



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: القانون الاجتماعي

الموسومة

**التزامات الهيئة المستخدمة في
مجال الصحة و الأمن و الرقابة عليها
في التشريع الجزائري**

تحت إشراف:

الأستاذة عيساني رفيعة

تقدمت بها الطالبة

مخنفر فتيحة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا

مقررا

عضوا مناقشا

الدكتور جلطي أعمر

الدكتورة عيساني رفيعة

الأستاذ كشيح عبد السلام

السنة الجامعية 2016-2017



« وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ »

صدق الله العظيم

(سورة البقرة، الآية 195)

« لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا »

صدق الله العظيم

(سورة البقرة، الآية 286)

الإهداء

إلى والدتي التي تعجز الكلمات عن وصف كل الحب و التقدير الذي أكنه لها...

فطالما سهرت على رعايتي و مساندتي في أحلك اللحظات...

إلى والدي الذي بذل كل ما في وسعه لتعليمي و تكويني...

إلى زوجي و رفيق دربي سندي و قوتي على صبره و دعمه...

إلى كتكوتي الصغير ابني محمد البشير عبد الإله عز حياتي

إلى إخوتي و أخواتي الأعزاء...

إلى كل العائلة كبيرها و صغيرها...

أهدي هذا العمل

الشكر

أقدم بالشكر و التقدير إلى

أساتذتي الكريمة

-الأستاذة الدكتورة عيساني رفيقة

التي كان لها الفضل العظيم من خلال توجيهاتها القيمة في إخراج هذا
البحث المتواضع على هذه الصورة

و إلى كل أسرة

جامعة مستغانم

كلية الحقوق

ملخص

التزامات الهيئة المستخدمة في مجال الصحة و الأمن و الرقابة عليها في التشريع الجزائري

بسم الله الرحمن الرحيم، و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين،

أما بعد السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته، نرحب بالأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة، بالحضور الكرام، إن موضوع مدكرتي

بتمحور حول التزامات الهيئة المستخدمة في مجال الصحة و الأمن و الرقابة عليها في التشريع الجزائري

بداية، تعد مسألة توفير الحماية و وقاية العمال من الحوادث و الأمراض المهنية من أهم الحقوق التي يتمتع بها جميع العمال في مختلف قطاعات النشاط، بغض النظر عن مدة أو طبيعة علاقة العمل، و هو جانب اهتم به المشرع الجزائري -على غرار باقي المشرعين- و كرس هذا الاهتمام في شكل مبدأ دستوري، و تطبيقاته من خلال النصوص التشريعية و التنظيمية المتعاقبة، و هذا تطبيقا للاتفاقيات الدولية و الإقليمية للعمل المصادق عليها في هذا المجال.

إن الوقاية من هذه الحوادث -كما سبق ذكره- هي مسؤولية تقع بالدرجة الأولى على صاحب العمل، الذي يبقى ملزما بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة قانونا، كما أنه ملزم بإعلام و تكوين العمال في هذا الميدان، كما كلف المشرع الجزائري أجهزة للقيام مهام الرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية و الأمن و أهم لجنة الوقاية الصحية و الأمن في إطار الرقابة الداخلية و مفتشية العمل في إطار الرقابة الخارجية.

من هنا تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، و التي تكمن في إيجاد وسائل فعالة لحماية صحة العمال و أمنهم، و التي أضحت حتمية تجد أساسها القانوني في التشريعات العمالية الأمر الذي تقتضي معه حتمية تحديد الإشكالية التي تدور حولها المذكورة، و

المتمثلة في البحث في ماهية التزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن و وضع آليات الرقابة عليها

و ينجر عما تقدم عدة تساؤلات:

ماهية التزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن ؟

هل يكمن الحل في تكوين العمال في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، أم في تحسين التدابير التقنية المتصلة بمكان العمل سليم

بيئيا ؟

ماهي الآليات التي تم اعتمادها كآليات رقابة في مجال الصحة و الأمن؟

لإلمام بالموضوع ، فإن دراسته ستتم باعتماد المنهج التحليلي، و المقارن

و تتطلب هذه الدراسة إتباع خطة متناسقة و متوازنة تكفل تغطية جميع جوانب البحث تنقسم إلى فصلين، تم التعرض في الأول

التزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن، و تم التطرق في الثاني إلى الرقابة على الأحكام المتعلقة بالصحة و

الأمن.

ففيما يتعلق بالتزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن، تجدر الإشارة الى أن الوقاية من هذه الحوادث هي مسؤولية تقع بالدرجة الأولى على صاحب العمل، الذي يبقى ملزما بتوفير كل وسائل الحماية المكروسة قانونا و هذا حسب المادة 03 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 / 01 / 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، كما أنه ملزم بتوفير الحماية بواسطة طب العمل، و بإعلام و تكوين العمال في هذا الميدان ، إن الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل تطبق على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة عملهم، بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، سيما تلك المتعلقة بتهوية أماكن العمل و تنظيفها، و كذا التدابير المتعلقة بالحماية من الرطوبة في أماكن العمل. و كذا الحماية من الحرائق، و تدابير أخرى تتعلق بالوقاية أثناء عمليات المناولة و خاصة عند استعمال السقالات و السلالم و هذا تفاديا لمنع سقوط الأشخاص و المواد

كما نص المشرع الجزائري على إلزام الهيئات المستخدمة بحماية صحة العمال، و ذلك عن طريق توفير مصالح الوقاية الصحية، و كذا مصالح طب العمل، و الأهم من ذلك هو تكوين العمال و إعلامهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن،

لكن و برغم من أهمية دور الهيئة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية في مجال الصحة و السلامة المهنية و حفظ صحة العمال، إلا أنه يبقى غير كافي لصعوبة هذا المجال، و في ظل تعرض بيئة العمل لجملة من الأخطار المهنية أقر المشرع الجزائري بمهمة الرقابة على تطبيق تلك الأحكام سواء بواسطة أجهزة داخلية كاللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و المندوبين الدائمين و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، و بواسطة أجهزة رقابية خارجية عن المؤسسات المستخدمة، و التي منحها المشرع سلطات الرقابة و التدخل لفرض التزام المستخدمين لأحكام الوقاية و الأمن داخل المؤسسات ، و التي تتمثل في مفتشية العمل، و الهيئات الوقاية من الأخطار المهنية

خلاصة موضوعنا هذا حاولنا الخروج بجملة من الاقتراحات في مجال الوقاية الصحية للعمال داخل الهيئات المستخدمة يمكن جمل هذه الأخيرة فيما يلي :

1 : ضرورة إلزام المؤسسات الكبرى و الهامة بإنشاء مصالح طب العمل أو مصلحة مشتركة بين المؤسسات ذات النشاط المشترك ، بدل إبرام اتفاقية مع القطاع الصحي ، ضرورة توفير طب العمل في قطاع الوظيفة العمومية

2: إلزامية حصول الهيئات المستخدمة الجديدة على رخصة من مفتشية العمل بعد أن تتأكد أن ظروف العمل مطابقة للنصوص التشريعية و التنظيمية

3 : ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، كون العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 88 / 07 من المواد رقم 35 إلى 43 رمزية غير ردعية فرغم خطورة المخالفات المرتكبة والتي قد تؤدي إلى خسائر بشرية و مادية كبيرة إلا أن هذه العقوبات تتراوح بين 1000 دج و 4000 دج أما في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر

مقدمة

مقدمة: لما كان الحق في العمل من الحقوق اللصيقة بالإنسان، إن لم نقل أنه من الحقوق الأساسية لعيشه بكرامة تماما كالحق في الحياة المكرس مند الولادة، فقد كان من الضروري وضع آليات كفيلة تضمن احترامه و تحفظه من أي مساس، إذ هناك توافق في الآراء على أن أي مساس بحق من حقوق الإنسان، يترتب عليه ضياع المواهب البشرية، مع آثار مضرّة بالإنتاجية و النمو الاقتصادي.

