاهلا ليس عيبا بقدر عيبه"

عدم رغبته بالتعلم."

بنيامين فرانكلين

شكر و عرفان

نحمد الله العظيم أنه وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي، فله سبحانه وتعالى الحمد و المنة، وسلاما على سيد الخلق القائل فيما معناه " : لا يشكر الله من لا يشكر الناس."

و انطلاقا من هذا التوجيه النبوي الكريم ، نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذة " بن سماعيل جميلة " حفظها الله و ربها التي شرفتنا بقبولها الاشراف على إنجاز هذا البحث العلمي المتواضع الخاص بذاكرة التخرج لنيل شهادة الماستر

في الحقوق تخصص قانون الاجتماعي.

فأفادتنا علمها و وقتها وجهدها ، ولم تبخل علينا بنصيحة أو معلومة.

كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لتفضل سيادتهما بقبول مناقشة مذكرتنا وتقديرها زادنا فخرا و شرفا.

مع الشكر الجزيل لأساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية لجامعة مستغانم، الذين لم يبخلوا علينا طيلة المسار الدراسي في الجامعة، فنسأل الله لهم الصحة و العافية.

و أخيرا نتقدم بالشكر إلى كل من مد لنا يدا بيضاء نذكرها فنشكرها وهما

الوالدين العزيزين ، والإخوة، و الزملاء.

إهداء

أهدي ثمرة هذا المجهود المتواضع.....

إلى من ربباني صغيرا.....

والديا العزيزين أطال الله في عمرهما.

إلى إخوتي و أخواتي وكل عائلة طاب كبيرها و

صغيرها.

إلى كل من تربطني بهم صلة رحم.

إلى أصدقائي.

* طاب الطيب *

مقدمة

منذ أن خلق الله الإنسان وميزه بالعقل وهو يكدّ ويعمل لكسب قوته، فبدأ مسيرته عبر الأزمان باستتباط الوسائل البسيطة واستخدامها لضمان بقائه إلى أن وصل إلى ما وصل إليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الوسائل والمعدات، ولكن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر لأنه أفرز الكثير من الأخطار التي ينبغي عليه أن يعيها ويحترس منها تتمثل هذه الأخطار في حوادث العمل و الأمراض المهنية.

تعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه دول العالم وذلك بسبب ما يشهده هذا الأخير من نهضة صناعية كبيرة وبسبب دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل وبسبب استخدام مواد مختلفة، سواء الصناعة أو الفلاحة والتي يترتب عليها كثرة الحوادث والأمراض المهنية ، فالأجير بطبيعة عمله معرض للإصابات الجسيمة كالسقوط من مكان مرتفع، أو انهيار شيء ما عليه، أو إصابته نتيجة حريق أو انفجار داخل أماكن العمل، أو غيرها من الأسباب وقد زاد هذا الخطر منذ انتشار الصناعات الكبيرة¹.

ومن منظور تاريخي نجد أن حوادث العمل والأمراض المهنية كانت قليلة وأقل خطورة، ذلك قبل القرن التاسع عشر بسبب عدم استعمال الآلة والمواد الخطيرة بدرجة كبيرة، لهذا لم تكن الحماية الاجتماعية متطورة ،ولكن مع نهاية القرن التاسع عشر ارتفعت وثيرة الحوادث وتفاقت خطورتها نتيجة لاستعمال الآلة ومعالجة المواد الخطيرة الأمر الذي استدعى حماية قانونية لمواجهة هذه المخاطر².

فعلى المستوى الدولي نجد أن المشرع الألماني كان سابقا لتقرير الحماية الاجتماعية

¹ سماتي طيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة الجزائر 2013، ص6.

² خالد الحري، الصحة و السلامة المهنية، مقال إلكتروني، نشر بتاريخ، 14-07-2016، يوم الإطلاع 25-12-2016

للأجراء لما قد يتعرضون له من أمراض مهنية وحوادث الشغل، وفي هذا الإطار عرض "بيسمارك" Bismark على البرلمان الألماني مشروع قانون التأمين الاجتماعي الإلزامي عن المرض الذي تم التصويت عليه بتاريخ 15 يونيو 1883.

وكان للتشريع الألماني دور أساسي في التأثير على التوجهات الدولية فيما يخص الحماية الاجتماعية حيث تم تأسيس اللجنة الدولية الدائمة للتأمين الاجتماعي بباريس سنة 1889، إضافة إلى تأسيس منظمة الشغل الدولية التي اسند إليها مهام تتعلق بالتأمين الاجتماعي وحوادث الشغل والأمراض المهنية¹.

حيث أصبح موضوع التكفل بحوادث العمل و الأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية من و جوب توفير وسائل الوقاية و الحماية بأماكن العمل، و من بينها الدستور الجزائري في مادته 55 والتي جاء فيها على أنه ((لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و النظافة))².

أما على المستوى الوطني دخل النظام الجديد للضمان الاجتماعي فرنسا سنة 1945، إلا أنه لم يطبق في الجزائر إلا في سنة 1949، بعد ضغط الفئة المثقفة من العمال ورفضها للسياسة التي كانت منتهجة من طرف المستعمر القائمة على سلب حقوق العمال وجعل الاقتصاد تابعا لها، لكن هذا التطبيق الاضطراري جعله يأخذ طابعا استعماريا يستند إلى التقسيم من حيث القطاعات التي يشملها، والتميز بين العمال³.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على الوقاية من الأخطار المهنية التي تهدد العامل وتسبب له أضرارا قد يكلف حياته في بعض الأحيان، وهذه الوقاية تكون بالتحديد المسبق للأخطار المهددة للعامل، وبتعيين الجهات المسؤولة التي تصهر

¹ خالد الحري، الصحة و السلامة المهنية، مرجع سابق.

² سماتي طيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة الجزائر 2013، ص6.

³ خالد الحري، الصحة و السلامة المهنية، نفس المرجع.

على تطبيق الإجراءات الوقائية.

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة عن الإشكالية التالية:

- ما المقصود بحوادث العمل و الأمراض المهنية ؟ ومن هي الجهات المسؤولة في تطبيق الإجراءات الوقائية؟.

وللإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم خطة هذا البحث إلى فصلين, حيث تضمن كل فصل مبحثان وكل مبحث إلى مطلبان، تتاوله في الفصل الأول التحديد المسبق للأخطار المهنية حيث جاء في المبحث الأول مفهوم حادث العمل، وفي المبحث الثاني مفهوم المرض المهني.

أما الفصل الثاني فخصصه لتحديد الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية حيث جاء في المبحث الأول دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية، وفي المبحث الثاني دور لجان الرقابة و الضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية.

الفصل الأول:

التحديد المسبق للأخطار

المهددة للعامل.

الفصل الأول: التحديد المسبق للأخطار المهددة للعامل.

بدأ الإنسان مسيرته عبر الأزمان باستتباط الوسائل البسيطة واستخدامها لضمان بقائه إلى أن وصل إلى ما وصل إليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الوسائل والمعدات، ولكن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر، حيث أنه يحاول تجنب أي إصابة قد تحرمه من مزاولته نشاطه أو تقضي على حياته، خاصة مع تزايد حوادث العمل نتيجة لاستعمال الآلة والمواد الخطيرة¹.

وهو ما فرض على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي، مما استلزم منه بداية تحديد الإصابات التي تدخل في نطاق الأخطار المهنية التي تتكفل بها مصالح الضمان الاجتماعي، وما على العامل إلا تكيف إصابته مع ما هو وارد في نصوص القانون وقد كانت البداية بالإصابات التي تقع للعامل أثناء أو بسبب العمل متى توافرت فيها العناصر المحددة مسبقاً، وتعرف هذه الإصابات بحوادث العمل لكن التكفل بالعامل المصاب بحدوث العمل لم يكن كافياً لتوفير الحماية لكل العمال، لوجود بعض الأخطار التي تختلف عن حوادث العمل في كثير من الجوانب ولا تماثلها إلا في الاتصال بالعمل، سواء من حيث محيط العمل السيئ أو البيئة غير المناسبة التي يقضي فيها العامل فترة ممارسة نشاطه، بالإضافة إلى المواد الضارة المستعملة في أداء العمل، و هي عوامل تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية.²

¹ حمزة بنفضول، الوقاية من الأخطار المهنية، مقال إلكتروني، نشر بتاريخ 2012-10-22، من الموقع: www.education.gov.bh/divisions/safety/workaccident.htm

² الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2015 ص12.

المبحث الأول: حوادث العمل

قد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل، فقد تتصل ببيئة العمل مثل عدم توفر النظام والترتيب في مكان العمل، أو باستعمال أجهزة ومعدات معيبة أو غير مطابقة للمقاييس والمعايير الدولية المعتمدة وإن كانت الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الإصابات متعددة، إلا أن التشريعات لا تهتم كثيرا بها مادامت النتيجة واحدة، فهي تأخذ بعين الاعتبار الضرر الواقع على العامل باعتباره محور وهدف الحماية، لضرورة مراعاة الطابع الإنساني الذي يقتضي منح الأولوية للإنسان على حساب الخسائر المادية¹.

ولكن يلاحظ أن العامل لا يستفيد من الحماية المقررة لحوادث العمل إلا إذا تمكن من تكييف إصابته مع مفهوم حادث العمل، فإن كان تكييف الإصابة مع حادث العمل يكفي من الناحية النظرية للحصول على الحماية، فإنه يجب أن يقع ضمن الحالات المحددة قانونا، ولضمان استفادة أكبر عدد من العمال واسع في مفهوم مكان العمل، وباعتبار أن العامل يكون في مركز ضعيف لا يسمح له بالحصول على حقوقه لصعوبة الإثبات، أفاده المشرع بقريئة يمكن له أن يستفيد منها².

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل:

كفل المشرع حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل، بغض النظر عن أسبابه أو الجوانب التي تظهر فيها، فالتأثير المرادف لها يكون دائما سلبيا، سواء تعلق بالعمل من حيث أداء مهامه مستقبلا، أو تعلق بذوي حقوقه في حال وفاته، لكن قبل أن تنسب الإصابة إلى العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحادث العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن تحوي الإصابة العناصر التي اشترطها المشرع، بهذا يسهل معرفة القانون الذي سيتكفل بتعويض العامل³.

¹ محمد برهان الدين، حوادث الشغل والأمراض المهنية، مقال إلكتروني، نشر بتاريخ 2014-3-14، من الموقع: <http://www.alkanounia.com/topic.php?id=352#.WSAVIZLlyhgd>

² محمد برهان الدين، حوادث الشغل... نفس المرجع.

³ حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، 2010 ص 87.

الفرع الأول: تعريف حادث العمل:

بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، عرف المشرع الجزائري حادث عمل على أنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة العمل ويعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم :

-ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

-مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.¹

كما يعتبر أيضاً كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً الحادث الواقع أثناء:

-النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

-القيام بعمل متفان للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك.²

وعليه يمكن أن يكون الحادث خارج مكان العمل، حين يطرأ أثناء ممارسة العامل لمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل، فهو في هذا الوضع تحت سلطة المستخدم، وانتقل بأمر منه لتحقيق أهداف وحاجيات المؤسسة، أما إذا استغل المهمة لتحقيق أغراضه الخاصة وتعرض لإصابة فلا تعتبر حادث عمل.³

كما يأخذ حكم حادث عمل، تلك الحوادث التي تقع أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه (أي حين انتقاله من مكان العمل ومكان الإقامة) لكن هذه الاستفادة متوقفة على شرطين، وهما عدم حصول توقف أو انحراف.⁴

وسع المشرع في مجال حوادث عمل، لتشمل الحالات التي لا يكون فيها المعني مؤمناً له

¹ المادة 7 المعدلة و المتممة بالمادة 2 من الأمر رقم 96-19، مرجع سابق.

² المادة 8 من قانون رقم 83-13، المعدل بالمادة 3 من الأمر رقم 96-19، مرجع سابق.

³ المادة 7 من نفس قانون 83-13.

⁴ المادة 12 من نفس القانون 83-13.

اجتماعيا و قدم العديد من النصوص التي يبين فيها الحالات التي تأخذ حكم حوادث العمل، إلا أننا لا نستطيع الوصول من خلالها إلى تعريف دقيق لحدث العمل فالمشرع بهذا قد حذا حذو المشرع الفرنسي المرسوم المؤرخ في (1958/09/27)¹.

تجدر الإشارة أن الاتفاقيات الدولية لم تعرف حادث العمل رغم اهتمامها بحماية العمال، نجد مثلا منظمة العمل الدولية منذ نشأتها قد أقرت عدة نصوص في هذا المجال، نذكر على سبيل المثال ما جاء به المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1921 الاتفاقية رقم 12 الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل في مجال الزراعة، ثم اتفاقية رقم 102 عام 1952 بشأن المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي².

ويرجع سبب عدم تعريفها لحادث العمل لصعوبته، لذا تركت هذه المهمة للتشريع الداخلي لكل دولة، كما أن تعريف حادث العمل كان من ضمن اهتمامات الفقه، هذا الأخير وإن تباينت الصيغ وأسلوب التعبير التي جاء بها، إلا أنه ارتكز في تعريفه على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري، سنذكر البعض منها على سبيل المثال³.

فهناك من عرفه : >> هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة⁴ <<.

ويعرف أيضا بأنه : >> كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي تتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية و الوفاة ... << .⁵

في حين يفضل بعض الفقه أن يفقدي بالتشريع، ويعرف الحادث باجتماع العناصر

¹ المادة 8 من قانون 83-13، مرجع سابق.

² العجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، الجزائر دار الخلدونية، 2005، ص13.

³ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية القاهرة 1972 ، ص52.

⁴ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية...، نفس المرجع، ص 52.

⁵ محمد حلمي مراد، نفس المرجع، ص53.

المكونة له وهي :

- أن تكون هناك واقعة تسبب خسارة (أي وجود حادث).
- أن تظهر الخسارة في جسم العامل.
- وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.
- أن تكون الإصابة من جراء العمل أو بمناسبة¹.

يهتم القاضي لمعرفة تعريف حادث العمل حينما يكون بصدد الفصل في بعض النزاعات التي يتمسك فيها أحد طرفي النزاع بتكليف الإصابة التي تعرض لها بحادث عمل، فهنا القضاء غير ملزم بتقديم تعريف لحادث العمل فدوره يقتصر على الوقائع المعروضة أمامه لبحث مدى توافر عناصر حادث العمل التي تتطابق مع ما هو مقدم من طرف المشرع، وفي حال خروجه عن نص القانون سيعرض قراره للنقض².

ومن خلال كل ما سبق تقديمه من تعريفات، نجد أنها وإن اختلفت في بعض الصيغ، إلا أنها كانت تنصب في مجال واحد، وهو التعريف من خلال عناصر حادث العمل، وهو ذات الأمر الذي سمح لنا باقتراح التعريف التالي <حادث العمل هو أي إصابة تمس جسم العامل وتلحق به أضراراً، سواء كانت خارجية مثل الكسور أو داخلية مثل القوى العقلية، كما قد تؤدي به إلى الوفاة على أن يتصف هذا الحادث بالمفاجأة، ويكون نتيجة سبب خارجي يحدث في الفترة التي يرتبط فيها العامل بعمل مدفوع الأجر، ويكون خاضعاً لسلطة رب العمل³> .

الفرع الثاني : عناصر حادث العمل الموجب للحماية:

بغض النظر عن التقسيم الفقهي لحادث العمل، بين مفهوم ضيق ومفهوم واسع فالمهم فيه أن يشتمل على عناصر ضرورية حتى يكيف على أنه حادث عمل يتمتع فيه العامل بالحماية.

¹ محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 53.

² العجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل...، مرجع سابق، ص 13.

³ العجة الجبلاي، نفس المرجع، ص 13.

1-الإصابة البدنية:

الأثر الذي يترتب عليه الحادث على جسم العامل، أي ضرر جسماني ويعرف هذا الأخير على أنه >> هو كل مساس بجسم الإنسان كالجروح والكسور و فقد الوعي، القوى العقلية ... <<¹.

فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا أو داخليا ويستوي أن يكون عضويا أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه أو سطحيته² وعليه يستبعد من مجال الحماية الضرر المالي الذي قد يتعرض له العامل بسبب الإصابة، كتحطم سيارته أو بعض الأجهزة الخاصة به مثل الهاتف المحمول الكمبيوتر... ولا يقتصر الاستثناء على الضرر المالي فقط، بل يمتد إلى الضرر المعنوي أيضا ويعرف هذا الأخير على أنه: >> ما يصيب الإنسان في عاطفته أو شرفه أو كرامته، فهو كل مساس بالناحية النفسية للإنسان دون أن يسبب له خسارة مالية<<³. إن إصابة العامل بضرر معنوي أو مالي لا يعطي للحادث الصفة المهنية علما أنه بالإمكان تعويضهما إما بتكليف الحادث أنه حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي.⁴

2- يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية أي أن يكون السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للمصاب أي خارج عن جسم العامل، فبمجرد أن يتحقق الضرر بسبب العامل انتفى عنه وصف حادث العمل وهو ما أكدته المادة 06 من قانون 83 - 13 إن وفاة العامل إثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقة يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي ، ويعتبر حادث عمل تعرض العامل لصدمة نفسية أو عصبية إثر اعتداء شخص عليه، أو اعتداء حيوانات لا يشترط أن

¹ محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية، 2001 ، ص312 .

² محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003 ، ص 239.

³ محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1985 ص98.

⁴ مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1974 ، ص185.

يكون الأصل الخارجي ماديا بل قد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة الخوف والفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل الخارجي هنا هو الحريق¹.

3- توفر صفة المفاجئة في الحادث:

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، وقد انتاب الجسم بصورة فجائية، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان بحصر المحل الذي وقعت فيه بالضبط، حتى تأخذ الإصابة وصف حادث عمل².

ويلاحظ أن عنصر المفاجئة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثره، والمفاجئة تتصل بالفعل المنشئ للضرر وعدم استغراق الحادث سوى وقت قصير جدا، لأن التعرض المستمر لمؤثرات مسببة للضرر تؤدي إلى الإصابة بمرض مهني وليس بحادث عمل فمعيار المفاجئة هو أساس التفرقة بينهما³. وهذا ما جعل القضاء الفرنسي ينفي صفة حادث العمل، حين تعرض عامل إلى الصمم نتيجة الاستعمال المتكرر للمطرقة، لأن كل استعمال ينظر له على حدة، لم يكن من شأنه إحداث أي ضرر، فمصدر الصمم كان تدريجيا، والأمر ذاته بالنسبة لفقدان حاسة الشم الناتج عن استنشاق الغبار لفترة زمنية طويلة⁴.