و لما كان من بين المميزات المعروفة عن التشريع الاجتماعي، أنه تشريع حمائي بالدرجة الأولى كونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل الأجير من كافة الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل، سواء كان ذلك نتيجة لطبيعة علاقة العمل بصفة مباشرة أو نتيجة لأسباب خارجة عن هذه العلاقة، لكن تأخذ حكم الأولى، فقد كان -من هذا المنطلق- ومن أجل النهوض بالأهداف الإنمائية التي توازن بين تعبير المجتمع عن رأيه بصورة ديمقراطية و وظيفة الدولة التنظيمية و وظيفة السوق المنتجة و الإبتكارية، و احتياجات و طموحات الأفراد و الأسر و المجتمعات عن طريق احترام المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، و زيادة فرص التشغيل في مؤسسات سوق العمل الفعالة التي تجمع بين أمن العمال و مرونة المنشآت، و توسيع تغطية الحماية الاجتماعية للعمال في إطار العمل اللائق⁽¹⁾ داخل بيئة العمل.

من هذا المنطلق سعت التشريعات إلى التفكير في إيجاد طرق للوقاية من تلك العوامل، و يحدث هذا بفعل التطور التقني الذي شهده العالم، خاصة و أن العولمة قد تقاوم بعض

(1) يتلخص مفهوم العمل اللائق في جميع تطلعات العمال في فرص العمل المنتج، و العمل بأجر مناسب، مع توفير الأمن في أماكن العمل، و الحماية الاجتماعية لأسرهم، إن العمل اللائق يمكن الأفراد من الرقي و الاندماج في المجتمع، و كذا حرية التعبير عن شواغلهم، و التنظيم و المشاركة في اتخاذ القرارات التي سوف تؤثر على حياتهم. مكتب العمل الدولي، العمل اللائق: تحديات إستراتيجية ماثلة في الأفق، التقرير الأول (جيم)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف 2008، ص 1.

العوامل المساهمة في وقوع الإصابات و سوء الحالة الصحية للعمال في العمل، إذ تؤدي العوامل المتصلة بالعولمة من مثل تسارع التجارة العالمية و تحريرها و انتشار التكنولوجيا الجديدة، إلى ظهور أنواع جديدة من تنظيم العمل، و بالتالي أنماط جديدة من حالات التعرض لأخطار مهنية، ففي الوقت الذي تستفيد منه بعض أنحاء الكرة الأرضية من زيادة الفرص المتاحة، و من أماكن عمل جديدة و أفضل بفعل العولمة التي تولد هنا ضغوطا لتحسين السلامة المهنية، تبقى بعض أنحاء الأخرى للكرة الأرضية مدركة لما للعولمة من آثار سلبية⁽¹⁾.

إذ تتفاقم تحديات المرتبطة بالسلامة و الصحة في أماكن العمل بسبب ارتفاع العمالة غير الرسمية، و تزايد حركات الهجرة و التحولات الاجتماعية الكبيرة، حيث تتعرض هذه الفئة لظروف صحة و سلامة مهنية متدنية، و حقوق ضعيفة، و عدم كفاية الحماية الاجتماعية و انخفاض الأجور.

وفقا لإحصائيات السنوية لمكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، لسنة 2009، فإنه يتم التبليغ سنويا عن 337 حادث عمل، و يلقى 2،3 عامل حتفهم سنويا بسبب الحوادث و الأمراض المهنية، كما يعاني 270 مليون شخص من إصابات عمل غير مميتة، و علاوة على ذلك يتم التبليغ سنويا عن 160 مليون حالة جديدة من الأمراض المهنية.

إن السلامة و الصحة المهنية من منطلق أنها مجال يهدف إلى حماية العمال من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل و شروطه، من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر، و تحسين بيئة العمل و شروطها، بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية و عقلية و اجتماعية مناسبة.

(1) مكتب العمل الدولي، إطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيين، التقرير الرابع (1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 93، جنيف 2005، ص 3.

لذلك بدأت تشريعات العمل الحديثة تفرض التزاما على أرباب العمل في المحافظة على صحة و سلامة العمال من مخاطر العمل المختلفة، محملة صاحب العمل المسؤولية عن الإصابة لحين إثبات خطأ العامل ذاته⁽¹⁾.

وبهذا تعد مسألة توفير الحماية و وقاية العمال من الحوادث و الأمراض المهنية من أهم الحقوق التي يتمتع بها جميع العمال في مختلف قطاعات النشاط، بغض النظر عن مدة أو طبيعة علاقة العمل، و هو جانب اهتم به المشرع الجزائري -على غرار باقي المشرعين- و كرس هذا الاهتمام في شكل مبدأ دستوري⁽²⁾، و تطبيقاته من خلال النصوص التشريعية و التنظيمية المتعاقبة، و هذا تطبيقا للاتفاقيات الدولية و الإقليمية للعمل المصادق عليها في هذا المجال.

إن الوقاية من هذه الحوادث -كما سبق ذكره- هي مسؤولية تقع بالدرجة الأولى على صاحب العمل، الذي يبقى ملزما بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة قانونا، كما أنه ملزم بإعلام و تكوين العمال في هذا الميدان، كما كلف المشرع الجزائري أجهزة للقيام مهام الرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية و الأمن و أهم لجنة الوقاية الصحية و الأمن في إطار الرقابة الداخلية و مفتشية العمل في إطار الرقابة الخارجية.

من هنا تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، و التي تكمن في إيجاد وسائل فعالة لحماية صحة العمال و أمنهم، و التي أضحت حتمية تجد أساسها القانوني في التشريعات العمالية و هذا انطلاقا من الاعتبارات العملية، ما يؤهلها لأن تؤدي دورا توفيقيا بين المصالح المتعارضة، بعد أن عجزت العلاقات الجماعية للعمل عن حل المشاكل التي تواجه عددا

(1) سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الأردن، 2005، ص126.

(2) دستور 08 سبتمبر 1963 (ج.ر العدد 64 لسنة 1963)، دستور 22 نوفمبر 1976 (ج.ر العدد 94 لسنة 1976).
دستور 28 فبراير 1989 (ج.ر العدد 09 لسنة 1989). دستور 07 ديسمبر 1996 (الحالي) (ج.ر العدد 07 لسنة 1996).

كبيراً من العمال في بيئة عمل غير صحية، و التي من شأنها أن تلحق ضرراً بهم ، و بالتالي فقد لجأت التشريعات الحديثة و منه التشريع الجزائري إلى وسائل متعددة لإضفاء الحماية على صحة العمال و أمنهم ضد الحوادث و الإصابات، الأمر الذي تقتضي معه حتمية تحديد الإشكالية التي تدور حولها المذكرة، و المتمثلة في البحث في ماهية التزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن و وضع آليات الرقابة عليها

و ينجر عما تقدم عدة تساؤلات:

ماهية التزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن ؟

هل يكمن الحل في تكوين العمال في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، أم في تحسين

التدابير التقنية المتصلة بمكان العمل سليم بيئياً ؟

ماهي الآليات التي تم اعتمادها كآليات رقابة في مجال الصحة و الأمن؟

لإلمام بالموضوع ، فإن دراسته ستتم باعتماد المنهج التحليلي، و المقارن، بحيث تعتمد الدراسة التحليلية فهي تبدأ من المبادئ الكلية أو الأصولية و النزول بأحكامها على الجزئيات ، و انصببت على دراسة المبادئ الكلية في النظم الحماية القانونية المقررة للعمال و أعمالها في مجال السلامة المهنية .

أما الدراسة المقارنة يتم التطرق فيها إلى تبيان التوجه الدولي في مجال الصحة و الأمن، مع التركيز على مقارنة مدى مسايرة التشريع الجزائري لهذا التوجه.

و تتطلب هذه الدراسة إتباع خطة متناسقة و متوازنة تكفل تغطية جميع جوانب البحث تنقسم إلى فصلين، تم التعرض في الأول التزامات الهيئات المستخدمة في مجال الصحة و الأمن، و تم التطرق في الثاني إلى الرقابة على الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن.

الفصل الأول

الفصل الأول: التزامات الهيئة المستخدمة في مجال حماية بيئة العمل

إن حق العامل في الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل حق دولي و دستوري، و تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية للعمل رقم 155 و المادة 55 فقرة 02 من دستور 1996 الجزائري⁽¹⁾، صدرت جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية تسهر كلها على حماية العمال من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية.

إن الوقاية من هذه الحوادث هي مسؤولية تقع بالدرجة الأولى على صاحب العمل، الذي يبقى ملزما بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة قانونا و هذا حسب المادة 03 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 / 01 / 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل⁽²⁾، كما أنه ملزم بتوفير الحماية بواسطة طب العمل⁽³⁾، و بإعلام و تكوين العمال في هذا الميدان حسب المادة 19 من ذات القانون⁽⁴⁾، اللاتي سيتم التعرض لهما في مبحثين تبعا.

(1) المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11/02/2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية 155 بشأن السلامة والصحة المهنية و بيئة العمل، المعتمدة بجنيف في 22 يونيو سنة 1981. (ج ر العدد 07 لسنة 2006).

المادة 155 فقرة 02 من الدستور الجزائري لسنة 1996: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة." (ج.ر العدد 07 لسنة 1996).

(2) القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 / 01 / 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل (ج ر العدد 04 لسنة 1988).

(3) لطلب العمل حسب المادة 12 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر مهمة وقائية أساسا و علاجية أحيانا.

(4) اعتبرت المادة 19 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر أن إعلام و تكوين العمال في مجال الصحة و الأمن واجبا على الهيئة المستخدمة، و واجبا على العمال و حقا لهم.

المبحث الأول: التزامات الهيئة المستخدمة بحماية محيط العمل

إن الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل تطبق على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة عملهم، بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه حسب المادة 02 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل ، الذي تعرض إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن العمل في المواد من 03 إلى 11 منه و كذا المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل في المواد من 02 إلى 11 منه، فالمستخدم ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالحماية هواء بيئة العمل ، و الحماية أثناء عمليات المناولة.

المطلب الأول: حماية هواء بيئة العمل

تضمنت مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوقاية و الصحة المهنية ، التدابير الواجب احترامها في هذا المجال من قبل المستخدمين سيما تلك المتعلقة بتهوية أماكن العمل و تنظيفها، و كذا التدابير المتعلقة بالحماية من الرطوبة في أماكن العمل.

الفرع الأول: تهوية أماكن العمل و تنظيفها:

يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، وإما عن طريق التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس المحددة في التنظيم المعمول به حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

كما يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء

النهار، و أن يكون الهواء المدخل مأخوذا بعيدا عن أي مصدر تلوث منقى و مصفى حسب المادة 07 من ذات المرسوم.

كما يجب أن تهيئ فتوحات تطل على الخارج وتضمن التهوية والإنارة الطبيعية في الأماكن المغلقة، و اعتماد مقاييس أخرى للتهوية عندما تكون الأماكن المعدة للعمل تتطلب الظلام أو الإنارة الاصطناعية أو الجو المعقم أو عند استعمال أساليب تكنولوجية خاصة، على تكون مساحة الفتوحات تساوي على الأقل سدس مساحة الأرضية حسب المادة 08 من ذات المرسوم.

كما يجب أن يحفظ جو أماكن العمل من تسرب الروائح الآتية من بالوعات المجاري القذرة أو مصادر تعفن آخر، على أن تزود بوسائل إفراغ المياه المستعملة والمرسبة، و تنظف تلك الوسائل و تغسل كل يوم حسب 09 من ذات المرسوم. (1)

يجب جمع و صرف الغبار والغاز و البخار و الروائح المضرة و المزعجة في مصدر إنتاجها نحو خارج أماكن العمل بشرط عدم تلويث البيئة أو إزعاج الغير، و ذلك في حال عدم توافر أجهزة لمعالجتها، أما في حالة عكسية فتتم المعالجة ميكانيكيا و ذلك بسحق و غربلة و ضع المواد التي تثير الحساسية أو السامة في أكياس أو براميل، و في جميع الأحوال يجب : أن تتصل أماكن العمل اتصالا مباشرا بوسائل تهوية في حال إفراغ غازات ثقيلة، أن تركيب حول أجهزة أنظمة للتهوية ماصة للغبار الذي تفرزه تلك الأجهزة، و ذلك حسب المادة 10 من ذات المرسوم يجب عزل أماكن العمل التي تشتمل على مخاطر التسمم أو انعدام النظافة، و كذا تزويدها بجهاز لاستخراج الهواء و تجديده، على أن يقيم العمال في هذه الأماكن لمدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال، مع توفير أدوات حماية ملائمة حسب المادة 11 من ذات المرسوم.

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 223.

و يجب تطهير الجو و تجديده و استخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال في الأماكن المغلقة كالصهاريج و الخزانات، مع توفير أجهزة أمن للعمال ملائمة لنوع الخطر المتعرض له، على أن يتولى عامل واحد على أقل يقيم خارج المكان المغلق حراسته أثناء الأشغال، حسب المادة 12 من ذات المرسوم.

فالتهوية بهذا المعنى هي توفير هواء نقي باستمرار في بيئة العمل وذلك أما باستخدام التهوية الطبيعية أو الصناعية وقد تكون التهوية عامة أو موضوعية أو كليهما. **أولاً: أنواع التهوية:** هناك نوعان من التهوية هما:

أ- التهوية الموضوعية: عادة ما يعتمد هذا النوع على آلية السحب، بناء على مبدأ جهاز التنظيف بالتفريغ الهوائي، وذلك لنزع الملوثات من الهواء. في الوقت الحاضر، يُستخدم في الصناعة أسلوبان شائعان من التهوية الموضوعية هما

- يُسحب الدخان إلى حوض مفتوح ذي شقوق جانبية ومنظومة مغلقة، ينقل من خلالها الدخان بعدئذ إلى مكان للتخلص بعيداً عن العمال.⁽¹⁾

- يُسحب الدخان إلى مظلة مغلقة فوق الملوث ويُخرج الدخان من خلال قناة تهوية، هذا النوع فعال جداً عندما تكون درجة حرارة ملوثات الهواء مرتفعة، وإن تطبيق التطويق الجزئي كالساتر الذي يوضع حول عمال اللحام بالإضافة إلى نظام التهوية الموضوعية معاً هو أحد أفضل الحلول للتحكم بالمواد السامة، يجب أن يتم تشغيل هذا النوع من النظام قريباً ما أمكن من مصدر العوامل الخطرة وذلك لتخفيض انتشارها.