لكن الأمر يختلف إذا كان سبب الصمم هو انفجار شديد أدى إلى إتلاف طبلة الأذن ففي هذه الحالة يكيف الأمر على أنه حادث عمل لتوفر عنصر المفاجئة، حيث يتمتع المصاب بقريئة تمكنه من إسناد أية أعراض إلى الإصابة، على أن تظهر الأعراض في

¹ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 635 و 654.

² حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني... مرجع سابق، ص 119.

³ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان 1998، ص 122.

⁴ محمد حسن قاسم، قانون التأمين... نفس المرجع، ص 233.

مكان ووقت العمل، أي خلال ارتباطه بعلاقة التبعية القانونية مع صاحب العمل، أما إذا ظهرت أعراض الإصابة بعد زمن من وقوعها، فهنا يلزم العامل بإقامة الدليل على وجود الحادث¹.

4- قيام العلاقة السببية بين العمل و الإصابة:

تقوم علاقة السببية بين العمل والإصابة، إما بطريقة مباشرة حين تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل أو بسببه، أو بطريقة غير مباشرة ما دام أن العلاقة بين العمل وبين الحادث قائمة، سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه، وغير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث وبين العمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما وقع الحادث. إذا كان يتعين أن توجد علاقة كافية بين وقوع الحادث وبين ظروف العمل فإنه لا يشترط أن يكون العامل بصدد تنفيذ التزام رب العمل، حتى يكيف بأنه حادث عمل مادام أنه وقع أثناء ساعات العمل².

المطلب الثاني: وقوع حادث العمل "تكريس المشرع الجزائري للحماية.

كفل المشرع الجزائري، على غرار جميع التشريعات الأخرى، حماية اجتماعية للعامل الذي يتعرض لحادث توفرت فيه جميع العناصر التي اشترطها المشرع، (أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي لجسمه وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي عن جسمه)، ولكي تنسب إلى العمل وتكيف بحادث عمل، يجب أن يكون هناك ارتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل. كما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه³.

الفرع الأول: حالات وقوع حادث العمل:

قد يقع حادث العمل إما أثناء العمل أو بسببه، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين...، نفس المرجع، ص 233.

² محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 313.

³ محمد مجدي البتيتي، نفس المرجع، ص 313.

حادث العمل وبالتالي يضيق في الحماية، أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج أيضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا وإيابا)، بشرط أن لا يحدث توقف أو انحراف كي توصف بحادث عمل¹.

1- الإصابة التي تقع أثناء العمل:

يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحددة له، أي خلال مباشرة العامل لعمله، مثل بتر العامل ليده أثناء تشغيله آلة في المصنع الذي يعمل به، كما يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل، حتى وإن حصل خارج الساعات المحددة له، ما دام أن العامل يباشر عمله لمصلحة صاحب العمل ومتواجدا في مكان العمل، يأخذ حكم مكان العمل، كل مكان يمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير، فهو مفهوم واسع، يشمل جميع الأماكن التي يوجد فيها العامل سواء بأمر من صاحب العمل، أو ضرورة العمل تقتضي تواجده في ذلك المكان، المهم هو كونه تحت رقابة وإشراف رب العمل².

وقد وسع القضاء الفرنسي من مفهوم مكان العمل أكثر، ليشمل حجرات تغيير الملابس ودورات المياه، ومكان الاستراحة، ومطعم المنشأة...، بصفة عامة يمتد مكان العمل إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل خاضعا لرقابة صاحب العمل وإشرافه³.

تختلف طبيعة النشاطات التي يمارسها الشخص، فبعضها تتسم بالاستقرار وثبات مكانها، في حين هناك بعض الأعمال تستدعي التنقل الدائم والمستمر، مثل عمل الممثلين التجاريين، أو سائقي السيارات والقطارات، والذين لا يتحدد مكان عملهم لأنهم يعتمدون على التنقل لتقديم الخدمات، وعليه فأية إصابة تحدث لهم خلال عرض بضائعهم أو خدماتهم تعتبر واقعة أثناء العمل⁴.

ويستفيد أيضا العامل من الحماية، عن كل إصابة تحدث له في لحظات تسلّم أو تسليم

¹ السيد نايل عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مطابع المالك سعود، الرياض، 1996، ص 414.

² السيد نايل عيد، الوسيط في شرح...، نفس المرجع، ص 414.

³ حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، مرجع سابق، ص 125.

⁴ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء...، مرجع سابق، ص 657.

العمل، وذلك حين تستدعي طبيعة العمل القيام ببعض الأعمال التمهيديّة، أو التكميلية مثل تسلم أدوات العمل بشرط أن لا يتجاوز التسليم الحد المعقول¹.

إن وقوع الحادث وقت العمل، يعتبر قرينة على كونه حادث عمل، فرابطة السببية مفترضة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل، فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها، وعليه يستفيد من الحماية حتى ولو كانت راجعة إلى قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها².

وقد حدث في مصر أن قتل أحد من العمال عاملاً عمداً، أثناء العمل فرفضت هيئة الضمان الاجتماعي التعويض، كون أن الحادث ليس إصابة عمل لأن الواقعة لم تكن نتيجة مخاطر آلات العمل وأدواته، فرفضت محكمة النقض المصرية الحجة وقررت مبدأً قانونياً هاما مقتضاه أن نص القانون جاء عاماً وشاملاً لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل، وتلحق ضرراً بالعامل، تكون قابلة للتعويض حتى ولو لم تتوفر بينه وبين العمل علاقة³.

قد يضطر العامل إلى مغادرة مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي، فيتعرض إلى حادث طريق، فالسؤال هنا هل تكيف الإصابة بحادث عمل أم لا؟
تتوقف استفادة العامل من الحماية، في مدى احترامه لقانون العمل والنظام الداخلي، فإن تحصل على إذن من رب العمل للخروج استفاد من الحماية، أما إذا غادر دون ذلك حرم منها، وهو ما أكده أيضاً عن القضاء الفرنسي⁴.

لقد أقر المشرع الجزائري للعمال الذين يعملون وفقاً لنظام الدوام المتواصل وقت راحة لا ينبغي أن يتجاوز ساعة، فهي فترة للغذاء والراحة تتخلل فترات العمل، يكون فيها العامل أيضاً عرضة للإصابة، أما خضوعه للحماية من عدمه، كان محل اختلاف بين مضيق

¹ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء...، مرجع سابق، ص 657.

² حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، مرجع سابق، ص 126.

³ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية منشأة المعارف، الإسكندرية 1996، ص 216.

⁴ حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، نفس المرجع، ص 126.

وموسع، فذهب رأي راجح بينهما إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان العامل يقضي فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، ففي هذه الحالة تعد الإصابة حادث عمل، أما إذا قضى فترة راحته خارج مكان العمل، فلا يعد حادث عمل.¹ لم يقد الجدل فقط عن الإصابات التي تحدث خلال فترة الراحة، وإنما أثير الجدل أيضا عن الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء الإضراب. عرفه الفقه الفرنسي بأنه: " رفض جماعي ومدبر للعمل، يظهر رغبة العمال في التحلل مؤقتا من شروط العمل، و ذلك لتأييد نجاح مطالبهم"².

أما فيما يخص تمتع العامل بالحماية من عدمه فقد أدى إلى ظهور رأيين مختلفين.

الرأي الأول: يرى عدم اعتبار الحوادث التي تقع أثناء الإضراب من قبيل إصابات العمل، فالعامل عند الإضراب حتى ولو تواجد في مكان العمل، فإن ذلك ليس بقصد العمل، بالإضافة إلى ذلك انعدام علاقة الخضوع والتبعية لرب العمل فالعامل خرج عن رقابته وسلطته وهو ما استقر عليه القضاء الفرنسي.³

الرأي الثاني: لا تروق له هذه النتيجة، ويرى بأن الحادث الذي يلحق العامل المضرب هو حادث عمل، لأن ممارسة الإضراب تعتبر حقا من حقوقه، كما أن نشاط الإضراب ما هو إلا نشاط مهني يهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه، على أن يكون الإضراب في حدود الصورة المشروعة له.⁴

هذا الاتجاه يسعى إلى توسيع نطاق الحماية، فيؤكد أن الخطر المهني بطبيعته متطور فيجب أن لا تقتصر الحماية على ما هو متعارف عليه أثناء أو بسبب العمل وإنما يجب أن نوسع في مجالها، وبالإضافة إلى ذلك فإن صاحب العمل قد سبق وأن دفع الاشتراكات، التي تسمح بتغطية جميع الأخطار التي تصيبه.¹

¹ حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، مرجع سابق، ص 126.

² نفس المرجع، ص 126، 127.

³ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية...، مرجع سابق، ص 218.

⁴ محمد حسين منصور، نفس المرجع، ص 218.

2- بسبب العمل:

تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل إصابة عمل رغم وقوعها خارج مكان العمل إذا توافرت علاقة السببية بين الحادث والعمل، فالحادث ما كان ليقع لولا العمل، وإذا تعرض عامل إلى الإصابة بسبب خلافات نقابية بين العمال، تعتبر إصابته من قبيل إصابة العمل، التي تشملها الحماية، وكذلك الأمر في حالة اعتداء عامل على رئيسه بسبب قرار تأديبي².

وقد يقع الحادث بسبب واحد، كما يمكن أن تتعدد أسبابه، فهنا نتساءل هل يكفي أن يكون العمل من بين مجموع الأسباب حتى يستفيد العامل من الحماية المقررة لحوادث العمل؟

إذا كان العمل من ضمن الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، فهنا يستفيد العامل من الحماية بشرط أن يكون سببا كافيا، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث، فإنه لا يعد حادث عمل. مثلا إذا أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد آخر، فاستغل وجوده بها ليشاهد مباراة رياضية، وأثناء ذلك تشاجر مع شخص آخر مما أدى إلى إصابته، فإن هذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل، بالرغم من أن سفره كان في إطار العمل، وكان سببا في حضور المباراة، فإن كان العمل قد سهل وقوع الحادث، فإنه لا يعتبر سبب وقوعه، ولكن يختلف الأمر لو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته بالفندق الذي تهدم مثلا³.

إذا تم الاتفاق على ضرورة اعتبار الإصابة التي تحدث بسبب العمل، من ضمن حوادث العمل، فإن الاختلاف كان حول السبب الذي أدى بالتشريعات إلى اعتبارها كذلك، وقد ثار جدل فقهي حول هذا الموضوع، ويمكن عرض موقفهم في نظريتين:

-النظرية الأولى: المخاطر المهنية.

تقوم نظرية المخاطر المهنية على أساس مبدأ الغنم بالغرم، فيعتبر الحادث الذي يقع

¹ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية...، مرجع سابق، ص219.

² محمد حسين منصور، نفس المرجع، ص219.

³ نفس المرجع، ص220.

للعامل إصابة عمل، ما دام أن صاحب العمل يجني الفائدة التي تدرها عليه مهنته وبالتالي فإن هيئة الضمان تلتزم بمنح العامل جميع حقوقه، ما دام صاحب العمل قد سدد اشتراكاته، حيث يؤخذ على هذه النظرية أنها جعلت من هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولة عن حادث يقع للمؤمن عليه، حتى ولو لم يكن هذا الأخير تحت رقابة وإشراف صاحب العمل¹.

- النظرية الثانية: التبعية القانونية.

تقوم نظرية التبعية القانونية، على أساس أن العمل قد أنجز بأمر من صاحب العمل وتحت رقابته وإشرافه، فالعامل ينفذ تعليمات صاحب العمل التي تعتبر عنصرا من عناصر عقد العمل، ومعيار التبعية القانونية هو المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه إذا كانت الإصابة بسبب العمل قد وقعت في مكان العمل².

ولكن يعتبر مجال حوادث العمل واسعا، فقد يعجز أحيانا معيار التبعية القانونية على احتواء بعض الحوادث، مثل وفاة حارس ليلى لبنك على أيدي لصوص بعد أن علم بأمرهم وتعرف عليهم، فتبعوه إلى منزله وقتلوه. فهنا الوفاة كانت بسبب مخاطر المهنة، وفي غياب التبعية القانونية، إن معيار التبعية القانونية هو المعيار الأساسي، وفي حال غيابه يجب اللجوء إلى نظرية المخاطر المهنية، ويتحدد المعيار في كل حالة على حدة، على أساس الأخطار التي يحدثها العمل³.

3- وقوع الحادث في الطريق الرابط بين مكان العمل والإقامة.

تتنوع المخاطر التي تنتج عن العمل، فهي لا تقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضا حين تنقل العامل إلى مقر عمله ذهابا وإيابا وهذه الحوادث لا تقل خطورة عن تلك التي تقع خلال تأدية العمل أو بسببه إن لم تكن أشد منها في بعض الأحيان، لذلك تم إدراجها ضمن حوادث العمل حتى يتمتع العامل بالحماية اللازمة، وفي المقابل لا يعني أن كل حادث يقع للعامل في الطريق يغطيه الضمان

¹ عوني عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 13 .

² عوني عبيدات، نفس المرجع، ص 13.

³ نفس المرجع، ص 14.

الاجتماعي، وإنما يستلزم لذلك توافر شرطين هما وقوع الإصابة في الطريق الطبيعي، وأن لا يحصل توقف أو انحراف¹.

1_ أن تقع الإصابة في طريق العمل الطبيعي:

إن الطريق الطبيعي هو خط السير المعتاد الذي يسلكه العامل يوميا في ذهابه إلى عمله وفي عودته منه وهو ما نصت عليه المادة 12 من قانون 12/83.²

يعتبر الفقه أن بداية الطريق هو المكان الذي يوجد به العامل قبل توجهه إلى مقر عمله، ولا يشترط محل الإقامة المعتاد، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري حين استعمل عبارة <<مكان الإقامة أو ما شابهه³>> ..

أكد القضاء الجزائري ما جاء به المشرع في نص المادة 12 من قانون رقم 83-13، أن مصطلح ما شابهه يعني المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام، أو لأغراض عائلية... وذات الأمر أكده الاجتهاد الفرنسي⁴.

ولا تكون ثمة صعوبة في تحديد الطريق الطبيعي، إذا كان الطريق المؤدي إلى جهة العمل طريقا واحدا لا بديل عنه، فإن هذا الطريق يعتبر طريقا طبيعيا مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة له، أما إذا تعددت الطرق المؤدية إلى جهة العمل واختار العامل أحدها فهنا يثار مشكل تحديد الطريق الطبيعي، حيث تباينت آراء الفقه بين المعيار الشخصي والمعيار الموضوعي، الأول مضمونه الاعتداد بالظروف الخاصة بكل عامل، من حيث تحمله الانتظار في زحام المرور، أو خشيته من أن يسلك طريقا لم يسلكه من قبل، ومضمون المعيار الموضوعي، اعتبار الطريق الطبيعي الذي يسلكه الرجل المعتاد لو وجد في نفس ظروف العامل⁵.

¹ عوني عبيدات، شرح قانون...، مرجع سابق، ص14.

² المادة 12 من قانون 12/83، مرجع سابق.

³ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصيل للنشر والتوزيع طنطا 2012، ص 31.

⁴ حرشايوي صبرينة نبيلة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، الجزائر، 2001، ص 22.

⁵ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، ص 260.

في حين أخذ بعض الفقهاء بالمعياريين معا، الشخصي والموضوعي، بحيث ينظر لظروف كل عامل على حدة، فليس من الواجب الاكتفاء بالبحث عن مسلك الرجل العادي الذي يوجد في نفس الظروف، بل يجب أيضا الاعتداد بطبع الشخص فالطريق الطبيعي بالنسبة له هو الذي تتناسب فيه الظروف الموضوعية والشخصية¹.

رغم أن هذا الاتجاه يفضل عدم الفصل بين المعيارين، إلا أن الرأي الراجح هو الاستناد على المعيار الموضوعي، فالطريق الطبيعي ليس الطريق الأقصر وإنما هو الطريق الآمن، أو الأقل خطورة، هذا في حال تعدد الطرق المؤدية إلى جهة العمل واختيار العامل إحداها.²

أما إذا كانت كل الطرق المفتوحة أمام العامل تقترب من حيث صفاتها، أي مكان العمل، وموقع الإقامة، والمسافة بينهما، والظروف التي ترافق اجتيازها والطقس... تعتبر كلها طرقا طبيعية، وبالتالي يمكن للعامل أن يختار أي منها، ويستطيع أن يغير في هذه الطرق في أي وقت يشاء، فالاعتقاد لا يلزمه أما الوسيلة المستعملة لقطع الطريق من وإلى العمل لا تؤخذ بعين الاعتبار، وللعامل الحرية المطلقة في الاختيار³.

بغض النظر إن كان الطريق الطبيعي واحداً، أم متعدداً، فهو يتحدد بنقطتين: بداية الطريق ونهايته، وبالاستناد إلى نص المادة 12 من القانون رقم 83-13 حددته بمكان العمل، ومكان الإقامة أو ما شابهه⁴.

فالطريق يبدأ في حالة الذهاب من باب منزل العامل، وينتهي عند مدخل مكان العمل والعكس في حالة الإياب، فمكان العمل هو كل مكان يحدده صاحب العمل، أو تحدده طبيعة العمل ذاتها فقد يكون ثابتا كالمصنع، أو مقر شركة، كما قد يكون متغيرا كما هو الحال بالنسبة للممثلين التجاريين، الذين يعتمدون في ممارسة نشاطهم على التنقل، إذ

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص 260.

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون...، مرجع سابق، ص 142 و 143.

³ محمد حسن قاسم، قانون التأمين...، نفس المرجع، ص 260.

⁴ المادة 12 من القانون رقم 83-13.

يعتبر مكان عمل سائق الشاحنة الذي يقوم بتوزيع البضائع، هو المكان الذي تسلم فيه مفاتيح الشاحنة، وعليه فإن الحادث الذي يتعرض له في جميع تنقلاته، يعتبر حادث عمل وليس حادث الطريق¹.

يوسع الاجتهاد القضائي الفرنسي في تحديد مكان العمل، إذ يعتبر كل مكان يقصده العامل لأمر يتعلق بعمله، هو مكان عمل، كحضور الاجتماع في مكان معين لأنه يخضع لسلطتهم وإشراف رب العمل².