ب- التهوية العامة: وتُستخدم للمحافظة على مكان العمل مريحاً، وهي أحد أقل طرق التحكم بالمخاطر فعالية، لكنها هي أحد أكثر الطرق شيوعاً في الاستعمال. يهدف أي نظام

⁽¹⁾J.L.Koehl : Droit du travail et droit social, ellipses, France, 1994.p68.

تهوية عامة إلى نزع الهواء الملوث واستبداله بهواء نقي، إن هذا النظام لا يقوم فعلاً بنزع العوامل الخطرة من الهواء، إنه ببساطة يخفض المقادير في الهواء إلى مستويات تُعتبر مأمونة من أجل التنفس، تعتمد فعالية نظام التهوية العامة على عدة عوامل تشتمل على سرعة انبعاث العامل الخطر إلى الهواء، وكمية وسرعة الهواء النقي الداخل، وكيفية نزع الهواء الملوث.

ثانياً: طرق التهوية: يمكن تأمين تهوية مكان ما بثلاث أنواع من التهوية:

أ- التهوية الطبيعية: وتعتمد على تغيير هواء بيئة العمل من خلال الاستفادة من سلوك الهواء الطبيعي عن طريق قوى الحمل الحراري، قوى الرياح. وذلك من خلال الأبواب والشبابيك والفتحات المعدة لهذه الغاية في التصميم الهندسي للبناء، ومنه فإن التهوية الطبيعية تعتمد على عدة عوامل أهمها:

- سرعة واتجاه حركة الهواء في الخارج.

- فرق درجة الحرارة بين جو الموقع أو المبنى والهواء الخارجي التي تؤثر على قوى الحمل الحراري.⁽¹⁾

- مواصفات البناء: من حيث حجم البناء، التصميم الهندسي للبناء وتوزيع الفتحات (الأبواب والشبابيك والفتحات الخاصة بالتهوية)، المواد المستخدمة في البناء.

ب- التهوية الميكانيكية (باستخدام مراوح): حركة الهواء قسرية وتتم بواسطة مروحة حيث يساق مقدار معين من الهواء داخل الغرفة المراد تهويتها عن طريق فوهات إرسال خاصة ويمكن أن تكون تجهيزات التهوية جزء من تجهيزات تكييف الهواء

ج- التهوية المشتركة (باستخدام التهوية الطبيعية والمراوح): وفيها يتم اعتماد التهوية:

(1)-Jean-Marie Mur, l'émergence des risques (au travail, EDP sciences, 2008, France. P51.

المرسوم التنفيذي رقم 02-06 المؤرخ في 2006/01/07 بضبط القيم القصوى و مستويات الإنذار و أهداف نوعية الهواء في حالة تلوث جوي(ج ر العدد 01 لسنة 2006).

الطبيعية كمصدر أساسي للتهوية مع إضافة مراوح مساعدة لإدخال وإخراج هواء إضافي،
تستخدم التهوية في أماكن العمل والأماكن العامة لعدة أسباب منها ما يلي:

- لتوفير الهواء النقي للتنفس.
- طرد ما علق بجو العمل من شوائب كالأدخنة والأتربة والغازات والروائح الكريهة وكذلك الحرارة والرطوبة والبرودة.
- لتوفير الجو الصالح لأداء الأعمال بالكفاءة المطلوبة.
- للوقاية من الحرائق و الانفجارات.

ثالثا: الأسباب الرئيسية لفساد جو العمل وسوء التهوية (تأثيرات سوء التهوية):

- عدم وجود نافذ التهوية بالقدر الكافي.
- كثرة ازدحام المكان بالعمال والأشخاص.
- وجود أفران أو مصادر احتراق وحرارة.
- وجود عمليات تصدر عنها أبخره أو روائح أو أتربة.
- سد أو أغلاف فتحات التهوية بمواد مخزنة.
- غلق الأبواب والنوافذ وهي المصدر الوحيد للتهوية.

رابعا: أسس تنظيم التهوية في أماكن العمل:

- أن لا تقل منافذ التهوية عن 1% من مساحة الأرضية للمكان.
- ضمان وجود فراغ لكل عامل لا يقل عن 10 متر مكعب من جو العمل.
- عزل مصادر الحرارة والبرودة . (1)

- سحب النواتج الصناعية الناتجة عن أبخرة أو غازات أو أتربة وذلك عن طريق التهوية الصناعية.

(1) سمير رجب سليم، الصحة المهنية للعمال، القاهرة الحديثة للطباعة، مصر، 1992، ص 66.

خامسا: القواعد العامة في التهوية الصناعية:

- يجب توفير التهوية المناسبة داخل أماكن العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية.
- يجب أن تتركب وسائل الشفط والمراوح أقرب ما يمكن إلى مكان تولد المواد المرغوب شفطها وتجاه انتشارها.
- يجب أن يكون تيار الشفط من القوة بحيث يمكن سحب المواد المطلوب شفطها، ويختلف حسب نوع المادة أما أن تكون مواد بخارية فالتيار فيها يكون ضعيفا وأما أتربة فيجب أن يكون تيار الشفط أقوى.
- مراعاة صيانة الأجهزة الخاصة بالشفط والتحقق من سلامتها.

سادسا: القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل :

تشمل هذه القواعد على وجوب نظافة محلات و أماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و توابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات و ذلك بصفة مستمرة و أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال حسب الفقرة 01 من المادة 04 من القانون 88-07⁽¹⁾، كما تشمل هذه القواعد على وجوب تزويد العمال بماء الشرب المطابق لقواعد النظافة و الصحة الغذائية حسب المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مع وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، و منها إقامة مرشات الماء الساخن حسب المادة 20 من ذات المرسوم، و تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون و جبة غداء في أماكن العمل حسب المادة 22 فقرة 01 من ذات المرسوم.

(1) القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 "المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل" (ج.ر العدد 04 لسنة 1988).

المرسوم التنفيذي رقم 2000-73 المؤرخ في 01/04/2000 ينظم إفراز الدخان و الغاز و الغبار و الروائح و الجسيمات الصلبة في الجو (ج ر العدد 18 لسنة 2000).

المرسوم التنفيذي رقم 06-138 المؤرخ في 15/04/2006 ينظم انبعاث الغاز و الدخان و البخار و الجزيئات السائلة أو الصلبة في الجو و كذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها (ج ر العدد 24 لسنة 2006)

الفرع الثاني: قواعد الحماية من الحريق

تشكل حماية العمال من الاعتلال و الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل جزءا من الولاية التاريخية لمنظمة العمل الدولية، فالأمراض و الإصابات لا تتوافق مع المهنة، كما أن الفقر لا يمكن أن يبرز الاستخفاف بسلامة و صحة العمال، إذ أن الهدف الأساسي هو تشجيع المبادرات الكفيلة بتوفير فرص تتيح للنساء و الرجال الحصول على عمل لائق و منتج في إطار من الحرية و المساواة و الأمان و الكرامة الإنسانية، و العمل اللائق يتلخص مفهومه في العمل الآمن، و العمل الآمن يعتبر أيضا عنصرا هانا لتحقيق الإنتاجية و النمو الاقتصادي. (1)

و اليوم، يفضي التقدم التكنولوجي و الضغوط التنافسية إلى تغيرات سريعة في ظروف العمل و أساليبه و تنظيمه، و التشريعات أساسية و لكنها غير كافية في حد ذاتها للتصدي لهذه التغيرات أو لمواكبة المخاطر و الأخطار الجديدة و منها الحرائق و التقلبات الجوية

(1) Jean Michel Bonvin,op-cit,p187

أولاً: تدابير الأمن الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق

تعد الحرائق من مخاطر بيئة العمل، ذلك أن دائرة العمال المعنيين بها كبيرة، بسبب ارتباطها بكل مجالات العمل، من جهة، و لأن أسباب حدوثها متنوعة من جهة ثانية، ما أدى بالمشرعين و منهم المشرع الجزائري و التشريع الدولي في هذا المجال بالاهتمام بهذه الظاهرة من حيث تبيان التدابير و الاحتياطات الواجب اتخاذها في حالة حدوث حريق، و كفايات محاربتة.

تبعاً لما سبق سيتم التطرق إلى تعريف الحرائق و أنواعها، و كذا دراسة أسباب الحرائق و طرق الوقاية منها.

1: تعريف الحرائق

الحريق هو تلك الظاهرة الكيميائية التي تحدث نتيجة اتحاد المادة المشتعلة بأكسجين الهواء، بعامل تأثير درجة حرارة معينة لكل مادة من المواد، و تختلف درجة الحرارة بالنسبة لكل مادة، و تسمى نقطة الاشتعال، و يتضح من ذلك أنه لكي يحدث حريق يجب أن تتوفر ثلاث عناصر هي الوقود، الحرارة، و الأكسجين، و هو ما يطلق عليه مثلث الاشتعال:

1-الوقود: و يوجد في صورة صلبة مثل الخشب و الورق و القماش، و الحالة السائلة و شبه سائل مثل الشحوم بكل أنواعها، الزيوت، البنزين و الكحول، و الحالة الغازية مثل غاز البوتان، الإستيلين، الميثان.

2-الحرارة: أي بلوغ درجة الحرارة إلى الدرجة اللازمة للاشتعال و مصدرها الشرر، اللهب، الاحتكاك، أشعة الشمس، التفاعلات الكيميائية.

3-الأكسجين: يتوفر الأكسجين في الهواء الجوي بنسبة 19 إلى 21%

2: أسباب الحرائق و طرق الوقاية منها

من أهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الحرائق، و خاصة في المواقع الصناعية، ما يلي:

- 1- الجهل و الإهمال و اللامبالاة و التخريب،
- 2- تشبع مكان بالأبخرة و الغازات القابلة للاشتعال في وجود سوء تهوية،
- 3- حدوث شرر أو ارتفاع غير عادي في درجة الحرارة نتيجة الاحتكاك في الأجزاء الميكانيكية،
- 4- العبث و إشعال النار بالقرب من الأماكن الخطرة أو بحسن نية، أو رمي بقايا السجائر،
- 5- ترك المهملات و الفضلات القابلة للاشتعال بمنطقة التصنيع، و التي تشتعل ذاتيا أو بوجود الحرارة،
- 6- وجود النفايات السائلة و الزيوت القابلة للاشتعال على أرضيات منطقة التصنيع،
- 7- التخزين السيئ و الخطر للمواد القابلة للاشتعال أو الانفجار
- 8- الأعطال الكهربائية أو وجود مواد سهلة الاشتعال بالقرب من أجهزة كهربائية تستخدم لأغراض التسخين.

أما بخصوص التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، فلقد تم الاهتمام بها على الصعيدين الدولي و الوطني، فكانت منظمة العمل الدولية السباقة في إقرار الحماية من أخطار الحرائق بشكل عام في ديباجة دستورها ضمن التحسينات المطلوب إدخالها بشكل عاجل على الظروف العمل، و كذا في إعلان فيلاديفيا في الفقرة ثالثا⁽¹⁾ التي تنص على التزام المنظمة أمام الملاء بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن

(1) L'institut national de recherche et de sécurité, incendie et lieu de travail (le point des connaissances), op-cit, p02.

تحقق الحماية الوافية لحياة و صحة العاملين في جميع المهن، و كذا في الاتفاقيات الدولية الصادرة عنها، ذات الصلة ومنها الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة و الصحة المهنتين و بيئة العمل لسنة 1981،⁽¹⁾ و كذا الاتفاقية الدولية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنتين لسنة 2006،⁽²⁾ على خلاف التوصيات الصادرة عن ذات المنظمة في هذا الشأن ، خصوصا التوصية رقم 164 بشأن السلامة و الصحة المهنتين و بيئة العمل لسنة 1981⁽³⁾ التي نصت في مادتها الثانية المعنونة المجالات التقنية للإجراءات، على أن تتخذ التدابير اللازمة مع مراعاة مختلف فروع النشاط الاقتصادي و أنواع العمل، و كذلك مبدأ إعطاء الأولوية للقضاء على المخاطرة في مهده، لا سيما في ميدان الوقاية من الحرائق و الانفجارات، و التدابير الواجب اتخاذها في حالة الحريق.

أما على المستوى الإقليمي العربي، فقد لقي هذا الموضوع اهتمام منظمة العمل العربية، من خلال الاتفاقية العربية للعمل رقم 07 بشأن السلامة و الصحة المهنية لعام 1977،⁽⁴⁾ والاتفاقية العربية للعمل رقم 13 بشأن بيئة العمل لسنة 1981،⁽⁵⁾ اللاتي أقرت-بصفة عامة-بضرورة تأمين العمال و وقايتهم من جميع أخطار العمل، حيث لم تتضمننا بندا خاصا بالتدابير الوقائية الواجب اتخاذها في حال نشوب حريق، محيلة ذلك لأحكام التشريعات الوطنية العربية، معتبرة أن أحكامها ماهي إلا حد أدنى لما يجب أن يوفره التشريع للعمال، و لا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها، الانتقاص من أية حقوق ينص عليها التشريع أو

(1) l'institut national de recherche et de sécurité, évaluation du risque incendie dans l'entreprise (guide méthodologique), paris, 2012, p05

(2)الاتفاقية الدولية للعمل رقم 155 بشأن السلامة و الصحة المهنتين و بيئة العمل لسنة 1981.

(3)الاتفاقية الدولية للعمل رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنتين لسنة 2006.

(4)التوصية الدولية للعمل رقم 164 بشأن السلامة و الصحة المهنتين و بيئة العمل لسنة 1981.

الاتفاقات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية.

المشرع الجزائري من جهته ساير التشريع الدولي في هذا الميدان، إذ كان سابقا في إقرار أطر الحماية القانونية للعمال من أخطار الحرائق في المادة 05 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية من الصحية و الأمن و طب العمل ، مرجعا سبب الحريق حسب مصدره إلى ما يلي:
أولا-الحرائق التي يكون مصدرها طبيعة المنشأة،
ثانيا-الحرائق التي يكون مصدرها كهربائي،

ثالثا-الحرائق التي يكون مصدرها عناصر أو مواد أو مستحضرات خطرة أولا-الحرائق التي يكون مصدرها طبيعة المنشأة: لقد أقر المشرع الجزائري بمقتضى الأمر 76-04 المؤرخ في 1976/02/20⁽¹⁾ والنصوص التطبيقية له، القواعد المطبقة في ميدان الأمن من أخطار الحريق و الفرع و إنشاء لجان للوقاية و الحماية المدنية، من خلال تبيان الإجراءات العامة للأمن من الحريق و تحديد شروط استعمال الأدوات و عزل البناءات و التجهيزات التي تزود بها، و فرض أطر رقابة إدارية عليها بمعرفة الهيئات المحلية، هذا من جهة، و من جهة أخرى أقر ذات المشرع عقوبات جزائية لمخالفي هذه التعليمات بالسجن من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية من 1000 إلى 10000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين حسب المادة 10 منه، و تختلف تدابير الحماية -حسب هذا الأمر- باختلاف طبيعة و نشاط المؤسسة،
فيما إذا كانت:

(4)الاتفاقية العربية للعمل رقم 07 بشأن السلامة و الصحة المهنية لعام 1977.