أما النقطة الثانية في الطريق الطبيعي هي مكان الإقامة، المنزل الذي يسكن فيه العامل وينطلق منه إلى عمله، ولا يشترط لاعتبار كذلك أن تستند إقامته إلى حق قانوني، كأن يكون مالكا أو مستأجرا، بل تكفي الإقامة الفعلية ومن أجل ذلك يعتبر منزلا للعامل المكان الذي يسكن فيه، ولو كان ملكا لقريب أو صديق، فلا يشترط أن يكون مكان الإقامة رئيسيا، بل يمكن أن يكون ثانويا³.

وإن كان القضاء الفرنسي يعتد بالإقامة الثانوية، إلا إن هذا الموقف لا يؤخذ على طلاقته، فقد رفض في عدة حالات تكيف الإصابة بحادث عمل، لأن مكان وقوع الحادث لم يأخذ حكم الإقامة الثانوية، وعليه فالمسافة المضمونة التي تشملها الحماية المقررة قانونا للطريق، تبدأ في حالة الذهاب إلى العمل من اللحظة التي يغادر فيها العامل باب مسكنه، فالحادث الذي يقع للعامل على درج المنزل يعتبر حادث عمل، أو.. ، ما دام أن العامل كان متجها إلى عمله، ويشترط أن يقع الحادث خلال مدة معقولة زمنيا بعد مغادرته المنزل ويعتبر الحادث الذي يتعرض له العامل كذلك من جراء الأعمال التحضيرية للتنقل حادث طريق، كما لو ذهب إلى المرآب لأخذ سيارته، وإذا بها معطلة وأصيب حين حاول إصلاحها، على عكس من ذلك فالأعمال التحضيرية التي تسبق

¹ عوني محمود عبيدات، شرح قانون, مرجع سابق، ص 114.

² حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الإجتماعي، الدار الجامعية بيروت د.ت.ن، ص 294.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع ، ص 294.

الخروج من المنزل لا تعد من قبيل حوادث العمل¹.

أما المسافة في حالة العودة، تبدأ من اللحظة التي يجتاز فيها العامل باب مكان العمل، وينتهي بمجرد وصوله إلى الباب الخارجي لمكان إقامته، مع مراعاة دائما التناسب الزمني الذي يتحدد بالنظر إلى مواعيد بداية العمل وانتهائه، والوقت اللازم لقطع الطريق والوسيلة المستعملة².

ويفقد العامل حقه في الحماية، إذا غادر مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي ودون إذن من صاحب العمل، لأن الحادث الذي يتعرض له لا يكيف على أنه حادث طريق، ولا يندرج في إطار حوادث العمل التي تشملها الحماية القانونية، لأن طريق العودة المضمون يبدأ بنهاية الدوام الرسمي، وانتهاء وقت العمل³.

ب_ عدم حصول توقف أو انحراف:

ليكيف حادث الطريق بإصابة عمل، لا بد من وقوع هذا الحادث في الطريق إلى العمل أو الرجوع منه، مع الأخذ بعين الاعتبار المعيار الزمني، أي التناسب الزمني والمعياري المكاني أي الطريق الطبيعي، الذي وقع فيه الحادث، لكن السير في الطريق الطبيعي لا يضمن لوحده تمتع العامل بالحماية المقررة قانونا، بل اشترط المشرع زيادة عن ذلك أن لا يحدث توقف، أو انحراف عنه. يقصد بالتوقف الكف عن السير لفترة من الوقت، مع بقاء العامل على طريق العمل، وحتى يعتد بهذا التوقف، يجب أن يدوم فترة من الزمن، يكون من شأنه جعل الرحلة تستغرق وقتا أطول من المعتاد ويتحقق الانحراف حين يتعرض العامل إلى حادث طريق في مكان بعيد عن الطريق الطبيعي⁴.

ومثاله أن يقابل العامل شخصا في الطريق فيقف لتبادل الحديث معه، أو يصادف حادث فيقف ليتبين أسبابه، أو يشاهد شجارا فيقف محاولا تسويته، فهذه الفترة التي يتوقف فيها

¹ مالكي محمد نجيم، تعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجزائر 2014، ص103.

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون، مرجع سابق، ص 114.

³ مالكي محمد نجيم، نفس المرجع، ص104.

⁴ بركان هارون، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج، المدرسة الوطنية للإدارة، جامعة الجزائر، ص85.

العامل لا تخضع للحماية القانونية، ولا يعتبر الحادث الذي يقع خلالها إصابة عمل معوض عنها¹.

ويقصد بالانحراف ترك العامل للطريق الطبيعي المؤدي إلى مكان العمل، أو إلى المنزل وسلوك طريق آخر، سواء منذ البداية أو بعد قطعه شوطا في الطريق الطبيعي ومثاله أن يتوجه العامل إلى زيارة قريب في المستشفى، أو يتوجه لمشاهدة مباراة. ويلاحظ أن المشرع الجزائري لا يجعل من مجرد التوقف أو الانحراف سببا لحرمان العامل من الضمان، وإنما أخذ بعين الاعتبار الباعث أو السبب الذي أدى إليهما، إذ اشترط أن لا تكون له علاقة بالعمل، بل كان لتحقيق مصلحة شخصية، أما إذا كان التوقف أو الانحراف قد حصل لأمر له علاقة بالعمل، كأن يقف العامل لدعوة بعض العمال للاجتماع، فهنا يوصف الحادث الذي يتعرض له إصابة عمل².

يمكن أيضا اعتبار الحادث الذي يقع خلال التوقف أو الانحراف لضرورة الحياة اليومية للعامل، مثل شراء الأدوية، أو مواد غذائية لحاجة عائلية، أن يكيف بحادث عمل بشرط أن لا يكون بعيدا عن الطريق الطبيعي³.

يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي إثبات وجود التوقف أو الانحراف في الحادث باعتبارها المكلفة قانونا بدفع التعويضات، وفي حالة الحادث المزدوج، أي حادث عمل وحادث مرور، فإن المبدأ الذي ركز عليه المشرع، هو تكييفه كحادث عمل، ويلزم صندوق الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات للعامل المصاب أثناء حادث مرور المكيف بحادث عمل⁴.

نخلص إلى القول أن المخاطر التي تنتج عن العمل متنوعة وعديدة، وهي لا تقتصر

¹ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية، منشورات الحلبي، بيروت 1998، ص 665.

² حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان...، مرجع سابق، ص 297.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع، ص 298.

⁴ مبروك محمادي، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، الجزائر 1998، ص 103.

على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضا حتى عن تنقل العامل في ذهابه وإيابه، وأخطار الطريق لا تقل خطورة عن الحوادث التي تقع للعامل خلال تأديته لعمله أو بسببه، إن لم تكن أشد منها في بعض الأحيان، لذا كان من الضروري اعتبار الضرر الذي تخلفه حوادث الطريق حادث عمل، وبالتالي يخول القانون للعامل التمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها في حال الإصابة بحادث أثناء أو بسبب العمل¹.

الفرع الثاني: إثبات حادث العمل.

إن الأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام، تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه بإثبات كافة العناصر المكونة للحادث، وهو الأمر الذي يصعب تحقيقه، وفي حالة عدم تمكنهم من ذلك يحرمون من الحق في التعويض وبالتالي يفقدون الحماية المقررة قانونا. ولتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه، أسس المشرع الجزائري الإثبات بالقرينة، لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

-الإصابة أو الوفاة التي تحدث للعامل في مكان أداء العمل.

-الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل.

-وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة العلاج الذي عقب الحادث².

وإن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة، إلا أنه يمكن للطرف الآخر إثبات عكسها، وذلك بنفي العلاقة بين الإصابة والعمل، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية، مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب، أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة. كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم، أن يثبت أن الحادث كان بسبب أجنبي وخارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت قطعا بما لا يدع مجالا للشك أن حالة العامل لا يرجع سببها إلى الحادث، وإنما إلى مرض سابق، بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه¹.

¹ مبروك محادي، المنازعات المتعلقة...، مرجع سابق، ص103.

² المادة 9 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

وتنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية، إجراء تشريح للجنة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي، وفي هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.²

أما إذا تعلق الأمر بحادث الطريق المكيف بحادث عمل، فيقع على العامل أو ذوي حقوقه من بعده، عبء إثبات أن الحادث وقع في الطريق الطبيعي للعمل، وكذا في فترة زمنية معقولة فإذا كان الطريق يستهلك نصف ساعة من الزمن مثلا، لكن العامل ينتقل بوسائل النقل الجماعية فهنا تؤخذ فترة الانتظار بعين الاعتبار، أما الحادث الذي يقع للعامل بعد ساعات طويلة من انتهاء العمل، فهو قرينة قانونية على أنه لم يحصل أثناء العودة من العمل.³

تتولى هيئة الضمان الاجتماعي إثبات وجود التوقف أو الانحراف، ويكون الإثبات مفتوحا بكل الطرق، بما في ذلك القرائن فمثلا إذا كان العامل يقطع الطريق الطبيعي خلال ساعة، وقطعه يوم وقوع الحادث في ظرف ساعتين أو أكثر فهذا يشكل قرينة قانونية بسيطة، على أن العامل قد توقف أو انحرف وحتى يستفيد العامل من حقه في الحماية، يتعين عليه إثبات عكس هذه القرينة لأنها قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس، إذ يثبت مثلا وجود القوة القاهرة أما إذا عجز عن ذلك فلا يبقى أمامه سوى إثبات العلاقة بين التوقف أو الانحراف بالعمل، مثلا تفقد بعض الأشياء المتعلقة بالعمل وأنه لم يكن لأسباب شخصية، وإذا لم يكن بعيدا عن الطريق الطبيعي يمكن أن يكون التوقف بسبب وضروريات الحياة اليومية، كسراء الأدوية مثلا⁴.

¹ حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، مرجع سابق، ص 85.

² المادة 10 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

³ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء...، مرجع سابق، ص 666.

⁴ عامر سلمان عبد الملك، نفس المرجع، ص 667.

المبحث الثاني: الأمراض المهنية.

قد يزاول العامل مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بالصفة المعتادة، دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل، وتكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة، الرطوبة، تلوث الهواء ببعض المواد الكيماوية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة والسبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس فيها العامل نشاطه وهذه الإصابات يطلق عليها مصطلح الأمراض المهنية. هذه الأخيرة تتميز بطبيعتها الخاصة¹ (المطلب الأول).

ومع ذلك فإن تحديد الأمراض التي تتدرج ضمن الأمراض المهنية تثير بعض الصعوبة، ما أدى إلى وضع عدة طرق في تحديدها، واختلفت التشريعات في الأخذ بها، وهو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها² (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مفهوم المرض المهني.

إن التعرض لبعض العوامل التي لا تتفصل عن بيئة العمل، أو عن طبيعة النشاط، بالإضافة إلى استمرار العامل في ممارسة نشاطه المهني لفترة زمنية معينة قد تطول أو تقصر حسب طبيعة تأثير العمل، فتظهر عليه أعراض في شكل تغيرات مرضية توصف بأنها مرض مهني، هذا الأخير له صفات خاصة به وصفات يشترك فيها مع المرض العادي وحادث العمل، هذا الاشتراك أدى إلى لبس في التمييز بين المرض المهني وما يشابهه، ما يؤدي بالضرورة إلى التأثير على الحماية المقررة للمرض المهني وجودا وعندما³.

¹ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء...، مرجع سابق، ص 704.

² عامر سلمان عبد الملك، نفس المرجع، ص 704.

³ نفس المرجع، ص 704.

الفرع الأول : تعريف المرض المهني.

لم يعرف المشرع الجزائري، الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف، فالمادة 63 من قانون رقم 83-13 نصت على <<تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص>>. وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني، بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له¹.

كما نجد بعض التشريعات تضع جداول ملحقة بالقانون المتعلق بالأمراض المهنية، وتحدد المرض المهني على سبيل الحصر، ماعدا ما جاء في الجداول لا يعتبر مرضا مهنيا، ولا كيف حتى بحادث عمل، مما يحرم العامل من الحماية المقررة للخطر المهني، وهذا هو الحال في التشريع الفرنسي الذي حدد الأمراض المهنية في سنتي 1914 و 1992 مستندا إلى الجداول وإذا ثبتت إصابة العامل بأحد الأمراض المحددة على سبيل الحصر، وقيامه بأحد الأعمال التي يمكن أن تسببها، اعتبرت هذه الحالة مرضا مهنيا، وبهذا يتفادى العامل الصعوبات العملية، التي تكتنف تحديد صلة السببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل².

وقد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني من التشريعات، هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أن هذه الصعوبة تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، ولا يمكن الوصول إلى تعريف علمي وطبي للمرض المهني، يمكن أن يكون أساسا يقتدى به³.

أما من الجانب الفقهي فقد وجدت بعض التعريف للمرض المهني: فهناك من عرفه بأنه :<<الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها، المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا

¹ المادة 63 من قانون رقم 83-13 مرجع سابق.

² عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء...، مرجع سابق، ص 705.

³ محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية عمان 1994، ص15.

خاصا¹<>.

يحظى المرض المهني باهتمام كبير، سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنه عدة اتفاقيات دولية، وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو: >> كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه. باعتباره مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة.² <<

وأخيرا نخلص إلى القول أن الأمراض المهنية، هي تلك الأمراض التي تحدث للعامل نتيجة للتأثير الضار، لبعض العوامل التي لا تتفصل عن بيئة العمل، أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني، ويظهر في شكل تغييرات مرضية تخالف في طبيعتها وأعراضها الحالات المرضية العادية.

الفرع الثاني: تمييز المرض المهني عن ما يشابهه.

للمرض المهني خصائص وصفات يمكن استخلاصها من مراجعة النصوص القانونية المنظمة لحوادث العمل والأمراض المهنية، أو بالرجوع إلى التعريف الفقهي للمرض المهني، هذه الخصائص وإن كانت تبدو مميزة للمرض المهني إلا أن ذلك لا يمنع من وجود بعض أوجه التشابه من جهة بينه وبين حادث العمل لكون كليهما مرتبط بالعمل وجودا وعدما، ومن جهة أخرى بين المرض المهني والمرض العادي، الذي قد يصاب به العامل وتظهر أعراضه عليه، سواء أثناء فترة العمل، أو بعد التخلي عنه، ما يستلزم التمييز بينهما، وذلك لمعرفة نوع الحماية التي سيتمتع بها العامل.³

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998، ص15.

² بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2001، ص56.

³ بن صر عبد السلام، نفس المرجع، ص57.

1- التمييز بين المرض المهني وحادث العمل:

إن التمييز بين المرض المهني وحادث العمل، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما، ويتمثل في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني، كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة¹.

رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة:

أ_ أوجه التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل:

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواح.

*من حيث مصدر الضرر : إذا كان حصول الضرر مباحثا أو ناتجا عن سبب خارجي، فهو حادث عمل، أما إذا كان الضرر ناتجا عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، وتحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضا مهنية وتسبب أيضا حادث العمل، هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلا خارجيا يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه، فيعتبر حادث عمل أو العكس فيعتبر مرضا مهنيا. كما أن المهندس الذي يعمل عادة في جو قليل الضوضاء، ثم يكلف بالعمل لمدة ثلاثة أسابيع بصفة استثنائية في تجارب خاصة بالصدمات الحرارية تحدث ضجة صاخبة، ويتعرض بمناسبة كل تجربة لسلسلة من الإصابات العنيفة، التي كانت كل واحدة منها على حدة كافية للإضرار بسمعه، فإن الإصابة التي تلحقه تعتبر حادث عمل².

¹ بن صر عبد السلام، مرجع سابق ، ص57.

² بن صر عبد السلام، نفس المرجع ، ص58.

وعلى العكس من ذلك الصمم الذي يتسبب فيه الاستعمال المتكرر للمطرقة لا يعتبر ناشئاً عن حادث عمل، لأن أي استعمال على حدة لا يكون كافياً لإحداث ذلك الضرر، وبالتالي فإن مصدر الصمم كان فعلاً بطيئاً ومستمرًا، أما إذا حدث الصمم. نتيجة انفجار شديد أتلّف حاسة السمع، فنكون أمام حادث عمل¹.

* من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل ما زالت قائمة) كما تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلاً عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية².

ب_ أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل، تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، هذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة. فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضاً عنها³.

2- التمييز بين المرض المهني والمرض العادي:

يعرف المرض بصفة عامة بأنه >> كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة << ، ولا يشترط في المرض الصدفة، أو تأثير السبب الخارجي كما هو

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية بيروت. ص 305 و 306

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 156.

³ حسين منصور، مرجع سابق، ص 227 .

الأمر في حوادث العمل.¹

فإن المرض الطبيعي ينتج عن مرض أو إصابة لا تمت بصلة للعمل، إذ يمكن أن يصاب به أي شخص بغض النظر إن كان عاملاً أم لا، لأن المرض يرجع لأي سبب غير متصل بالعمل، لكن هذا لا يمنع من اشتراك كل من المرض العادي والمرض المهني في أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل، دون أن يكون مصدر الإصابة حادثاً خارجياً معيناً، رغم ذلك فإن الأمر لا يخلو من بعض أوجه الاختلاف.²

أ_ أوجه التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي:

يتم التمييز بين المرض المهني والمرض العادي من عدة جوانب.

* من حيث المصدر:

إذا كان المرض المهني ينشأ نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه، فإن الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة، ومتعددة باستثناء العمل أو المهنة.³

* من حيث وقت اكتشافه:

يظهر المرض المهني خلال امتداد علاقة العمل، أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض، أو استبدالها بمنصب عمل آخر، فيجب أن يظهر المرض خلال الآجال المحددة قانوناً لكل مرض، أما بعد انقضاء هذا الأجل فإن العامل يفقد حقه في التكفل، أما في حالة إصابة العامل بمرض عادي، فإنه يستفيد من الحماية، ما دام مؤمناً عليه من طرف صاحب العمل، وكانت علاقة العمل لا تزال قائمة.⁴

¹ عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، التأمينات البرية، ج 1، مطبعة حيرد الجزائر 1998 ص 292.

² عبد الرزاق بن خروف، نفس المرجع، ص 292.

³ عبد الرزاق بن خروف، نفس المرجع، ص 293.

⁴ محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص 20.

ب_ أهمية التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي:

تبدو أهمية التمييز بين المرض العادي والمرض المهني من عدة جوانب:

*من حيث الفرع الذي يضمنه:

فصل المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الأخرى بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني والعامل المصاب بمرض عادي حيث أخضع الأول إلى فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، في حين خص الثاني بفرع المرض والأمومة¹.

*من حيث التعويض:

تختلف مدة الاستقادة من التعويض في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي، كون العامل يستحقه في حال الإصابة بمرض مهني، من يوم ثبوت الإصابة إلى غاية الشفاء، أو بدء المعاش في حالة العجز أو الوفاة دون أن يكون مقيدا بمدة عمل معينة، ويشترط لاستحقاق المؤمن له الأداءات، بالنسبة للتأمين على المرض يجب أن يكون المؤمن له قد عمل إما 9 أيام أو ستين ساعة على الأقل خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ تقديم العلاجات التي يطالب بتعويضها، وإما 36 يوما أو 240 ساعة أثناء 12 شهرا التي قد سبقت تقديم العلاجات المراد تعويض نفقاتها².

-أما من حيث قيمة التعويضات، فيحق للعامل المريض بمرض عادي طبقا للمادة 14-

من القانون رقم 83/ 11 أن يتلقى التعويضات التالية :

1-يحصل على % 50 من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، ابتداء من اليوم الأول إلى اليوم (15) الموالي لتوقفه عن العمل.

2-يحصل على % 100 من الأجر المذكور أعلاه، ابتداء من اليوم 16 الموالي من توقفه عن العمل.

¹ عبد الرزاق بن خروف، مرجع سابق، ص293.

² المادة 52 من قانون 83-11 مرجع سابق.

3- يتحصل المؤمن له في حالة المرض الطويل المدى، وفي حالة الدخول إلى المستشفى على % 100 اعتباراً من اليوم الأول لتوقفه عن العمل، وتدفع التعويض اليومي عن كل يوم عمل أو غيره على أن لا تتجاوز واحداً على ستين (60/1) أو واحد على ثلاثين (30/1) حسب الحالة، من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الأداءات¹.

وفي حالة العطل الطويلة الأمد تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها سنتان متتاليتين تقدر ب 300 تعويضة على الأكثر، على العطل أو عدة عطل إذا كانت العلة التي أصيب بها العامل طويلة الأمد تستلزم علاجاً متواصلاً، على أن تجري هيئة الضمان الاجتماعي فحوصات طبية على العامل لكي يحدد العلاج الذي يتعين عليه تلقيه، بالتعاون مع الطبيب المعالج، كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ المؤمن له بكل القرارات التي تتخذها والمتعلقة بالمراقبة الطبية، نتائج الخبرة ..، لكن حين يتعلق الأمر بالمرض المهني فإن العامل يخضع إلى نفس أحكام حوادث العمل².

وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة، فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية، أو الزواج... ، أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة العامل، فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط ويقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذوو الحقوق في حال إصابة العامل بمرض مهني.

*من حيث الإجراءات:

إذا أصيب عامل بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض، يوجب عليه إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بذلك المرض، وقد حددت مدة الإشعار بيومي (2) عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل. ويتم التصريح بالمرض عن طريق إيداع المعني بالمرض أو ممثله شهادة التوقف عن العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها مقابل وصل استلام، هذا في حالة الإيداع، أما في حالة الإرسال عن طريق

¹ عبد الرزاق بن خروف، مرجع سابق، ص 293.

² المادة 18 من قانون 83-13، مرجع سابق.

البريد، فيثبت تاريخ التصريح بختم البريد، وترسل في نفس الوقت نسخة من شهادة التوقف عن العمل إلى المستخدم، الذي يشتغل عنده العامل المؤمن له وإذا لم يصرح العامل عن مرضه في المدة المحددة، سقط حقه في التعويضات اليومية، أما حين يتعلق الأمر بالمرض المهني، فإن الأمر مختلف تماما¹.

المطلب الثاني: وقوع الأمراض المهنية.

إذا كان المرض المهني هو المرض الذي يصيب الشخص بسبب مزاولته مهنة معينة، أو القيام بعمل معين في ظروف معينة، فهذا يعني أنه مرتبط وجودا وعدما بمزاولة العمل، وإذا كانت معظم التشريعات لم تقدم تعريفا له، إلا أنها حددت الطريقة التي تستطيع بموجبها التعرف على المرض المهني (الفرع الأول).

فإن التحديد المسبق للمرض المهني، يسهل الإثبات على العامل أو ذوي حقوقه في حال وفاته (الفرع الثاني)².

الفرع الأول: تحديد الأمراض المهنية.

لا تقدم أغلب التشريعات تعريفا للمرض المهني، بل تكتفي ببيان الطريقة التي يمكن من خلالها التعرف عليه، لتمكين العامل الاستفادة من الحماية المقررة قانونا ونفس الطريقة التي انتهجها المشرع الجزائري³.

- 1 طرق تحديد الأمراض المهنية:

يمكن تحديد المرض المهني بثلاث طرق، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها تظهر في مجال توسيع أو تضيق نطاق الحماية.

أ - طريقة التغطية الشاملة.

تعرف طريقة التغطية الشاملة أيضا بمصطلح " نظام الغطاء العام"، أو الطريقة المرنة. وهو مجرد اختلاف في التسمية أو المصطلح فقط، أما المضمون فهو ذاته.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان...، مرجع سابق، ص30.

² حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع، ص30.

³ نفس المرجع، ص31.

بموجب هذه الطريقة يقرر المشرع حماية للعامل في حالة إصابته بمرض يثبت أصله المهني، أي كل مرض سببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها. عند الأخذ بهذا النظام يعهد إلى هيئة معينة للبت في كل حالة على حدة من حيث كونها مرضا مهنيا أم لا، وغالبا ما تشكل هذه اللجنة من أطباء متخصصين أو من أطباء وخبراء في الأمن الصناعي، وهنا لا تتحدد ماهية المرض المهني إلا بعد الإصابة به¹.

وقد أخذت به عدة دول، مثل الأرجنتين، وأستراليا، واندونيسيا، ونيوزلندا والفلبين وبعض الولايات المتحدة الأمريكية، من مزايا طريقة التغطية الشاملة، التوسيع من دائرة الضمان بالنسبة للعامل لأنها تغطي كافة الأمراض التي تسببها مختلف والمهن، وتعطيها وصف المرض المهني².

ولكن ما يعيبها هو إلقاء عبء إثبات العلاقة السببية على العامل الذي عليه أن يثبت أن المرض كان بسبب العمل الذي يقوم به، لكن مراعاة لحالة العامل الذي يكون في مركز ضعيف مقارنة مع صندوق الضمان الاجتماعي، ارتأت الدول التي تأخذ بهذا النظام التصدي لهذا العيب لضمان أكبر قدر من الحماية للعمال، وذلك بالتقليل من عبء الإثبات على العامل من خلال تعيين هيئة مختصة تتولى مهمة البحث والبت في علاقة العمل بالإصابة، فمن الناحية القانونية يقع عبء الإثبات على العامل، ولكن من الناحية العملية يقع على اللجنة المكونة من الخبراء³.

ب - نظام الجداول:

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية، ويبرجها في جدول مقسم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض، وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض، وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنة أو عملا تسببه وفقا للجدول، اعتبر مرضا مهنيا وقد يكون الجدول مغلقا فتحدد فيه

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين...، نفس المرجع، ص 246.

² السيد نايل عيد، الوسيط في شرح...، مرجع سابق، ص 423

³ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 153

الأمراض والمهن التي تسببها، على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة، بعد وضع الجدول.¹

ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط، هو قصور الجدول عن مواكبة التطور.²

أما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة، والتي لجأت إليها التشريعات الحديثة لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك، أو بموجب إجراءات تشريعية بسيطة، أو بموجب قرار إداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية.³

ومن مزايا طريقة الجداول، سواء المفتوحة أو المغلقة، أنها تخفف عبء الإثبات على العامل، فهي تقيم قرينة قانونية قاطعة باعتبار الإصابة مرضاً مهنيًا مادام وردا في الجدول، وكل ما يطلب من العامل هو إثبات إصابته بالمرض، بسبب مهنة مسببة له، وكلاهما وارد في الجدول، ويستحق العامل بذلك التكفل التام والحماية اللازمة.⁴

ج- الطريقة المزدوجة:

تجمع هذه الطريقة بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول، ويظهر ذلك من خلال تعريف المرض المهني، وإرفاق قانون الضمان بجدول الأعمال يتضمن الأمراض المهنية التي تسببها، على سبيل المثال لا الحصر و يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم تذكر صراحة في جدول الأمراض المهنية.⁵

أما فيما يتعلق بعبء إثبات علاقة السببية، فنميز بين حالتين:

¹ مالكي محمد نجيم، تعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 98.

² مالكي محمد نجيم، نفس المرجع، ص 98.

³ محمد حسن قاسم، قانون التأمين...، نفس المرجع، ص 274.

⁴ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 153.

⁵ حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان...، مرجع سابق، ص 302 و 303.

إذا كان المرض واردا في الجدول، فيعفى العامل من إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل، لأن القانون أقام قرينة قانونية قاطعة على هذه العلاقة وحالة عدم ذكر المرض بالجدول، فهنا تتوقف الحماية المقررة للعامل على الإثبات، حيث يلزم بإثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل¹.

2-موقف المشرع الجزائري:

اتخذ المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية، والتي تحوي 84 جدولاً، يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد (01) ، كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال، والمعالجة اليدوية للأوامين العطرية ومشتقاتها، وتصل إلى ثلاثين (30) سنة، في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني، وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض، هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة، والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز .وحددت المدة وفقاً لمعايير طبية بحتة².

تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني، ويعود الاختصاص في وضع القوائم إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم ولا تعد الجداول جامدة، بل يمكن أن تراجع القائمة، وتضاف إليها بعض الأمراض، بموجب قرارات وزارية تصدرها الوزارة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي، كما يلزم كل طبيب يتعرف على مرض يكتسي طابعاً مهنيًا، حين يجري فحوصاً على العامل أن يصرح به³.

وألزم المشرع أيضاً كل صاحب عمل، يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان...، مرجع سابق، ص 303.

² حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، مرجع سابق، ص 125.

³ المادة 66 من القانون رقم 96-16 يعدل ويتمم قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتش العمل والمدير الولاىي¹.

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

***المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.**

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

تعتبر أي مادة سامة بالنظر إلى خطورة الفعل. ويتم تحديدها بعد الاستنشاق أو البلع أو عن طريق مسامات الجلد التي يمكن أن تؤدي إلى أخطار كبيرة حادة أو مزمنة، وقد تصل إلى الوفاة، حين تصل درجة التسمم إلى 50cl، وقد تم تحديد هذه النسبة القاتلة بعد التجارب التي أجريت على الحيوانات فئران وأرانب، وللتأكد من أن العامل يعاني من حالة تسمم فيتم :

-فحص الدم والفضلات ومقارنة النسبة مع القيمة المحددة.

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

الأقصى.

بالنسبة للمجموعة الأولى ظواهر التسمم الحادة والمزمنة، يمكن للطبيب التعرف على

أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا

¹ المادة 5 من القرار الوزاري المشترك، المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، المؤرخ في 1996/05/05.

يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية¹.

*المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية، إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل الفيروسات، والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل التيتانوس أو الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم، مثل الجمرة الخبيثة، كما يمكن أن ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث، بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى تواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر على الشروط الصحية، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية، وتكاثرها أهمها:

-نوعية بيئة العمل.

-العوامل المناخية والفيزيائية مثل الرطوبة والحرارة.

-كل ما يساعد على تغذيتها وتكاثرها الذي يضمنه العمل.

ومن أهم المهن التي يمكن أن يصاب فيها العامل بالعدوى الجرثومية نذكر:

-المهن الزراعية، والعاملين في المخلفات الحيوانية مثل عمال الحظائر.

-الخدمات الطبية البشرية مثل عمال المستشفيات، وبنوك الدم، والعاملين في التخلص من المخلفات الطبية، والخدمات البيطرية لوجود الاتصال الدائم بالحيوانات سواء بطريقة مباشرة أو عن طريق منتجاتها.

لكن هذا لا يعني أن كل الأشخاص الذين يشتغلون في هذه المهن، أو أي م هنة أخرى تكثر فيها العدوى الجرثومية، معرضون بنفس النسبة للإصابة إذ هناك فئات عمالية تكون أكثر عرضة للإصابة أي لهم قابلية العدوى من بينهم:

-المصابون بنقص المناعة.

-العمال الذين يعانون من سوء التغذية وضعف الصحة العامة.

-العمال المصابون بضعف في بعض الوظائف، خاصة الكبد والكلى.

¹ المادة 6 من القرار الوزاري المشترك، المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، المؤرخ في 1996/05/05، مرجع سابق.

-العمال الذين يكونون في فترة النقاهة من مرض خطير، وغير محصنين.

-والمصاب بجروح وخزنية، أو حتى بسيطة، لأنها تكون مجالا مناسباً لتتقل العدوى.¹

وإن كانت هذه المجموعة تتضاعف لديها نسبة انتقال المرض، إلا أن إمكانية تجنبهم الإصابة سهلة وبسيطة، لو كانت المؤسسة المستخدمة تقوم بكامل واجباتها من خلال توفير مجموعة من الاحتياطات، مثل الفحص الطبي الابتدائي قبل تسليمهم المهام والفحوص الدورية.²

وهذه المجموعة المبينة لأمراض العدوى الجرثومية، جاءت الجداول محددة ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها، كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة اعتيادية.³

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

تُحصى الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل، أو مواقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال، وعادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل، مثل الأمراض الناجمة عن الضجيج، أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، لما تخلفه من آثار سلبية في كلتا حالتها، وكذا أمراض يتسبب في حدوثها الضغط الجوي حين يكون دون الحد المطلوب انخفاضا أو ارتفاعا وهذه المجموعة المتعلقة بالأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص فهي محددة وفق ما ورد في الجدول، لكن للعامل الحق في الاستفادة من التعويض المقرر قانونا دون اشتراط ممارستها بصفة اعتيادية.⁴

الفرع الثاني : إثبات المرض المهني.

وفقا لأحكام التشريع الجزائري يجب أن يتوفر عدد من الشروط كي يكيف الإصابة بمرض مهني وهي:

¹ أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، ص 9-11.

² أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، نفس المرجع ص 9-11.

³ المادة 6 من القرار الوزاري، المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، مؤرخ في 1996، مرجع سابق.

⁴ المادة 6 من نفس القرار الوزاري.

- أن يكون اسم المرض المهني وارد في الجدول.
 - أن يكون المؤمن عليه قد عمل بصفة فعلية في إحدى المهن التي تؤدي إلى الإصابة بهذا المرض.
 - أن تظهر الإصابة خلال مدة العمل، أو خلال الفترة القانونية التي حددها القانون.
 - أن تقدم شهادة طبية تثبت إصابة العامل بمرض مهني.
- حينما تتحقق الإصابة بالمرض المهني، وتقوم مصالح الضمان الاجتماعي بتأمين كافة الحقوق المستحقة، ولا يقع عبء الإثبات على العامل أو ذوي حقوقه، لأن المشرع تكفل بذلك حين جعله مفترضا، ولكن قابلا لإثبات العكس¹.

تجدر الإشارة أنه توجد أمراض لم تدرج ضمن الجدول، ولا يتم تكيفها بحادث عمل لانعدام عناصره، مما يعني أن إصابة العامل تخرج عن نطاق الحماية، رغم وجود علاقة سببية بين العمل والمرض، ومن أجل ذلك ذهب بعض الفقهاء، إلى إيجاد أساس قانوني للحماية متى ثبت الأصل المهني للمرض، بشرط أن يقدم العامل الدلائل على ذلك².

لم يحدد المشرع المرض المهني فقط، بل حدد أيضا الأعمال التي تسببها، إذ يجب أن ينشأ المرض نتيجة العمل في ذلك النشاط، ولكن يمكن القول إن هذه الأعمال لم تحدد على سبيل الحصر، وبالتالي يمكن للعامل المصاب الاستفادة من الحماية متى تمكن من إثبات أن العمل الذي قام به يسبب المرض المهني المحدد بالجدول، ولكن يمكن للعامل الذي أصيب بمرض مهني، ولم يحدد نشاطه في الجدول، أن يثبت أن عمله يقتضي منه التعامل ببعض المواد التي تسبب المرض³.

قرر المشرع الجزائري التكفل بالعامل متى كان مرضه من ضمن الحالات التالية:

- مرض وارد في الجدول.
- مرض ناتج عن حادث عمل.

¹ المادة 4 من القرار الوزاري، المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، مؤرخ في 1996، مرجع سابق.

² حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني...، مرجع سابق، ص 138.

³ سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 183.

-مرض أصيب به بعد حادث عمل، على أن يثبت المعالجة الطبية بموجب شهادات طبية¹.

ويقع على عاتقهم إثبات وجود علاقة سببية بين المرض والوفاة، دون إثبات مدة التعرض للخطر المهني أو أهمية ومدى حدة نشاط العنصر المضر، والمسبب للمرض، وما إذا كانت نسبة التعرض كافية لإحداث المرض أم لا، هذا كقاعدة عامة أما إذا وجد نص تنظيم يلزم بذلك فهذا يؤخذ به وتستبعد هذه القاعدة².

ونظرا لطبيعة المرض المهني، المتمثلة في البطء والتدرج، مما يجعل المرض يظهر خلال مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل، الذي كان سببا في الإصابة، أو قد تظهر بعد نهاية الخدمة، أو حتى بعد الالتحاق بعمل لدى رب عمل آخر، ليست لديه صناعات تسبب الأمراض المهنية، فهذا نتساءل عن إمكانية الاستفادة من الحماية؟ وإن كان المتفق عليه أن العبرة تكون بطبيعة العمل وليس بشخص صاحب العمل، إلا أن بعض التشريعات ومنها التشريع المصري، حددت مدة سنة من تاريخ انتهاء الخدمة المسببة للمرض، مما جعلها محل نقد، لأنها لم تراعى الطبيعة الخاصة بكل مرض من حيث ظهوره ومراحل تطورها، إذ توجد العديد من الأمراض لا يمكن اكتشافها إلا بعد مرور مدة زمنية طويلة، وهذا الحرمان يعتبر إجحافا في حق العامل³.

أما المشرع الجزائري فقد وضع جداول الأمراض المهنية، وحدد فيها أجل التكفل بكل مرض، وأخذ بعين الاعتبار طبيعة كل مرض، وهو ما يبرر اختلاف آجال التكفل والتي يحسب انطلاقها من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر وينتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني⁴.