(5)الاتفاقية العربية للعمل رقم 13 بشأن بيئة العمل لسنة 1981.

(1)الأمر 76-04 المؤرخ في 1976/02/20، المتضمن القواعد المطبقة في ميدان الأمن من أخطار الحريق و الفرع و إنشاء لجان للوقاية و الحماية المدنية(ج ر العدد 21 لسنة 1976).

أ-مؤسسات خطرة و غير صحية أو مزعجة: و التي تصنف إلى ثلاث أصناف وفقا للخطر أو خطورة الأضرار الناتجة عن استثمارها، و تشمل المعامل اليدوية،و المعامل و المصانع و المخازن و الورش و جميع المؤسسات الصناعية و التجارية.

ب-المؤسسات الخاصة باستقبال الجمهور: و التي تصنف إلى أربعة أصناف وفقا لعدد الأشخاص الإجمالي المحصل عليه بعد عملية جمع عدد الجمهور مع المستخدمين.

ثانيا-الحرائق التي يكون مصدرها كهربائي(1): و التي تم إقرارها بمقتضى الفصل السادس المعنون "الوقاية من الحروق و الحرائق و الانفجارات ذات المصدر الكهربائي"من المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28/10/2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، إذ نصت المادة 55 منه على أن:" يجب ألا تعطل درجة الحرارة التي يصل إليها العتاد الكهربائي المشغل عاذا عزلها، و يجب اتخاذ كل الإجراءات لتجنب الأضرار التي يمكن أن يحدثها الجهاز بسبب ارتفاع درجة حرارته العادية على المواد الأخرى التي تجاوره لاسيما تلك التي يستند إليها أو قد يتسبب في حروق للعمال.

و يجب أن يكون كل العتاد قادرا على أن يتحمل دون إلحاق الضرر بالأشخاص و دون فقدان قدرته على الحماية، التأثيرات الميكانيكية و الحرارية الناجمة عن الزيادة في الشدة و هذا خلال الفترة اللازمة لسير الأجهزة المخصصة لقطع الزيادات في الشدة المذكورة. (2)

(1)الطبيب يوسف، الطبيب يوسف، إدارة الصحة و السلامة المهنية،سيف وي لاستشارات الأمن و السلامة و الصحة المهنية و التدريب و الجودة و البيئة، الطبعة الأولى،2009.ص 30.

(2)بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق ص 230.

و يجب أن يتم توصيل القنوات فيما بينها و مع الأجهزة بكيفية لا تسبب أي إفراط في التسخين المحلي، و يجب أن تكون مراقبة ذلك سهلة، لهذا الغرض، يجب أن يبقى الربط سهل البلوغ لكن بعد تفكيك الحاجز الذي يضمن الحماية من الاتصالات المباشرة فقط.

و يجب حماية القنوات الثابتة من الارتفاع غير العادي للتيار و كذا حمايتها في حالة دارة قصيرة و في حالة زيادة الشحنة إذا كان احتمال وقوعها غير مستبعد.

تجب حماية الدارات الداخلية للآلات و الأجهزة المعرضة للزيادة في الشحنة من آثار زيادة الشدة المضر بقيمته أو مدته.

و يجب عدم استعمال الأجهزة في ظروف خدمة أكثر قسوة من الظروف التي صنعت من أجلها."

هذا و يجب أن تكون أجهزة التحكم و الحماية المخصصة لتشغيل أو قطع تيارات العوازل الكهربائية قادرة على ذلك دون أن تتسبب في آثار ضارة كالإلقاء مواد متأججة أو تكوين أقواس دائمة.

هذا و أكدت المادة 57 من المرسوم على أن تدابير الوقاية من أخطار الحريق المترتبة على تسرب و اشتعال العوازل الكهربائية السائلة السريعة الالتهاب المستعملة في العتاد الكهربائي تحدد بقرار مشترك بين الوزيرين المكلفين بالعمل و الطاقة. (1)

كما يجب أن توضع مطفآت حريق ملائمة في عددها و فعاليتها و طبيعة المواد التي تحتوي عليها، و عند الاقتضاء، منشآت ثابتة للإطفاء، داخل أو بجوار المحلات التي توجد بها المنشآت، و يجب أن تراجع هذه المطفآت دوريا و تحفظ في حالة جيدة للاستعمال.

(1) المادة 57 المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28/10/2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، السالف الذكر.

كما أوجب المشرع الجزائري في ذات النص، على أنه في المحلات أو المواقع التي تعالج و تصنع و تستعمل يدويا أو توضع بها مواد قابلة للاحتراق فور اتصالها بشعلة أو شرارة و تتسبب سريعا في امتداد الحريق، أن تصمم و توضع القنوات و العتاد الكهربائي بكيفية تسمح بتفادي الاتصال الطارئ بهذه المواد و تسخينها.

و في حالة وجود غبار سريع الالتهاب باستطاعته أن يتسبب في حريق إذا توغل داخل أغلفة العتاد الكهربائي، يجب أن يحول تركيب أو صنع هذه الأغلفة دون هذا التوغل، كما يجب ألا تحتوي هذه المحلات أو المواقع على عتاد آخر غير العتاد الضروري لسير عتاد الاستعمال الموضوع في المحلات أو المواقع، غير أنه يسمح بمرور القنوات الأجنبية على هذا السير مع مراعاة أن تكون هذه القنوات موضوعة و محمية بكيفية تجعلها لا تستطيع بأي حالة أن تتسبب في حريق.

و يجب أن تكون الأجزاء النشيطة غير المعزولة بعيدة بالقدر الكافي عن المواد المشتعلة أو محمية بأغلفة تقاوم امتداد الحريق، و تكون القنوات الكهربائية من نوع مؤخر للشعلة و محمية من الإتلاف الذي قد تتعرض له.(1)

كما يجب في المناطق التي تنطوي على أخطار الانفجار، أن تكون المنشآت على النحو الآتي:

- أن يكون عددها مقتصرًا على ما هو ضروري فقط لاحتياجات الاستغلال،
- أن تصمم و تنجز بطريقة لا تجعلها سببا ممكنا في التهاب الأجواء المتفجرة الموجودة، و هو ما أقرته المواد 11 و 13 و 16 من المرسوم الرئاسي رقم 90-198 المؤرخ في 30/06/1990 المتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة، (1) و المواد 49

(1) المرسوم التنفيذي رقم 90-245 المؤرخ في 18/08/1990 يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط الغاز، (ج ر العدد 36 لسنة 1990).