¹ المادة 8 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

² المادتان 9 و 10 من القرار الوزاري المشترك، نفس المرجع.

³ سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل...، مرجع سابق، ص 188.

⁴ سمير الأودن، نفس المرجع، ص 188.

الفصل الثاني:

الجهات المسؤولة عن تطبيق
الإجراءات الوقائية.

الفصل الثاني: الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية

إن الأضرار والعواقب الوخيمة التي أضحت تسببها الأخطار المهنية، اعتبرت من أبرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره، بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدولة، بين عالم متقدم وآخر متخلف، مادام أن كليهما يسعى إلى استعمال أحدث الوسائل والتكنولوجيات، دون التفكير في آثارها على العامل، لأنها تحسن الإنتاج وتزيد منه، ولم يعد كافياً مجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الأخطار، وتصنيفها بين حادث عمل أو مرض مهني، ويقتصر حق العامل على مدى تطابق إصابته مع ما هو مقرر قانوناً، حتى يستفيد من الحماية، هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل، لأن الحماية تتقرر بعد وقوع الإصابة التي تخلف في كثير من الأحيان عاهات، وعجزاً يلزم العامل طيلة حياته، بل تنهي في بعض الأحيان حياته¹.

ولا يستفيد العامل من الحماية التي تقيه وتجنبه الإصابة، إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث، وتحافظ على حياة العامل، وسلامته البدنية والعقلية، ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية، وإضافة الطابع الإنساني لظروف العمل².

فبدأت تظهر فكرة الاهتمام بالنظافة والأمن، فهما أساس ودعامة الوقاية، ويهدفان إلى حماية الكائن البشري، لم تشمل الحماية الوقائية في بدايتها كل العمال، بل اقتصرت على فئة معينة منهم، وهم الأطفال والنساء، لتنتسج بعد ذلك بفضل الجمعية الدولية لحماية العمال التي نشأت في بداية القرن العشرين، وبفضل نشاط المنظمة الدولية للعمل أيضاً، التي مازال انشغالها الأساسي يتمثل في الأمن في المؤسسة³.

وكانت البداية بتبني بعض التوصيات حول نقاط خاصة، كطب العمل في 20 جويلية

¹ راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991 ص 129.

² راشد راشد، شرح علاقات...، نفس المرجع، ص 120.

³ راشد راشد، نفس المرجع، ص 120.

1962 ، وفي وقت لاحق تم تبني برنامج عمل في مادة أمن وحماية العمال وأضفى على البعض منها الطابع الإيجابي¹.

أما بالنسبة للقواعد الدولية، فتم تبني مجموعة من التوصيات والاتفاقيات المتعلقة بتحديد دقيق لمخاطر بيئة العمل من خلال مصادقة الجزائر على اتفاقيات دولية خاصة بالأمراض المهنية رقم 18 لسنة 1925 و إتفاقية رقم 42 لسنة 1934 بشأن الأمراض المهنية واتفاقية رقم 120 لسنة 1964 حول الوقاية الصحية ، واتفاقية رقم 167 لسنة 1988 بشأن السلامة والصحة في البناء².

لم تبق هذه الإجراءات في النطاق الدولي، بل أخذت معظم التشريعات بها ومن بينها المشرع الجزائري ، فمن الناحية التاريخية، يمكن القول أن فترة الاستقلال اتسمت بفراغ تشريعي، وكان الاعتماد على النصوص الموروثة على الاستعمار أمرا اضطراريا، هذه النصوص لم تكن تولي أي أهمية لمصلحة العامل بل كان هدفها هو حماية الرأسمال من الضياع، بسبب الحوادث، واستمر الوضع على حاله إلى غاية 1966³.

حيث صدر أمر رقم 66-183 الذي ينص على الحوادث والأمراض المهنية⁴. لتليها مجموعة من النصوص المنظمة لهذا المجال، وأخذت الصبغة الإلزامية مما يضمن لها فعالية أكثر. إن تحديد الطرق والوسائل الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية الصحية والأمن يكون بداية من بيئة العمل، نظرا لما تحويه من مخاطر بالإضافة إلى كون العامل يقضي فيها وقتا كبيرا، ويكون تحت سلطة ورقابة المؤسسة المستخدمة، لذا فهي ملزمة بحمايته (المبحث الأول)⁵.

ولضمان تمتع العامل بالحماية الكاملة، جعل المشرع اتخاذ الإجراءات الوقائية التزاما يمتد

¹ راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991 ص 129.

² راشد راشد، نفس المرجع، ص 130 و 131.

³ قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جوان 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

⁴ قانون رقم 66-183 المؤرخ في 26 جوان 1983 يتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية.

⁵ راشد راشد، شرح علاقات....، نفس المرجع، ص 130 و 131.

خارج نطاق المؤسسة المستخدمة، ولكنه يأخذ صيغة أخرى وتتحملة جهات أخرى، هذا التنوع قد يساهم أكثر في ضمان أداء كل طرف لمهامه (المبحث الثاني) ¹.

¹ راشد راشد، شرح علاقات....، نفس المرجع، ص 130 و 131.

المبحث الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

تلتزم كل مؤسسة تشغل 20 عاملا بوضع نظام داخلي لها، هذا ما نص عليه المشرع في المادة 75 وما يليها من القانون 11/ 90 ويعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، بل أكثر من ذلك إذا كانت طبيعة النشاط تتميز بنوع من الخصوصية، فإن المشرع ألزم المؤسسة بوضع النظام الداخلي حتى وإن كان عدد العمال أقل مما هو مطلوب (أقل من 20)¹.

يحرر النظام الداخلي في نسختين، ترسل واحدة إلى مفتشية العمل، وتودع الثانية لدى كتابة ضبط المحكمة، لفحص مشروعيته ومدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وإن كان صاحب العمل يتمتع بموجبه بعدة سلطات، أهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الانضباط داخل العمل²، إلا أنه في المقابل ملزم بحماية العمال من كل خطر قد يتربص بهم، فالحماية تأخذ الطابع الوقائي فهذا التزام على عاتق المؤسسة المستخدمة وهو ما أقره المشرع الجزائري، وكذا الاتفاقيات الدولية، حين ألزم رب العمل باتخاذ كل الإجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية والأمن (المطلب الأول)³.

غاية المشرع من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل، فلم يكتف بالإجراءات السابقة، بل خول بعض الأشخاص الأكثر دراية بالصحة، وهم فئة الأطباء ببعض المهام، ولتقريب هذه الخدمة من العامل وضمان تمتعهم بها، جعل مسؤولية توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة، وطب العمل يهدف إلى الوقاية قبل العلاج (المطلب الثاني)⁴.

¹ المادة 75 من قانون 90-11، متعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق مؤرخ في 21/04/1990.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر 2003 ص18.

³ المادة 03 من قانون رقم 88-07، مرجع سابق.

⁴ الاتفاقية الدولية رقم 155، السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر 2006-2007، جريدة إلكترونية،

ص421، من: revsoc.me/publications/34611/34654.

المطلب الأول : الوقاية في وسط العمل:

اهتمت منظمة العمل الدولية بالسلامة والصحة المهنية، الأمر ذاته قامت به التشريعات، وبصفة أقل التشريعات العربية، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة على بعض الاتفاقيات المتعلقة بالأحكام بالتدابير الوقائية والأمنية، لحماية صحة العامل من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ وغير المطابق للتشريع، كما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل، أي المواد التي تدخل في تكوينه، أو أن يتصل بأدواته، معداته وتجهيزاته، فمهما يكن مصدر الخطر، فإن الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والأمن تطبق بصفة عامة على كل العمال، حتى وإن كانت علاقة عملهم محددة المدة مادام أنهم معرضون للإصابة¹.

الفرع الأول :تدابير الوقاية الصحية:

تجعل التشريعات مسؤولية رب العمل مسؤولية مادية وتلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل لكن هذا لا يعني أن التزامه يتوقف عند هذا المجال (التأمين) فقد جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه، وتوفير كل ما يلزمه من ملابس وواقيات لضمان حمايتهم².

والهدف من حماية الصحة في وسط العمل كما أقره المشرع الجزائري، هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا في صحة العمال³.

¹ نبيل وظفه، المعايير الدولية في السلامة والصحة المهنية، مجلة إلكترونية،(2001-10-11)، المكتب الإقليمي للدول العربية، من: www.ilo.org/public/Arabic.

² العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص383.

³ المادة 7 من قانون 05/85 المؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

1- التدابير المتعلقة بمكان العمل

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، قد تكون مغلقة كعمال الورش، أو عمال المناجم والأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل ويعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر، بالمقارنة مع عمال البيئة المغلقة، إذ بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم، فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية، ويأخذ بذلك وصف الخطر النوعي لهذا العمل والعامل يقضي معظم أوقاته في العمل، ويكون خاضعا لسلطة ورقابة رب العمل ويعمل لحسابه فمن المنطقي أن يكون ملزما بحمايته¹.

أ- التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات و أماكن العمل:

تختلف وتتعدد الأخطار الموجودة في بيئة العمل، مع ذلك يمكن تصنيفها إلى مجموعات، نستند فيها إلى طبيعة مسبب الخطر، هذا الاختلاف يؤدي بالضرورة لاختلاف الإجراءات المناسبة للتصدي له.

*المخاطر الطبيعية:

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة، حين يتعرض له العامل سواء بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي له، يحدث ذلك أثناء أو بسبب تأديته لعمله².

-فمثلا يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل، منها حرارة أسطح أماكن العمل، وحرارة الهواء، وتأثير الحرارة يكون سلبيا سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلا إلى إغماءات وسط العمال، والتهابات جلدية وضربات الشمس³.

أما إذا كانت منخفضة فتلحق بالعمال أضرارا وخيمة على الجهاز الداخلي، خاصة ما تعلق بالتنفس ولمواجهة هذه المخاطر قبل وقوعها ألزم المشرع، الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل، ويجب أن يوضع

¹ محمد أحمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي، ص 125.

² أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، مصر، من: www.mohp.gov.eg ص 11.

³ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، نفس المرجع، ص 12.

تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة، كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية¹.

- كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم، لأن نقصها أو زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضررا بالعامل، فالضرر الذي تسببه الإضاءة دون الحد المطلوب على سبيل المثال الصداع، وألم بالعينين، واحتقان حول القرنية والعمال الأكثر عرضة للإصابة الضعيفة، هم عمال المناجم والأنفاق...، ومن أمثلة العمال المعرضين للإصابة الشديدة عمال اللحام والمعادن.

وللتصدي لهذه المخاطر، ألزم المشرع الجزائري أن تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أي إصابة للعيون، على أن تكون مستويات الإضاءة محددة وفقا لطبيعة العمل².

-المخاطر الكيماوية:

تنتج معظم المخاطر، عند استنشاق العامل لمواد كيماوية، وتختلف الخطورة على حسب درجة تركيز هذه المواد، ومدة التعرض لها، وإذا كان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان، فهناك طرق أخرى مثل الامتصاص من خلال الجلد والبلع.

- نجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل، نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة، وتتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها، والعمليات الفيزيائية التي تعرضت لها، فهناك الأتربة العضوية، والأتربة المعدنية مثل أبخرة المعادن والأدخنة، مثل نواتج الاحتراق، والرزاز، وبغض النظر عن هذا الاختلاف، فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل، فقد يتعرض للحساسية، وتلف الرئة، والتسمم، والسرطان³...

- كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية، التي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في

¹ المادتان 14 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مرجع سابق.

³ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، مرجع سابق، ص9.

صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى.¹

ويظهر تأثير الغازات والأبخرة مباشرة على الرئتين، ولكن تكرار التعرض يؤدي إلى زيادة تركيز هذه المواد في الجسم، وتفاقم تأثيرها الضار بالعامل على المدى الطويل لأنها تسمم الجسم كله، ولأن هذه المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع الطريقة التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية، أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة كما أوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال.²

ويجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار، ويجب أن يكون الهواء المدخل مأخوذاً بعيداً عن أي مصدر لتلوث ومنقى ومصفى إن اقتضى الأمر.³

يجب المحافظة على أماكن العمل، والمنشآت الصحية، من تسرب الروائح الآتية من بالوعات المجاري القذرة وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى كما يلزم رب العمل بتوفير وسائل تمتص الغازات الثقيلة، وأن تكون على اتصال دائم بوسائل التهوية. يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم، أو انعدام النقاوة، مع تزويد الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء وتجديده، ويمنع على العمال البقاء في هذه الغرف إلا المدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة أثناء ذلك إذ يجب أن يكون تجديد الهواء

¹ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، مرجع سابق، ص12ص15.

² المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مرجع سابق.

³ المادة 7 من نفس المرسوم.

واستخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال¹.

أما العمال الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة، فيجب حمايتهم بأجهزة أمن ملائمة، ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترك العامل الذي يعمل في مثل هذه الأماكن دون حراسة ويتولى هذه الحراسة، عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق².

-المخاطر البيولوجية:

المخاطر البيولوجية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله، تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدية، فتنتقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، والمكان الملوث³.

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، باتخاذ عدة تدابير لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام دون إثارة الغبار، يتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليف، كلما اقتضى الأمر ذلك⁴.

يجب أن تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل أو الالتهاب، ملاءمة، وتحتوي على حوض مانع من التسرب يمسك السوائل، أما تنظيف هذه الأماكن يجب أن يتضمن تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال⁵.

¹ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مرجع سابق.

² المادة 12 من نفس المرسوم.

³ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، مرجع سابق، ص 12 ص 15.

⁴ المواد من 3 إلى 5، نفس المرسوم.

⁵ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، نفس المرجع، ص 15.

-المخاطر الميكانيكية:

المخاطر الميكانيكية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة، وألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر ، أهمها أن تتناسب الآلات والتجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات والتكنولوجيا المناسبة، إذ لا يكفي رب العمل بذلك، إنما يلتزم بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات، التي يشترط أن تستجيب الآلات للمقاييس والضوابط الوطنية والدولية .وتتكفل اللجنة الوطنية للمصادقة بتحديد فعاليتها¹.

-كما يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل، و تتغير الضوضاء بشكل كبير تبعا لنوعية المصنع، وزمن التعرض له، إذ نجد بعض العاملين في المصانع يتعرضون للضجيج حوالي 7 إلى 8 ساعات يوميا، أي طيلة الدوام الرسمي للعمل هذا الضجيج قد يجد مصدره في التصادم، وضوضاء الميكانيكا (الآلات) والكهرومغناطيسية كالمحركات وهي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع².

من أجل ذلك أوجد المشرع مجموعة من التدابير ، للحد أو التخفيف في موطن إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل، كما تلزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال إن أمكن ذلك، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر للضجيج، ولها أن تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض المهم فيها المطابقة للمقاييس والمعايير المعمول بها في هذا الإطار ، أما إذا تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل، فإن المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل حماية فردية الاستعمال³.

¹ المواد من 7 إلى 10 القانون رقم 88-07.

² فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة إلكترونية، العدد 331 ، الكويت، يونيو 1987 ص 103 و104، من

الموقع: الضوضاء-مرض-العصر / 2617120/ Arabic/ www.ilo.org/public/

³ المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مرجع سابق.

ب-توفير المرافق الصحية:

يوجب المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 18 من مرسوم تنفيذي رقم 05-91 تزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية، التي لا تكون في نفس أماكن العمل ولكن قريبة منها، تشمل المرافق الصحية، غرف لتغيير الملابس المجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، وإنشاء مغاسل مزودة بالماء الساخن ويزود العمال المعرضون لانعدام النظافة أو الأوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن بمضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها¹.

يخصص محلا ملائم للعمال، إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، ويحظر على العمال تناولهم وجبتهم في المغاسل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشتمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة، أما المحال المخصصة لإيواء العمال، فيجب عزلها عن أماكن العمل بإبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل، ويجب أن تكون هذه المحلات مهواة ونظيفة بصفة دائمة².

2-التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل:

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من معدات الوقاية الشخصية، وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال³.

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

¹ المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

² المادة 9 من نفس المرسوم.

³ ادم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة والسلامة المهنية، مقالة إلكترونية، تاريخ النشر: 2010-05-12، من:

....دليل الصحة 20% والسلامة 20% /http://www.moe.gov.bh.aspx

-معدات الوقاية الشخصية التي تستخدم لحماية الرأس هي: خوذات الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات، وفي بعض الحالات يجب أن تكون مقاومة للصدمة الكهربائية.

-معدات وقاية القدم والسيقان وهي أحذية الحماية، بشرط أن تكون قوية وقادرة على مقاومة الصدمات، ويتعين أن تكون هذه الأحذية مطابقة للمواصفات الموجودة في كتيب المواصفات¹.

-معدات وقاية الوجه والعينين إذ تستخدم في الغالب درع الوقاية، بشرط أن ، ويمكن الاعتماد عليه في تحقيق الغرض المخصص له، ويمكن تنظيفه.

-معدات وقاية الأذن فتستخدم لوقاية السمع من أخطار العمل، تكون غالبا على شكل سدادات للأذن، تحتوي على قطن مغمور في الشمع أو ألياف مطاطية ذات خاصية التشكيل الذاتي، وهي تستخدم لمرة واحدة، ، ويمكن تنظيفه بعد كل استعمال.

-أما معدات الأيدي والأذرع وهي الأكثر استخداما وفعالية، فتنتمى في القفازات مخدات الأيدي، الجوارب.

-وتتعدد معدات حماية التنفس وأهمها الكمامات ذات الاستخدام الواحد ، والفاتر وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول².

الفرع الثاني: الأمن داخل أماكن العمل.

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

فبالنسبة للتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، يجب تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم.

¹ آدم البربري، ادم البربري، الوقاية الشخصية....، مرجع سابق.

² ادم البربري، الوقاية الشخصية، المرجع نفسه.

من الدخان والأبخرة الخطيرة¹ ، يكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وأثناء تشغيل الآلات، ووسائل الرفع، وتجنب الازدحام والاكنتاظ، كما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل وتجهيزات تضمن أمن العمال، أما في حال تحقق الخطر، فيجب أن تضمن المؤسسة الإجراء السريع للعمال² .