المرسوم التنفيذي رقم 90-246 المؤرخ في 18/08/1990 يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط البخار، (ج ر العدد 36 لسنة 1990)

و 53 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.(2)

(1) المرسوم الرئاسي رقم 90-198 المؤرخ في 30/06/1990 المتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة، المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 99-64 المؤرخ في 15/03/1999 (ج ر العدد 27 لسنة 1990) و (ج ر العدد 18 لسنة 1999)، المادة 11: "يجب أن تقام المباني المعرضة لأخطار الانفجار و تبنى على كيفية تضمن ما يأتي في حالة الانفجار:-تقليل الخطر الذي يتعرض له العمال، ماعدا الذين يوجدون منهم في المحيط المباشر لمكان الحادث، نتيجة وظيفتهم إلى أدنى حد ممكن،-إمكانية حصول تخفيف الضغط بسرعة،-تقليل خطر انقذاف كتل هامة أو تخفيف انهيار البنيان قدر الإمكان،-تفادي انتقال انفجار ما أو انتشار حريق من محل إلى آخر داخل المبنى، ومن مبنى إلى آخر داخل المقطع الخطير، ومن المقطع الخطير إلى الخارج."، المادة 13: "يجب أن تتخذ تدابير فعالة لمقاومة الحريق طبقا للتنظيم الجاري به العمل."، المادة 16: "يجب أن يتلقى المستخدمون في المؤسسات، لا سيما الذين يعملون منهم في المقطع الخطير تكوينا في مجال الأمن و أن يستوعبوا، كل في ميدانه، التعليمات و الإرشادات الخاصة بالعمل و الحماية و الأمن.".

(2) المواد 49 و 53 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، السالف الذكر، المادة 49: "يجب أن تكون المنشآت الكهربائية في المناطق التي توجد فيها أخطار الانفجار، كما يلي:-اقتصارها على العناصر الضرورية لاحتياجات الاستغلال وحدها، و يجب أن يقام كل جهاز أو آلة أو قناة خارج هذه المناطق،-تصميمها و انجازها بكيفية تجعلها مشتملة على أي مصدر ممكن للشرارة أو السخونة اللتين ينجر عنهما التهاب الفضاء أو المواد الانفجارية. وتشتمل المناطق السالفة الذكر على ما يأتي:-أماكن العمل ومواقعه حيث يمكن أن تتكون أجواء انفجارية، و الأماكن و المواقع التي تستودع فيها مواد انفجارية، و تستعمل أو تصنع،-كل الأماكن المجاورة لخارج هذه الأماكن و المواقع و تتصل بها و ليست فيها تهوية فعالة للحيلولة دون تكوين جو انفجاري."، المادة 53: "يجب أن تزود القنوات و الأجهزة الكهربائية بوسائل وقائية في أماكن المعالجة أو الصنع أو الإيداع تحول دون اتصالها بالمواد القابلة للاشتعال لدى اتصالها بالنار في الأماكن التي تعالج، أو تصنع، أو تودع فيها مواد من المجموعة الثانية القابلة للاشتعال و سرعة الاندلاع. و زيادة على ذلك يجب ما يأتي: أ-يجب تقليل القنوات و الأجهزة الكهربائية و الاقتصار على المنشآت الضرورية منها لتزويد العتاد المستعمل في هذه الأماكن و التحكم فيه، ب-يمنع استعمال الموصلات الكهربائية العارية، و كذلك القطع الموصلة العارية، غير المغطاة المخصصة لتكون تحت التوتر، ج-لا يرخص بالعتاد الذي يحدث تسييره أقواسا كهربائية أو شرارات أو توهجات إلا إذا جعلت مصادر الخطر هذه في أغلفة واقية.".

ثالثا-الحرائق التي يكون مصدرها عناصر أو مواد أو مستحضرات خطيرة: و التي تم تصنيفها إلى إحدى عشر (11) صنفا، حسب المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ومنها القابلة للالتهاب، في هذه الحالة أقر المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السالف الذكر وجوبية عزل أماكن العمل أو مراكزه التي تتطوي على أخطار اندلاع الحرائق بسبب الاستعمال الدائم للمنتجات و المواد السريعة الالتهاب.

و يجب أن يكون عزل أماكن العمل و مراكزه، حسب الحالة، إما بإقامتها في بنايات منفصلة و إما بفصلها أو حمايتها بحواجز من أصل البناية ذاتها، كما يجب أن تتوفر حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تتجز في أماكن العمل و التي يمكن أن تتسبب في حريق أو انفجار.

و تصنف المواد السريعة الالتهاب، حسب المادة 47 من ذات المرسوم، إلى مجموعتين:

تتكون المجموعة الأولى مما يأتي:

-المواد التي تثير بخارا سريع الالتهاب،

-المواد التي يمكن أن تحترق دون تزويدها بالأكسجين،

-المواد التي تكون في حالة فيزيائية كثيرة الانقسام و يمكن أن تكون مع الهواء خليطا انفجاريا.

(1)المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد

أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ومنها القابلة للالتهاب(ج ر العدد 04 لسنة 2005).

و التي لا يمكن أن تضاء الأماكن التي تودع أو تعالج فيها إلا بمصابيح كهربائية مزودة بغلاف مزدوج عازل أو بمصابيح خارجية زجاجها مغلق، كما لا يجوز أن تحتوي ذات الأماكن على أي موقد و أي لهب و أي جهاز و أجزاء جهاز يمكن أن يؤدي إلى التوهج، و يمنع التدخين في هذه الأماكن و الإتيان بالنار إليها في أي شكل من الأشكال، و يجب أن يكون هذا المنع موضوع إعلام ملائم، كما يجب أن تكون تهوية هذه المحال جيدة و يكون الدخول إليها مقننا.

و تتكون المجموعة الثانية مما يأتي:

-المواد التي يمكن أن تشتعل لدى اتصالها باللهب و يتسبب في انتشار الحريق.

كما أقرت المادة 51 من ذات المرسوم بعدم جوازية إيداع كميات من السوائل السريعة الالتهاب تزيد على الكمية اللازمة للعمال في اليوم الواحد، مع ضرورة توافر الأوعية و وسائل تفريغ السوائل على كل شروط عزل السوائل، و في حالة ما إذا كانت زجاجية، و يجب أن تكون على كيفية تجعلها تقاوم الصدمات.

و لا يمكن حسب المادة 52 من المرسوم، أن يبعد أي مركز عمل معتاد عن أكثر من عشرة(10) أمتار من المنفذ في المحال التي تستودع فيها أو تعالج فيها المواد السريعة الالتهاب من المجموعتين، و يجب أن تفتح أبواب هذه المحال باتجاه الخروج، و يمنع إيداع أو ترك المواد السريعة الالتهاب في الأدراج و الممرات و الأروقة أو قرب منافذ المحال و البنايات، و يجب وضع القطن و الورق المبلى بالسوائل السريعة الالتهاب، بعد استعمالها في أوعية معدنية مغلقة إغلاقا محكما كاتما و بعيدا عن كل مصدر حرارة. (1)

(1)المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ

الصحة و الأمن في أماكن العمل، السالف الذكر.

و عموماً، فلقد سن المشرع الجزائري جملة من التدابير لحماية العمال في وسط العمل من مخاطر الحريق منها ما يتعلق بإجلاء المستخدمين، ومنها ما يتعلق بمحاربة الحريق، فبخصوص الأولى، فيجب توزيع منافذ الأماكن و بنايات العمل و مخارجها توزيعاً تمكن من الإجلاء السريع في حالة نشوب حريق، و لا يمكن أن يكون في المحل الواحد أو البناية الواحدة أقل من منفيدين إذا كان يمر عبرهما أكثر من مائة (100) شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها، كما أنه لا يمكن أن يقل في جميع الأحوال عن 80 سنتمتر عرض المنافذ و المخارج المؤدية إلى هذه المحال و البنايات.