إن كانت هذه التدابير تتصل بمخاطر العمل بصفة عامة، إلا أن هناك عدة مخاطر، تستلزم تدابير خاصة بها، نذكر منها القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، فيجب عزل أماكن العمل أو مراكزه التي تتطوي على أخطار اندلاع الحرائق بسبب الاستعمال الدائم للمنتجات والمواد سريعة الالتهاب خصوصا فيجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في الأماكن التي يمكن أن تسبب حريق أو انفجارا، ويجب في كل الحالات أن توزع منافذ الأماكن وبنائيات العمل ومخارجها توزيعا يسمح بالإجراء السريع في حالة نشوب حريق، ويتعين تزويد البناية الواحدة بمنفذين على الأقل، إذا كان يمر عبرها أكثر من مائة (100) شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها³ .

أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو خطيرة، أو التي ينجر عليها ضغط على الجانب النفسي أو الجسدي والعصبي، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، وفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار .مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين لأخطار الإشعاعات الأيونية يجب أن تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع⁴ . كذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأميانت، فيجب أن تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل مع مرسوم 99-95⁵ .

¹ المادة 7 من القانون رقم 88-07 ، مرجع سابق.

² راشد راشد، شرح علاقات....، مرجع سابق ، ص135.

³ راشد راشد، نفس المرجع ، ص135.

⁴ مرسوم رقم 05-117 مؤرخ في 11 أبريل 2005 ،يتعلق بتدبير الحماية من الإشعاعات الأيونية، المعدل و المتمم بمرسوم رئاسي رقم 07-171 مؤرخ في 2 يونيو 2007.

⁵ مرسوم تنفيذي رقم 99-75 مؤرخ في 19 أبريل 1999 ، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت.

المطلب الثاني : توفير طب العمل.

برز طب العمل خلال الحرب العالمية الأولى، وتطور فيما بعد ليندمج شيئاً فشيئاً في المؤسسة الصناعية من أجل إنجاز المهمة الواسعة التي أوكلت إليه. فقد اهتم بداية الأمر بدراسة بعض الأمراض المهنية، والرقابة المنتظمة لبعض الفئات العمالية، إلا أنه عرف توسيعاً في مهامه، إذ أصبح يهتم بعوامل الصحة، والمحيط والمخاطر الناجمة عن كفاءات الصنع والمواد المستعملة، بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل¹.

واهتمام المشرع بطب العمل، جعله يفرض على المؤسسة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فقد أصبح جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل، حتى يصبح متناسبا مع عمله ولتفادي أي مؤثر ناتج عن العمل أو وسائله أو إفرازاته، وذلك للمحافظة أيضاً على القدرة البدنية والفكرية للعامل².

الفرع الأول : تنظيم طب العمل.

ألزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل، وهو إلزام إجباري في جميع المؤسسات التي يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته في المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي وفقاً للمقاييس التالية:
- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.

- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عاملاً يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها علماً أنه يمكن الزيادة في الميقاتين حسب طبيعة العمل وحجم المؤسسة المستخدم³.
تلتزم المؤسسة المستخدمة أيضاً بضمان التواجد المستمر للمساعدين الطبيين والمسعفين، المزودين بكل وسائل الإسعاف وأدوات الاستعجال الأولية، مع تعليم العمال المعرضين للخطر لطرق استعمالها¹.

¹ راشد راشد، شرح علاقات....، مرجع سابق، ص 136.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، مرجع سابق، ص 151.

³ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل.

إذا لم تتمكن المؤسسة المستخدمة من إنشاء مصلحة لطب العمل فإن المشرع لم يعفها من هذا الالتزام وإنما خيرها بين أمرين هما:

-المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات أي مصلحة مشتركة ويمارس طب العمل على أساس إقليمي.

-أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي، وهنا يمارس طب العمل في القطاع الصحي.

إذا لم يستجب القطاع الصحي لذلك، أو وافق ثم تقاعس عن أداء مهامه، فهنا لا يبقى أمام المؤسسة المستخدمة سوى اللجوء إلى إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في هذا المجال، أو أي طبيب مؤهل لذلك².

وتلتزم المؤسسة المستخدمة بالتكفل بمصاريف طب العمل، وتقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله، أما إذا كانت المصلحة مشتركة، فتجهيز مصلحة طب العمل تكون مشتركة ما بين المؤسسات، وتحدد النسبة بعدد العمال، كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات والتحاليل التي يقوم بها العامل بطلب من طبيب العمل³.

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

¹ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مرجع سابق.

² المادة 14 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

³ المادتان 9 و 10 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

إن كان طبيب العمل مستقلا في أداء مهامه، فهذا لا يمنع من خضوع نشاطه للرقابة، والرقابة المقصودة هنا هي التي تمارس على نشاط طبيب العمل فقط والتي تخرج عن نطاق مفتش العمل، وقد ألزم المشرع الجزائري ممارستها من طرف طبيب مؤهل لذلك، وعلى دراية بالمهام الطبية، فحدد فئة من الأطباء على الصعيد الوطني من بين الاختصاصين في طب العمل ويعينهم الوزير المكلف بالصحة بموجب قرار يحدد فيه الاختصاص الإقليمي لكل طبيب.¹

وقد حددت مهامهم في الرقابة والتفتيش، ومدى تنظيم هياكل طب العمل وعملها بالإضافة إلى التعامل المباشر مع طبيب العمل من خلال تقديم توجيهات له بغرض تأدية مهام على الوجه المطلوب، لضمان أكثر حماية للعمال، بالإضافة إلى التنسيق بين أطباء العمل وتقييم نتائج العمل التي قام بها كل طبيب في مؤسسته.

ولتسهيل ممارسه أطباء الرقابة لمهامهم، منحهم المشرع حرية الدخول إلى المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت، ولهم حق التحري وأخذ العينات التي يرونها مفيدة في رقابة تطبيق تنظيم طب العمل.²

كما تهتم السلطة العمومية بأداء طب العمل لمهامه على أكمل وجه، ويقدم الخدمات التي ينتظرها منه العمال، لذلك وضعت على عاتقها مهمة تكوين أطباء العمل إذ تتكفل بما يلي:

-تنظيم مجموع طب العمل ومراجعتها بانتظام.

-إنشاء مصالح للبحث وتحديد ضوابطها.

-ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مرجع سابق.

² المواد من 33 إلى 35 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل.

³ المادة 55 من القانون رقم 88-07.

الفرع الثاني: غاية طب العمل.

إن أولويات التشريعات ومن بينها التشريع الجزائي، هو الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، دون النظر إلى الإنتاج الذي يقدمه، وذلك بغرض تحقيق فكرة العمل المأمون، وما يدل على ذلك مجموع النصوص المنظمة لهذا المجال، ولاسيما ما تعلق بطب العمل، حيث جعل هدفه الأساسي هو المحافظة على صحة العامل بالدرجة الأولى ويظهر ذلك من خلال الاهتمام بما يأتي:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الجسدية والنفسية.
- تخفيض حالات العجز، وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل.
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال، والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية.
- المشاركة في إعادة تكييف المعوقين والمصابين بأخطار مهنية لضمان تأهيلهم¹.

لما تلقى مهمة توفير طب العمل على عاتق المؤسسة المستخدمة، وكذا التكفل به على أن يمارس في أماكن العمل نفسها، فإنه يحظر على طبيب العمل المطالبة بأي أتعاب من العمال عندما يكون بصدد أداء مهامه².

الفرع الثالث: مهام طب العمل.

تكفل المشرع بتحديد المهام التي تقع على عاتق طبيب العمل، على غرار ما هو متعارف عليه في الحياة العادية، لأن مهمة طبيب العمل تأخذ الصبغة الوقائية في معظم الأحيان

¹ المادة 12 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

² راشد راشد، شرح علاقات....، مرجع سابق، ص 139.

في محاولة منه لمنع وقوع الخطر المهني، والمحافظة قدر المستطاع على صحة العامل، أما إذا عجز عن ذلك وتعرض العامل للخطر أو الإصابة، فهنا يتعين على طبيب العمل تدارك الوضع، ومحاولة منع تطوره إلى إصابات أشد حيث يكون تدخله ذا صبغة علاجية، متصل في كل الأحوال بالطابع الإستعجالي¹.

1-المهام الوقائية:

انطلاقاً من هدف طب العمل، والذي يتمثل أساساً في المحافظة على صحة العامل وتهيئة الوسط الذي يمارس فيه العمل، نستطيع أن نستنتج مهامه الوقائية التي قد تكون إما المراقبة الطبية على فئة العمال، أو مراقبة شروط العمل.

أ-المراقبة الطبية:

يمكن لطبيب العمل، القيام ببعض الفحوصات على العمال، منها ما يأخذ الطابع الإلزامي ومنها ما هو اختياري يطلبه العامل.

-يلتزم طبيب العمل بإجراء كشف طبي ابتدائي لكل عامل عند تعيينه لأول مرة في منصب العمل، لمعرفة مدى تناسب العامل مع العمل الممنوح له.

-يجري طبيب العمل فحوصات دورية لجميع العمال، ويعتبر هذا الإجراء البداية الأولى لحماية العامل من الإصابة بالأمراض المهنية، حيث يتم الكشف المبكر للحالة بالتالي اتخاذ الإجراء المناسب، مثل إبعاد العامل عن مكان التعرض قبل تفاقم الحالة ويشترط في الطبيب خبرة ومعرفة لطبيعة العمل، حتى يتمكن من نسبة الأعراض للعمل، وتزويده بالوسائل اللازمة، عادة ما تكون بسيطة لأن الكثير من الأمراض لا تستوجب التعرف عليها مراكز متخصصة، ومزودة بالوسائل العلمية الحديثة.²

حدد المشرع فئة من العمال، الذين يخضعون بصفة خاصة للفحوص الدورية والتي تقع

بمرتين في السنة على الأقل وهم:

¹ المادة 17 من القانون رقم 88-07.

² المادة 18 من نفس القانون رقم 88-07.

* العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية مثل العاملين في المواد الخطرة.¹

*العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة.

*العمال الذين يزيد سنهم عن 55 سنة.

*النساء الحوامل والمرضعات.

*كل عامل معين في منصب يتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن.

* المعوقون جسديا والمصابون بأمراض مزمنة².

يعد طبيب العمل كشفا طبيا خاصا، مثل الكشف عند نهاية الخدمة أو عند رجوع العامل من عطلة مرضية تجاوزت ثلاثة (3) أسابيع، والغاية من خضوعه للرقابة الطبية لمعرفة الآثار التي قد يخلفها المرض، ومدى إمكانية مزاولة العامل لمهامه المعتادة.³

كما يمكن لطبيب العمل أن يجري فحوصا على العامل بناءا على طلبه، وفي كل الأحوال يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات من العمال لإجراء التحاليل عليها أو لأي غرض آخر مادام يهدف لحماية صحة العامل.

يخول القانون لطبيب العمل، إمكانية الاستعانة بطبيب اختصاصي، أو الأمر ببعض الفحوص التكميلية من أجل تحقيق الأغراض التالية:

-تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، سيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل.

-اكتشاف الأمراض المعدية.

-التحقق من إصابة العامل بمرض مهني⁴.

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف كامل عن العامل والاحتفاظ به، يقدمه عند الحاجة، دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسرية المهنية، ما لم تكن هناك حالة

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8 يناير سنة 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-124، مرجع سابق.

³ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، مرجع سابق، ص 48.

⁴ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

ضرورة تقتضي التصريح بالمرض المهني مثلا، وبعد أن يقدم الطبيب نتائج الفحوصات إلى المؤسسة المستخدمة تكون هذه الأخيرة ملزمة بما جاء في التقرير الطبي¹.

ب- مراقبة شروط العمل:

طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة، وذلك بإشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية، سواء على مستوى البنية الجسدية، أو النفسية لذا فالمؤسسة المستخدمة تعلم طبيب العمل بطبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيباتها وطريقة استعمالها، والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، ولا يقتصر الأمر على ذلك، بل تلتزم بإعلامه عن أي وسيلة عمل جديدة ستستعملها مستقبلا في تطوير العمل، كل ذلك بهدف تنوير الطبيب ليكون على دراية بالأخطار المحتمل أن يتعرض لها العمال، وليقرر مدى تناسب العامل مع الآليات الجديدة في العمل، فهو ملزم بتكليف المناصب مع البنية الجسمية للعامل بغية تحقيق ذلك فهو يلتزم بما يلي:

-مراقبة الصحة العامة للمؤسسة، وتسجيل كل حالات التسمم، سواء كانت ذات طابع مهني أو عادي.

-تطوير شروط العمل، سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل، أو النظافة في الإطعام، ومركز الاستقبال، وكل مكان يكون ضروري الاستعمال من طرف العمال.

-يساعد طبيب العمل أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما تعلق بإبعاد المواد الخطرة من محيط العمل².

2-المهام العلاجية:

إن مهمة طبيب العمل الأساسية هي وقاية العامل، من كل خطر يتربص به لكن لا مانع من ممارسة بعض المهام العلاجية أحيانا، ترتبط بالحالات الإستعجالية تشمل الخدمات العلاجية، الإسعافات الطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظا على حياته، أو

¹ مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب (ج ر 52).

² المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

التقليل من مضاعفات الإصابة إلى حين نقله للمستشفى، فيقدم طبيب العمل خدمات الإنعاش، بغرض المحافظة على التنفس بمعدله الطبيعي بالإضافة إلى حماية وظائف القلب، وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات¹.

يعد طبيب العمل بعد إسعاف العامل، تقريراً يرسل إلى المستشفى مع المريض وإذا كانت الإصابة التي تعرض لها العامل عبارة عن جروح أو كسور، فإن مهمة طبيب العمل هنا تقتصر على إيقاف النزيف ولو بقطعة قماش، ويثبت الكسور إن أمكن، مع حقن العامل بمصل التيتانوس، إذا كان تراب المصنع ملوثاً².

تختلف طريقة العلاج المقدم من طبيب العمل بحسب اختلاف نوع الإصابة فعلاج التسمم، يختلف عن علاج الصدمات، بغض النظر عن تنوع المهام التي توكل إلى طبيب العمل، إلا أنه في كل الحالات ملزم بإعداد تقرير في نهاية كل سنة يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها، كما يعد إحصائيات عن الحالة الصحية للعمال التي لها صلة بوسط العمل ويدرسها ويستغلها في حماية صحة العمال، وتطوير نشاط العمل³.

¹ أحمد عمارة، الصحة المهنية...، مرجع سابق، ص 59.

² أحمد عمارة، نفس المرجع، ص 59.

³ المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

المبحث الثاني: دور كل من لجان الرقابة والضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية.

إن الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولاً على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن البعض منها، وفي كثير من الأحيان لا تقدمها كما هو مقرر قانوناً، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح، أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرتها اللامبالاة وعدم الاهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، زادت نسبة الإصابة بالمخاطر المهنية. أدى بالمشروع إلى توكيل مهمة الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن إلى أجهزة وهيئات أخرى تتكفل بذلك، وهذا التنوع في الجهات يؤدي بالضرورة إلى تنوع شكل الحماية الوقائية المقدمة من كل منها بداية من الأجهزة التي تركز في أداء مهامها على الرقابة، إذ تشرف على رقابة المؤسسة المستخدمة ومدى تطبيقها للقوانين والتشريعات المتعلقة بتدابير الوقاية الصحية والأمن، وكذا مدى توفرها على طب العمل، تتنوع هذه الهيئات ولكن يمكن تقسيمها إلى نوعين، وهي هيئات وأجهزة داخلية أي داخل المؤسسة وتأخذ عدة أشكال إلى جانب هيئة خارجية، لها دور كبير في هذا المجال، هي مفتشية العمل¹. (المطلب الأول).

أما الجهاز الثاني المكلف أيضاً بتطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن فيتمثل في هيئات الضمان الاجتماعي، التي تعمل وفق ميكانيزمات وإجراءات تم تحديدها مسبقاً بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية، علماً أن هذه الهيئة لها دور كبير يتمثل في التدخل على مرحلتين مرحلة ما قبل وقوع الخطر المهني من خلال مسؤوليتها في مجال الوقاية، والمرحلة الثانية بعد وقوع الخطر².

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، مرجع سابق، ص 137.

² أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 137.

المطلب الأول: دور لجان الرقابة في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.

خول المشرع لبعض الجهات مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى تطبيقها لإجراءات الوقاية الصحية والأمن، المقررة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية، فدور لجان الرقابة مرتبط بنشاط المؤسسة المستخدمة وليضمن المشرع فعالية أكثر لهذه اللجان جعل منها نوعين، داخلية وخارجية.

الأولى قد تأخذ شكل لجان تقنية، أو مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء، أو أي شكل تنظيمي آخر، المهم أن يؤدي دورها في ممارسة الرقابة على المؤسسة وتعمل ضمن أطر قانونية تمكنها من أداء مهامها، أما لجان الرقابة الخارجية فتتمثل أساساً في مفتشية العمل، التي تراقب مدى تطبيق أحكام قوانين العمل بصفة عامة وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة¹.

الفرع الأول: دور لجان الرقابة الداخلية.

لجان الرقابة الداخلية لها دور هام وفعال في حماية العمال، فهي تقف أكثر على حقيقة الوضع داخل المؤسسة المستخدمة، من خلال الاتصال المباشر بالعمال وبالتالي تكون أكثر دراية بمدى توفر تدابير الوقاية الصحية والأمن، يمكن أن تظهر لجان الرقابة الداخلية في عدة أشكال، لكنها تقوم تقريباً بذات الدور، منها ما هو منصوص عليها بموجب قانون العمل، ومنها بموجب قانون خاص².

1- أجهزة المشاركة:

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

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني... ، مرجع سابق، ص 138.

² أحمية سليمان، نفس المرجع، ص 138.

أ- تشكيل أجهزة المشاركة:

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة، عدد العمال في المؤسسة المستخدمة فإذا كان عدد العمال اقل أو يساوي 20 عاملا، فنقتصر مشاركة العمال على المندوبين فقط ، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدة أماكن عمل، وكل وحدة منها تشغل أقل من 20 عامل لكن مجموع كل العمال في المؤسسة، يتجاوز هذا العدد، فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحر، المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، مثال مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50، ومندوبان إذا كان عدد العمال من 51 إلى 151.¹

لا يكون الاقتراع مفتوحا لكل العمال، بل إن هناك فئات محددة قانونا، منعها المشرع من ذلك " ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية"²

قد يعترض بعض المشاركين في الاقتراع على النتائج، فهنا لهم حق اللجوء إلى القضاء، بشرط احترام أجل 30 يوما لرفع الاعتراض، ويعود الاختصاص القضائي إلى المحاكم المختصة إقليميا في قسم الاجتماعي، هذه الأخيرة تصدر حكما بصفة ابتدائية نهائية وغير قابل للاستئنافي أجل 30 يوما من إخطارها وهو ما جاءت به المادة 100 من قانون 90-11.³

بعد تثبيت نتائج الانتخاب يتولى المندوبون انتخاب لجان المشاركة، لتتولى هذه الأخيرة

¹ المادة 91 من الأمر رقم 96-21، المؤرخ في 9 جويلية 1996، يعدل وينتم قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقة العمل.

² المادة 97 من الأمر رقم 96-21، نفس المرجع.

³ المادة 100 من نفس أمر رقم 90-11.

إعداد نظامها الداخلي، وانتخاب مكتبها المتكون من الرئيس ونائب له.¹

ب- اختصاصات لجان المشاركة:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة، بتنوع المجالات التي يمكن أن تتدخل فيها فمنها ما هو متصل بمكان العمل، ومنها ما يتعلق بممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة، هذا التنوع يساهم في تقديم أفضل حماية للعمال.²

- تمارس صلاحيات لجنة المشاركة المرتبطة بالعمل، بمساعدة المؤسسة المستخدمة التي تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات، تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات المرتبطة بصحة وأمن العمال، أو لها علاقة بذلك على الأقل، دون أن يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة.

تتعلق هذه المعلومات على الخصوص بتطوير الإنتاج والإنتاجية، كما تهتم بالمستخدمين من حيث الزيادة في عددهم وكفاءتهم، وتولي أهمية أيضا لنسب التغيب عن العمل بصفة عامة، والغيابات التي كانت بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة.

- أما صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة، فتمارس داخل المؤسسة المستخدمة لمعرفة مدى تطبيقها للنصوص القانونية والتنظيمية، كما تساهم في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أما إذا لاحظت لجان المشاركة أي تقصير وإخلال من طرف المؤسسة المستخدمة، فقد منحها المشرع صلاحية القيام بأي إجراء داخل المؤسسة المستخدمة لضمان احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل.³

- كما ألزم المشرع رب العمل بإعلام لجنة المشاركة، وانتظار إبداء الرأي حين تكون

بصدد اتخاذ بعض القرارات المتصلة بما يلي:

¹ المادة 104 من نفس أمر رقم 90-11.

² المادة 94 من أمر رقم 90-11، مرجع سابق.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، مرجع سابق، ص 139.

*القرارات المتعلقة بتنظيم العمل، من حيث مدة وتوقيت العمل، وطرق التحفيز.
*القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل، سواء من حيث مدة العمل زيادة أو نقصا، إعادة توزيع العمال وحتى التقليل من عددهم.
*مخططات التكوين المهني، وتحديد المعارف، وتحسين المستوى.
*القرارات التي تتخذها المؤسسة المستخدمة، بشأن النظام الداخلي للمؤسسة، وهنا تكون ملزمة بعرض الأسباب التي أدت بها إلى اتخاذ القرار المتعلق بالنظام الداخلي وتبدي لجنة المشاركة رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما .
وفي حالة الاختلاف في الرأي يتم إخطار مفتش العمل المختص إقليميا وجوبا¹.

في الأخير نصل إلى القول أن لجنة المشاركة تحقق هدفها، حين تساهم مساهمة فعالة في حماية العمال من الأخطار التي تترص بهم، فهم يتحملون بعض الالتزامات في مواجهة العمال، لذا فيتعين على لجنة المشاركة إعلامهم بانتظام بالمسائل المعالجة والنتائج المتوصل إليها، هذا مع وجود بعض الاستثناءات، حين يتعلق الأمر بالمسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع، والعلاقات مع الغير، وكل المسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.²

2- أجهزة الوقاية الصحية والأمن.

أزم المشرع المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في إنشاء لجان الوقاية، وتوكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن، وإن كانت إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا أن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية، أي نصوص القانون المنظمة لهذا المجال والناحية العملية، أي عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، في حين أنها تشترك تقريبا في المهام والاختصاصات الممنوحة لها.³

¹ المادة 94 من أمر رقم 90-11، مرجع سابق.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، مرجع سابق، ص 139.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، نفس المرجع، ص 139.

أ- من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن:

إن ذكر مصطلح أجهزة يعني أنها تأخذ عدة أشكال، فقد تكتفي المؤسسة بالمندوبين فقط، أو تتعداه إلى اللجان، كما يمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصلحة للوقاية الصحية والأمن¹.

- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن:

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبي للوقاية الصحية والأمن، إذا كان عدد العمال المشتغلين بها يساوي أو يقل عن تسعة (9)، فتكتفي بمندوب واحد يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال، ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم، على أن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا².

- تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن:

تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا للوقاية الصحية والأمن، إذا كانت المؤسسة تستخدم أكثر من 9 عمال، تربطهم بالمؤسسة عقود عمل غير محددة المدة وتكون اللجان متساوية الأعضاء، تتكون من 3 أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ونفس العدد لممثلي العمال، هذا إذا كان للمؤسسة ومقر واحد، دون أن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل 9 عمال، وتسمى لجان الوحدة، أما إذا كانت تشغل أقل من 9 فتكتفي بالمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر³.

تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان مديرية المؤسسة وعضوين يمثلان العمال، ويلاحظ أن تشكيلتها أقل من لجان المؤسسة.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها و سيرها وكذا صلاحيتها.

² المادتين 22 - 23 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

³ مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 يناير 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية و الأمن.

سواء تعلق الأمر بلجان الوحدة أو المؤسسة، فإن تعيين ممثلي العمال يكون من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، أو من طرف لجنة المشاركة ، ويتم اللجوء إلى الانتخاب من قبل مجموعة العمال كأخر حل، على أن تتوفر في ممثل العمال المؤهلات والخبرات في مجال الوقاية الصحية والأمن¹.

تستمر عضوية أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن، لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد، وتعود الرئاسة إلى مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثل عنه².

-إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزاميا وإجباريا، مصلحة الوقاية الصحية والأمن حين يفوق عدد العمال المشغلين بها 50 عاملا، أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها، مثلا حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري³.

ب-مهام أجهزة الوقاية الصحية و الأمن:

رغم تعدد هذه الأجهزة، واختلافها من حيث تشكيلها وتنظيمها، وكذا سير عملها، إلا أنها تشترك في المهمة الأساسية لهم، هي الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن، مراعاة لصحة العمال، لكن تنوع هذه الأجهزة بين التضييق والتوسيع يؤدي بالضرورة أيضا إلى التأثير على طبيعة المهام الموكلة لهم، خاصة حين يتعلق الأمر بالمندوبين واللجان من جهة ومصلحة الوقاية من جهة أخرى⁴.

***مهام مندوبي و لجان الوقاية الصحية والأمن:**

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن، في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة (3)

¹ المادة 93 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، مرجع سابق.

³ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق.

⁴ المادة 3 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 05-11.

أشهر، وتجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر، مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة ذلك، يتم ذلك بناء على استدعاء من رئيس اللجنة ويمكن للجنة أن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها، تدون مداورات في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة¹.

وتتمثل صلاحياتها فيما يلي:

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

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

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

-دراسة حوادث العمل، وإعداد الإحصاءات المرتبطة بها، ل يتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا².

* مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تتمتع مصلحة الوقاية الصحية والأمن، بذات الصلاحيات الممنوحة للجنة ما بين المؤسسات، ولكن بشكل موسع أكثر، في بعض المجالات خاصة ما تعلق بتعليم العمال

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن.

² المادتان 3 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10، مرجع سابق.

أو التدابير المتعلقة بمكافحة الحرائق، والتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

إذ تحاول من خلال الدراسة، إدخال مقاييس عمل جديدة، وإعادة تهيئة مناصب العمل وتوسيع المحلات أو تحديثها، واقتناء أجهزة ومعدات أو تجهيزات تتناسب أكثر مع العمل، وتغيير الطرق والكيفيات التقليدية، واستعمال كل مادة جديدة إذا كانت تساهم في حماية العامل¹.

بالإضافة إلى هذه الصلاحيات، تلتزم مصلحة الوقاية الصحية والأمن، بمسك مجموعة من السجلات وهي:

- سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل: الذي يتضمن ملاحظات وآراء الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا طب العمل، فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة، والمضرة بصحة العمال وأمنهم، التي قد يلاحظونها عند تطبيق القواعد المنصوص عليها قانونا، والمحددة لمعايير الصحة والأمن في أماكن العمل وكذلك التوصيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل².

- سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل الخطيرة والقاتلة التي وقعت في مكان

العمل، وتسجيل الأمراض المهنية أيضا، التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد أسبابها،

¹ المادة 10 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 1990/2/6، يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996. (ج 6).

² المادة 11 من نفس القانون رقم 90-03.

مع ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها أو كيفية مواجهتها.

- سجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية ، وباعتبار أن الآلات والمنشآت، من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات وتوصيات الهيئة المختصة، التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزات الصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع، وضرورة أن يدون في هذا الدفتر تاريخ إجراء هذا الفحص¹.

- سجل حوادث العمل، ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحادثة منها تاريخ وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدثت فيها. والإصابات التي خلفها أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال، اسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه².

ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به وأخيرا نتوصل إلى القول أن تدابير الوقاية الصحية والأمن، هو التزام مشترك بين المستخدم والعمال، ذلك أن المستخدمين مطالبون بإعداد تدابير الوقاية الصحية والأمن، والسهر على احترامها، بالإضافة إلى إحاطة العامل قبل مزاوله أي مهنة بكل المخاطر التي تحتويها، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية التي تتناسب مع الخطر وتدريب العمال على استخدامها حتى تكون ذات فعالية، ويبين المخاطر المحتملة فيحال عدم استعمالها، والجزاءات المقررة للعمال المخالفين³.

هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالالتزام جوهرى ليجتاز على العامل الجزاءات التأديبية، التي قد تصل أحيانا إلى حد فصل العامل بغير مسؤولية على رب العمل⁴.

¹ المادة 12 من القانون رقم 90-03.

² المواد من 9 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11.

³ الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر 2007، ص 100.

⁴ همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003 ص 283.

وعليه امتثال كلا الطرفين يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وعمل مؤمن.

الفرع الثاني: دور الرقابة الخارجية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.

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

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديریات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل غير الممركزة التابعة للمفتشية العامة للعمل، مفتشيات جهوية للعمل على المستوى.

المحلي، المختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب مفتشية العمل والتي عادة ما تختص بمنطقة صناعية، ويتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك¹.

1- مهام مفتشيه العمل:

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال، يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون، من الجنسين باستثناء بعض قطاعات النشاط².

وأهم مهام مفتشي العمل يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروفه وكذا ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم

بالإضافة إلى الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

- تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل إلى كل من العمال ومستخدميهم.

¹ قانون رقم 90-209، مؤرخ 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها (ج ر 29).

² المادة 3 من القانون رقم 90-03، متعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

-إخبار السلطات المحلية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصهم.¹

2-صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة:

منح المشرع صلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة، للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية والتنظيمية، المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى المساهمة في تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة أسباب الخطر، وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارة الميدانية لأماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليصل في الأخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة².

أ -الزيارة الميدانية لمكان العمل:

الزيارات الميدانية لأماكن العمل، من ضمن صلاحيات مفتش العمل، ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، وإنما عليه أن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له حيث أن له حق الدخول إلى أي مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهارا، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل³.

كما يمكنه القيام بالزيارة الميدانية بمفرده، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال ولا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل في هذا المجال له

سلطة عليهم ، ولا يكتفون بالمرافقة، وإنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل

وعدم عرقلة نشاطهم .

¹ المادة 2 من القانون رقم 90-03 متعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

² المادة 5 من نفس القانون رقم 90-03.

³ المادة 5 من نفس القانون رقم 90-03.

كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام ، في الحالات التي يتقاعس فيها صاحب العمل ويرفض المثول أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل¹.

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

-الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن.

-كما له حق الإطلاع على أي دفتر أو سجل للتحقق من مدى مطابقته ل لتشريع المعمول به.

-الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة، أو في أماكن العمل، على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه².

ب - تدوين وتحرير نتائج الزيارة:

بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج، المتعلقة أساسا بالعرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما تعلق الوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة، ومدى توفر المؤسسة على مصلحة لطب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة، حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع³.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون

¹ الفقرة 5 من المادة 6 من القانون رقم 96-11 المعدل والمتمم لقانون لقانون 90-03.

² المادة 24 م القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني... ، مرجع سابق، ص 139.

المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، فهنا يمنحه أجلا لا يتجاوز ثمانية (8) أيام للامتثال، وفي حالة تقاعسه يحرر ضده محضرا يثبت فيه نوع المخالفة ويوجهه للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل أحيانا إلى المتابعة القضائية نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل، وقوع حالات خطر على العمال، بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها، فيخطر إما الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل¹.

وعليه نقول إن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة، قد يكتفي بتحرير ملاحظاته، كما يمكن له توجيه إعدار أو تدوين محاضر المخالفات، وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة، ليقوم بعدها بتدوين هذه الملاحظات والإعذارات، في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل، ويقدمه عند الطلب، وأي إخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة².

ج- تلقي واستقبال الشكاوى:

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجاوزات، تهدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك إذ تكون فيه حياة العمال مهددة وخوفا من تحقق الخطر، منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتبارها المختص بذلك قانونا³.

- تلقي الشكاوى من طبيب العمل:

يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة، مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبي بحت، أو تتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى، يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال، بسبب ضعف في صحته، مما

¹ المادة 12 من القانون رقم 90-03 متعلق بمفتشية العمل.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني...، مرجع سابق، ص 139.

³ المادة 8 من نفس القانون رقم 90-03.

يجعله غير كفاء لتولي ذلك العمل...، ويتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين¹....

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلا بعين الاعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته، من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر تأهيلا ودراية بمجال الطب، ويناقش معه الملف، ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية حقوق العامل من جهة، ومن جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات².

- تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية:

يمكن لأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن أو المندوبين، في أي وقت لاحظوا فيه تهاونا مفرطا، ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك، فهنا منحهم المشرع حق إعلام مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتولى التصدي لذلك³.

د - يساهم في اتخاذ وتقرير العقوبة:

في حال إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، تتعرض إلى العقوبات المقررة قانونا، والتي ثبتت بموجب محاضر المخالفات المحررة من طرف مفتش العمل، وفي حالة العود الذي يثبت أيضا بموجب محاضر مفتش العمل، يمكن أن تصل العقوبة إلى غلق المؤسسة غلقا كليا أو جزئيا، إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون، ويتقرر بناء على قرار المحكمة⁴.

¹ المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

² المادة 37 من نفس المرسوم التنفيذي.

³ همام محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 381.

⁴ المادة 40 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

ونشير إلى أن العقوبات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات، على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة¹.

إن زيادة عدد حوادث العمل والأمراض المهنية، يبين لنا أن تدابير الوقاية الصحية والأمن في كثير من الأحيان تبقى حبرا على ورق، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في بعض النقاط منها:

*زيادة عدد مفتشي العمل وضمان تأديتهم لمهامهم على الوجه المنتظر منهم ويظهر ذلك من خلال النتائج الميدانية التي يقدمونها، لأن العديد من المؤسسات لا تحترم القوانين السارية.

*أن تساهم الدولة في تقديم المساعدات الضرورية للمؤسسات الصغيرة أو ذات رأس مال متواضع على توفير الوقاية الصحية والأمن، سواء كانت المساعدة من خلال تسهيل حصولها على معدات الوقاية، أو مساعدات مالية.

*توسيع مجال تعليم وتكوين جميع العمال حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها أو مع أي طارئ يهدد حياتهم أو يستهدف المؤسسة، حتى وإن كان بصفة دورية، المهم ألا يقتصر على لجان الوقاية والأمن².

المطلب الثاني: دور الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية.

إن مهام الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعمال أو ذوي حقوقه، وإنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك شأن باقي الهيئات الأخرى، التي أضحت تركز اهتمامها على مرحلة ما قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعمال، فسعت جاهدة إلى التنويع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة هي مصلحة وصحة العامل¹.

¹ همام محمود زرهان، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجزائرية، مرجع سابق، ص 381.

² همام محمود زرهان، قانون العمل، نفس المرجع، ص 382.

لا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكل العمال، بل يراعي شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، هو دفع الاشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية لذلك².

الفرع الأول: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية.

هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية موزعة على مستوى تراب الوطن لتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية.³

1- على المستوى الولائي:

توجد مصلحة على المستوى الولائي، تتولى مهمة تدوين بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، بالإضافة إلى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها حيث تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية، وفروع المؤسسة بما يلي:

* ضمان مصلحة الأداءات المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

* النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ تتكفل بتحصيل الاشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.

* تمارس المراقبة الطبية.

* ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخططة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصها.

¹ همام محمود زهران، قانون العمل، مرجع سابق، ص 383 و 384.

² همام محمود زهران، قانون العمل، نفس المرجع، ص 383 و 384.

³ همام محمود زهران، نفس المرجع ص 383 و 384.

تصنف الوكالات الولائية إلى ثلاث (3) أصناف، تتحدد وفقا لعدد المؤمن لهم اجتماعيا الصنف الأول من الوكالة يسير على الأقل 200.000 مؤمن اجتماعي.

ومن 200.000 إلى 100.000 مؤمن اجتماعي تسييره وكالات الصنف الثاني والصنف الثالث هي الوكالات التي تسيير 100.000 مؤمن اجتماعي.¹

2- على المستوى الجهوي:

وجود مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبين، الذين تلقوا تكوينا يسمح لهم القيام بالتحقيقات، هؤلاء يظهر دورهم بعد وقوع الخطر المهني، فيقوم الصندوق الاجتماعي بإرسالهم إلى المؤسسة المستخدمة، لإجراء تحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحدث.²

3- على المستوى الوطني:

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع كل المعلومات و نشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية³.

الفرع الثاني: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط الاستفادة من الحماية الوقائية.

يفرض القانون التزامات على صاحب العمل، تتمثل أساسا في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده، طبقا لأحكام القانون وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظرا لأهميتها وضع المشرع أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها.⁴

¹ همام محمود زهران، قانون العمل....، مرجع سابق، ص184.

² همام محمود زهران، نفس المرجع، ص185.

³ همام محمود زهران، نفس المرجع، ص185.

⁴ المادة 6 من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدلة بالمادة 5 من قانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

1- قيمة الاشتراكات:

ألزم المشرع كل صاحب عمل أن يصرح إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً، بالنشاط الذي بدأ في ممارسته، في غضون عشرة (10) أيام التالية للشروع ، وحددت له نفس المدة في حال ما إذا قام بتوظيف أي عامل، بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة عمله، أو الأجر الذي يتقاضاه¹ .

إن مدة العشرة (10) أيام للتصريح بالنشاط وبالعامل، تبدو مناسبة لكل من العامل ورب العمل، إلا أنه في حقيقة الأمر يمكن أن يتعرض العامل لحادث عمل في أول يوم يمارس فيه عمله، دون أن يكون رب العمل مصرحاً بنشاطه وبعماله الأجراء ففي هذه الحالة يفقد العامل المصاب، أو ذوي الحقوق، حقه في الحماية المقررة قانوناً إذا مارس رب العمل نشاطه دون أن يقوم بهذين الالتزامين، يكون ملزماً بدفع غرامة تفرضها عليه هيئة الضمان الاجتماعي، دون أن تكون لها سلطة في تحديد قيمتها لأن المشرع قد تكفل بذلك .إن استحقاق الاشتراكات مرتبط باستحقاق الأجر أي مقابل العمل، فإذا كان العامل في عطلة مرضية، مما أدى إلى تخفيض في أجره، كانت الاشتراكات منخفضة، أما إذا كان في عطلة دون اجر، فهنا غياب الأجر يعني غياب الاشتراك².

يتعين على كل صاحب عمل، أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوماً التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً اسمياً بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة (3) أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة ، وعدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني أنه سيعفى منه، وإنما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة وتستعين في ذلك بالاشتراكات المدفوعة سابقاً، إما إلى الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية³.

¹ المادة 10 من القانون رقم 83-14، المعدلة بالمادة 5 من قانون رقم 04-17، مرجع سابق.

² رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات...، مرجع سابق، ص 92.

³ المادة 14 القانون رقم 83-14، مرجع سابق.

التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقاً وإنما جزافياً، لأنه يستند على عناصر سابقة وليس على ما هو موجود فعلاً في المؤسسة، إذ يمكن أن يتخلى بعض العمال عن العمل مثلاً، وبالإضافة إلى التقدير الجزافي يكون صاحب العمل ملزم بدفع غرامة تحدد بنسبة % 5 وتحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي كالتالي:

-24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم.

-5% يتحملها العامل¹.

لتصل هذه النسبة في مجملها إلى % 29 منه ا % 2 لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية ، أما عن الباقي فيكون لتغطية بعض المجالات الأخرى التي تتصل أساساً بالعمال حيث لا يحق له أن يعترض على الاقتطاع الذي يقوم به رب العمل من أجرته لتأدية اشتراكات الضمان الاجتماعي، وبالمقابل يكون ملزماً بدفع القسط الذي يقع على عاتقه دون سواه.²

2- طرق تحصيل الاشتراكات:

يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المحددة، وفي الآجال المحددة أيضاً، وفي حال تقاعس عن ذلك فهئية الضمان الاجتماعي ملزمة بمنحه أجلاً للتسديد، يصل إلى ثلاثين (30) يوماً، وتعلمه بذلك بواسطة إعدار، يحوي مجموعة من البيانات من بينها المبلغ المستحق للدفع.³

فقد يمتثل رب العمل، ويدفع المستحقات، كما قد يرفض الاستجابة لطلب، فهنا يمكن لهئية الضمان الاجتماعي أن تسلك أي سبيل من السبل التي منحها إياها المشرع بغية التحصيل الإجباري⁴.

- الطريقة الأولى: التحصيل عن طريق الجداول:

¹ المادة 15 من نفس القانون رقم 83-14.

² المادتان 1 و 2 من المرسوم رقم 85-30 المؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد توزيع نسب الضمان الاجتماعي.

³ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات...، مرجع سابق، ص 92.

⁴ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات...، مرجع سابق، ص 93.

ويتم التحصيل عن طريق الجداول، من خلال مصلحة الضرائب، بمقتضى جدول محدد للدين، وهذا الجدول معد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير وكالة الضمان الاجتماعي المعنية بالتوقيع عليه وتحت مسؤوليته الشخصية.

إن كان رب العمل ملزما بالدفع، إلا أنه غير ملزم بكل ما جاء في الإعداز فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية، في غضون ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام التبليغ¹.

- الطريقة الثانية: الملاحقة:

تتم الملاحقة من طرف مصالح الضمان الاجتماعي، وفق استمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعنية، وتحت مسؤوليته الشخصية وتصبح نافذة يجب أن يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة اختصاصها المدين في أجل عشرة (10) أيام وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رب العمل إذا كان معترضاً، في غضون ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام التبليغ².

- الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية:

لهيئة الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية، في حدود المبالغ المستحقة، وتلتزم المؤسسات السابقة الذكر بعد استلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية³.

- الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض:

تشترب بعض البنوك والمؤسسات المالية، على المكلفين الذين يطلبون قروضا أن يقدموا شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة

¹ المادتان 47 و 50 من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 28-2-2008، متعلق بالنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² المواد 51 و 52 و 56 من نفس القانون رقم 08-08.

³ المادتين 57 و 59 من نفس القانون رقم 08-08.

المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي¹.

ونشير في الأخير أنه رغم تعدد الطرق المتبعة من الضمان الاجتماعي، إلا أنها تتفق كلها في تحمل المدين لنفقات التحصيل، وفي حال استنفاد جميع هذه الطرق ولم تتمكن من التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء².

ثالثا: ماهية تدابير الوقاية.

إن رأسمال الوقاية المسير بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية، من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن، ووفقا للتنظيم الساري به العمل يقوم الصندوق الوطني لتأمين حوادث العمل في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثير حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا فيما يلي:

-العلاقة القائمة بين الوكالات ومفتشيه العمل المتمثلة أساسا في التصريح عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.

-مكافأة تغير العمل في حالة المرض.

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

-دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى تقليل عدد و خطورة الحوادث.

-تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.

-تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودا معتبرا في مجال الوقاية.

-المطالبة بتدخل مفتشيه العمل لإجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع¹.

¹ المادتين 62 و 63 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات...، مرجع سابق، ص 93.

ونشير في الأخير إلى أن الضمان الاجتماعي بالجزائر يعرف مجموعة من الاختلالات والمشاكل خاصة منها المالية والتنظيمية، التي أثرت سلبا على الوضعية الاجتماعية، فرغم الأرقام المصرح بها إلا أنها تبقى بعيدة عن الواقع، حيث يحرم المستخدم عددا كبيرا من العمال من حق التصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وبالتالي حرمانهم من الاستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية، هذا بغض النظر عن عدم التصريح بالنشاط في القطاع الخاص، الذي يكون الهدف منه التخلص من الالتزامات التي يفرضها القانون على أرباب العمل مثلا الضرائب التأمينات...، وما ساهم في توسع نطاقها موافقة اليد العاملة على إبرام عقود من هذا القبيل إذ أن عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، يمثل نسبة كبيرة من الأجراء، ولا يكتفي المستخدم بالتهرب من التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بل عدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد.²

إن عدم الانتظام في تسديد مستحقات الصندوق، يجعله يعاني من مشاكل التمويل خاصة في ظل ارتفاع مصاريفه، بسبب زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث ما تزال الأخطار المهنية تحصد مئات الضحايا من العمال، بالرغم من كل التدابير الوقائية، مما يستلزم ضرورة التكفل بكل العمال المصابين، وفي حال وفاتهم يتكفل بذوي حقوقه.³

¹ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات...، مرجع سابق، ص 94.

² رمضان جمال كامل، نفس المرجع، ص 94.

³ رمضان جمال كامل، نفس المرجع، ص 95.

الخاتمة

حاول المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، الاهتمام بالعامل قبل وقوع الخطر المهني، مراعاة للطابع الإنساني، ومحاولة جعل العمل يتميز بالأمن يظهر ذلك من خلال الاهتمام بدراسة صور الخطر المهني المحتمل تعرض العامل لها فتوصل بداية إلى حوادث العمل، والتي فضلت معظم التشريعات إن لم نقل كلها عدم إعطاء تعريف شامل وجامع لها، بل اكتفت بذكر مجموعة من العناصر وتطلب توفرها مجتمعة حتى تكيف الإصابة بحادث عمل يستحق العامل بموجبه الحماية.

وتتمثل العناصر التي يقوم عليها حادث العمل، في الضرر الجسماني والمسبب الخارجي للضرر، والذي يحدث فجأة، على أن يربط بين الحادث والضرر العلاقة السببية، أي أن تقع الإصابات أثناء تأدية العمل. لكن وقوع بعض حوادث عمل خارج النطاق الزمني والمكاني للعمل، وفي الفترة التي يكون فيها العامل خاضعا لسلطة ورقابة وإشراف رب العمل، جعلت امتداد الحماية لها أمرا محتوما.

صنفت الحوادث التي تقع أثناء وبسبب العمل، ضمن المفهوم الضيق، الذي لا يتماشى مع متطلبات الآراء المطالبة بتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال وتم التركيز على ضرورة التوسيع في مفهوم حوادث العمل، فأدرجت ضمنه الحوادث التي يتعرض لها العمال في انتقالهم إلى العمل، ذهابا وإيابا، بتحديد المسافة المضمونة وجعل أي خروج عنها يقلل من فرصة الحماية، ويثقل العامل المضرور بعبء الإثبات في الوقت الذي كان مفترضا في أغلب الأحيان.

هذا التحديد لحالات وقوع حوادث العمل، أخرج من نطاقها الإصابات التي تظهر بسبب ممارسة مهنة محددة ولفترة زمنية معينة، والتي لا تتوفر على عناصر حادث العمل، مما أدى إلى وجود فئة من العمال محرومة من التعويض، الأمر الذي أدى بالمشرع إلى التكفل بها تحت مسمى آخر، هي الأمراض المهنية، والتي تختلف عن حوادث العمل والأمراض العادية في عدة جوانب.

لا يوصف كل مرض بالمهني، فقد تم تحديد قائمة الأمراض المهنية، وهذا التحديد كان محل تنوع واختلاف بين التشريعات، مما أدى إلى ظهور ثلاثة أنماط مختلفة للتحديد، هي التغطية الشاملة، وطريقة الجداول، والطريقة المزدوجة التي جمعت بين خصائص الطريقتين السابقتين.

أسس المشرع الجزائري، موقفه على الجداول، وصنف فيها الأمراض المهنية إلى ثلاث مجموعات. ويستفيد العامل من الحماية بمجرد أن يكيف مرضه مع ما هو وارد في القرار الوزاري، دون أن يحتاج إلى الإثبات لأنه مفترض لكنه، قابل للسقوط في بعض الحالات. وبهذا يتشكل نوعان من الأخطار المهنية، فقد حدد المشرع حوادث العمل والأمراض المهنية مسبقا وشملهما بالحماية، لكن هذه الحماية لم تعد كافية فالاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية يقتضى من المشرع، اتخاذ مجموعة من الإجراءات ذات طابع وقائي أي تهدف إلى منع وقوع الخطر، وتمنح العامل الشعور بالأمان أثناء ممارسته لعمله.

بداية الحماية الوقائية تكون من المؤسسة المستخدمة، لأن العامل يقدم لها خدماته ويعمل لحسابها، فمن المنطقي أن تتولى حمايته، بتقرير طب العمل والاهتمام به، لما يقدمه من خدمات. هذا بالإضافة إلى مجموعة من التدابير المتعلقة بالصحة والأمن والتي لها دور هام في حماية العمال من الأخطار المهنية لارتباطها بجانبين هامين من الحياة المهنية للعامل، هما الصحة والأمن، مما أدى بالمشرع إلى جعله التزاما مشتركا بين المستخدم والعمال.

المؤسسة المستخدمة مطالبة بدراسة كل ما من شأنه أن يساهم في الوقاية الصحية والأمن، وتدرجه ضمن قانونها الداخلي، وتسهر على احترامه وتطبيقه كما تقوم بإعلام العامل قبل الشروع في أداء المهام المسندة له، بكل المخاطر التي يحتويها عمله، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية المقررة لكل مهنة، وتدريب العمال على استخدامها، حتى تكون ذات فعالية. وتبين المخاطر المحتملة في حالة عدم استعمالها والجزاءات المقررة للعمال

المخالفين، هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالتزام جوهرى كي يرتب على العامل الجزاء المناسب.

هنا يبرز دور العامل في الخضوع والامتثال، وعدم الاستهانة بتدابير الوقاية التي تضمن حماية صحة وأمن العامل.

إن امتثال كلا طرفي علاقة العمل يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل آمنة.

ولكن لضمان فعالية أكثر في مجال الوقاية الصحية والأمن، ارتأى المشرع إلزام المؤسسة المستخدمة بإنشاء لجان أو مندوبين أو مصلحة للوقاية، مهمتها الأساسية التأكد من توفير كل ما هو مقرر قانونا لحماية العمال، وذلك بهدف التقليل من نسبة وقوع المخاطر المهنية.

دعم المشرع الحماية الوقائية بمفوضية العمل، ومنحها الصلاحيات التي لم تقدم للجهة السابقة، أهمها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم وأمنهم، ومنحها صلاحيات واسعة، إذ لها حق إجبار المؤسسة المستخدمة على الامتثال لتعليماتها.

كما تلتزم المؤسسة المستخدمة بالتصريح بعمالها، ودفع اشتراكات عنهم لدى مصلحة الضمان الاجتماعي، بغرض تكفل هذه الأخيرة بالعامل بعد إصابته. وحتى لا تتكبد الهيئة المصاريف والتعويضات التي قد تثقل كاهلها، نظرا لكثرة الأخطار المهنية فقد منحها المشرع مهمة تطبيق الإجراءات الوقائية، هذه التدابير تأخذ طابعا خاصا بهيئة الضمان الاجتماعي.

المراجع

المراجع

○ أولاً: الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.
2. أحمد إبراهيم الحيارى، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003 .
3. الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
4. حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972.
5. حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية بيروت، د.ت.ن.
6. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991.
7. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.

8. سماتي طيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر،
2013.
9. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات
العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998 .
10. عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، مطبعة حيرد،
الجزائر، 1998.
11. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، ط1،
1998.
12. مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة،
الإسكندرية، 1974.
13. محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام، ديوان المطبوعات
الجامعية ، الجزائر، 1985.
14. محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي،
المكتبة الوطنية، عمان 1994.
15. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص
والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998
16. محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، مصر،
2001.

17. محمد أحمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002 .

18. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003.

○ ثانيا: الرسائل و المذكرات:

1. بركان هارون، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج، المدرسة الوطنية للإدارة، جامعة الجزائر، 1993.

2. بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2001.

3. حرشاي صبرينة نبيلة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، الجزائر 2001.

4. طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.

5. مالكي محمد نجيم، تعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجزائر، 2014.

○ ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

1. [www.ilo.org/public/ Arabic](http://www.ilo.org/public/Arabic)

2. www.moe.gov.bh

3. www.education.gov.bh/divisions/safety/workaccident.htm

4. <http://www.alkanounia.com/>

5. www.conseil-constitutionnel.dz/Jurisprudence99_5.htm

○ رابعاً: النصوص القانونية:

1. قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل و الأمراض

المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996 .

2. قانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية

معدل بموجب الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 يوليو 1996.

3. قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال

الضمان الاجتماعي .

4. قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988, يتعلق بالوقاية الصحية والأمن

وطب العمل.

5. قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فبراير 1995 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

6. قانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990, يتعلق بمفتشية العمل.

7. قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقة العمل. معدل و متمم
بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991، و متمم بالمرسوم التشريعي
رقم 94-03، مؤرخ في 11/04/1994.
8. قانون رقم 90-209 مؤرخ في 14 جويلية 1990، يتعلق بتنظيم مفتشية العامة
للعمل وسيرها.
9. قانون 08-08 مؤرخ في 2 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.
10. الأمر رقم 66-183 مؤرخ في 21 جوان 1966 المتعلق بتعويض حوادث العمل و
الأمراض المهنية.
11. الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المتعلق بحوادث العمل و
الأمراض المهنية.
12. الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
13. مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة
للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل.
14. مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل.
15. مرسوم تنفيذي رقم 02-472 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002. يتعلق بشروط تنظيم
تعليم العمال و إلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.
16. مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 8 يناير 2005، يتعلق باللجان المتساوية
الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن.

الفهرس

الصفحة	العنوان
1	المقدمة.
4	الفصل الأول: التحديد المسبق للأخطار المهددة للعامل.
5	المبحث الأول: حوادث العمل.
5	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.
6	الفرع الأول: تعريف حادث العمل.
8	الفرع الثاني: عناصر حادث العمل الموجب للحماية.
11	المطلب الثاني: وقوع حادث العمل.
11	الفرع الأول: حالات وقوع حوادث العمل.
22	الفرع الثاني: إثبات حادث العمل.
24	المبحث الثاني: الأمراض المهنية.
24	المطلب الأول: مفهوم المرض المهني.
25	الفرع الأول: تعريف المرض المهني.
26	الفرع الثاني: تمييز المرض المهني.
32	المطلب الثاني: وقوع الأمراض المهنية.
32	الفرع الأول: تحديد الأمراض المهنية.
38	الفرع الثاني: إثبات المرض المهني.
41	الفصل الثاني: الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية.
44	المبحث الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية.
45	المطلب الأول: الوقاية في وسط العمل.
45	الفرع الأول: تدابير الوقاية الصحية.
52	الفرع الثاني: الأمن داخل أماكن العمل.
54	المطلب الثاني: توفير طب العمل.
54	الفرع الأول: تنظيم طب العمل.
57	الفرع الثاني: غاية طب العمل.

57	الفرع الثالث: مهام طب العمل.
62	المبحث الثاني: دور لجان الرقابة والضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية
63	المطلب الأول: دور لجان الرقابة في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.
63	الفرع الأول: دور لجان الرقابة الداخلية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.
72	الفرع الثاني: دور لجان الرقابة الخرجية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.
77	المطلب الثاني: دور الضمان الاجتماعي مجال الوقاية.
78	الفرع الأول: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية.
79	الفرع الثاني: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية الوقائية.
85	الخاتمة.
88	المراجع.