و يجب أن توضع علامات مرئية ليلاً نهاراً تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب مخرج إذا تطلبت ذلك أهمية البنايات أو وضعية المحلات، كما يجب أن يكون سهلاً و سريعاً من الداخل فتح أبواب الخروج التي لا تستعمل عادة خلال فترات العمل، و يجب أن تكتب عليها عبارة "منفذ النجدة" بحروف بارزة، و ينبغي أن تكون هناك إنارة احتياطية أمنية تضمن إجلاء الأشخاص في حالة الانقطاع المفاجئ للإنارة العادية. (1)

كما يجب أن تزود أماكن العمل الواقعة في الطوابق العلوية و الطوابق الباطنية بأدراج سلمية، و لا يعني وجود مصاعد الأشخاص، و مصاعد الحمولات و البساطات النقلة التي تستعمل لنقل المستخدمين، عن التزويد بالأدراج السلمية الكافية أو تضيق عرضها.

و أما بخصوص محاربة الحرائق، فقد نص المشرع الجزائري على وجوب أن تكون النجديات الأولى بوسائل اطفائية من مختلف الأنواع و القدرات و بعدد كاف كما يجب أن تكون ميسورة المنال و موزعة توزيع لائقاً في أماكن العمل، و يجب أن تزود غرف قيادة الأجهزة و الآليات و المركبات بأجهزة اطفائية، على أن يكون نوع المادة الإطفائية ملائماً للخطر. (2)

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق ص 230.

(2) المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، السالف الذكر.

و يجب في جميع الحالات أن توضع وسائل إطفائية أخرى قرب مواقع العمل التي تشمل على أخطار خاصة لاشتعال النار، كما يجب أن تكون أغطية واقية من الحريق سهلة التناول و موضوعة تحت تصرف العمال في المحال و المشاغل و المخابر التي تستعمل فيها سوائل مصنفة في المجموعة الأولى من المواد السريعة الالتهاب، و لا بد أن يوضع، إن اقتضى الأمر، جهاز للرش لدى مخرج المحل.

من جهة ثانية، يقع واجب الهيئة المستخدمة بتوفير وسائل نجدة اطفائية تتلاءم و أخطار الحريق في المؤسسات التي تتداول أو تستعمل أو تودع كميات هامة من المواد السريعة الالتهاب من المجموعة الأولى حسب المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، على أن تستعمل هذه الوسائل فرق مدرية على استعمال هذه الأعتدة الإطفائية. (1)

كما ينبغي أن تقدم تعليمات للمستخدمين تبين العمليات الواجب القيام بها في حالة نشوب حريق، في المحلات التي تعالج فيها أو تستعمل مواد سريعة الالتهاب، كما يجب أن تكون في كل محل عمل تعليمة تبين أماكن عتاد الإطفاء و الإنقاذ، و تعيين المستخدمين المكلفين باستعمال هذا العتاد، و الأشخاص الذين يجب عليهم أن يسيروا إجلاء المستخدمين أو الجمهور إن اقتضى الأمر، و بالإضافة إلى ذلك يجب أن تقدم تعليمات خاصة للمستخدمين المهرة و المستخدمين القائمين على الحراسة و المراقبة، كما تعد تعليمة خاصة للمستخدمين المدربين خصوصا للتدخل من أجل مقاومة الحرائق، و يبلغ نص التعليمات إلى مسؤول الحماية المدنية إقليميا ليوافق عليها و إلى المستخدمين المختصين بالتفتيش و الرقابة إن اقتضى الأمر في إطار الاختصاصات المخولة لهم قانونا.

(1) المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، السالف الذكر.

وتتم الأعمال المنصوص عليها أنفا في إطار تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الذي يهدف حسب المادة الثانية(02) من المرسوم التنفيذي 02-427 المؤرخ في 2002/12/07 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها و تدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و أمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل و المحيط القريب، و الوقاية من إمكانية وقوع الحوادث في مكان العمل. (1)

أما عتاد مكافحة الحريق، فيجب أن يكون موضوع زيارات و تجارب دورية، و تمارس التجارب إبان تداريب، يتعلم المستخدمون خلالها كيفية استعمال وسائل تقديم النجدة الأولى، كما يجب أن تسجل قائمة التجارب و التداريب و الملاحظات التي يمكن استخلاصها، في سجل مداولات لجنة حفظ الصحة والأمن، وإن لم يكن ففي سجل خاص يكون في متناول مفتش العمل تطبيقا للمادة 32 من القانون رقم 88-07.

المطلب الثاني: تدابير الوقاية أثناء عمليات المناولة

بالرغم من التطور الهائل في أساليب العمل الفنية و التكنولوجية، و بالرغم من أهمية ذلك لنمو و استمرار حياة المنشآت مستقبلا، إلا أن القوى العاملة ستظل ركيزة من أهم ركائز الإنتاج، بل إنها في حقيقة الأمر عصب العملية الإنتاجية و محركها الأساسي، لذلك فإن العناية بتلك القوى البشرية و المحافظة عليها و توفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار و الحوادث في العمل أو ضد الأمراض و الأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل، كلها

(1) المرسوم التنفيذي 02-427 المؤرخ في 2002/12/07 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية(ج ر العدد 82 لسنة 2002).

تعنى في النهاية المحافظة على إحدى أهم الثروات الاقتصادية، ذلك أن الاهتمام بهذا المجال جاء استجابة لوازع إنساني غايته العطف على المصابين و الإسهام في تخفيف الأضرار عن المنكوبين، ثم ما لبث أن أصبح الاهتمام بموضوع السلامة و الصحة المهنية استجابة لضرورات الإنتاج و تحسين الإنتاجية، هذا ما أدى إلى إقرار جملة من التدابير الوقائية في هذا المجال عموما، و من السقوط من مستوى علوي خصوصا، على المستويين الدولي و الوطني، لكن قبل التفصيل فيها و يجب إظهار أن معنى مستوى علوي ينصرف حسب القاعدة 18 من التوصية رقم 53 الصادرة في سنة عن منظمة العمل الدولية إلى العمل بمترين فأكثر فوق سطح الأرض، و تجب الإشارة إلى أن حوادث السقوط من مستوى علوي تكثر خصوصا في ميادين البناء و البحارة، و لهذا تم التركيز على وضع ميكانيزمات و أطر الحماية القانونية للعمال من خطر السقوط من مستوى علوي، والتي سيتم دراستها من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تدابير السلامة عند استعمال السقالات و السلالم

لقد عرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 167 لسنة 1988 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن السلامة و الصحة في البناء (1) في المادة الثانية فقرة (ز) السقالات بأنها: "أي هيكل مؤقت، سواء كان ثابتا أو معلقا أو متحركا، و المكونات الحاملة له مما يستخدم لحمل العمال و المواد و للوصول إلى هيكل من هذا النوع، دون أن يكون جهاز رفع"- هذا خلافا للمشرع الجزائري الذي اكتفى بتنصيب على القواعد التقنية و الحمائية الواجب احترامها عند استعمال السقالات- في حين لم يتم تعريف السلالم، لكن يستخلص من المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 32 لسنة 1932 الصادرة عن ذات المنظمة بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن و تفريغ السفن من (2)

(1) الاتفاقية الدولية للعمل رقم 167 لسنة 1988 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن السلامة و الصحة في البناء

(2) الاتفاقية الدولية للعمل رقم 32 لسنة 1932 الصادرة عن ذات المنظمة بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن

و تفريغ السفن من الحوادث

الحوادث أنها: "تلك الوسائل المأمونة للوصول من سطح السفينة إلى مخزن السفينة، إذا كان العمل سيؤدي في مخزن يزيد عمقه من مستوى سطح السفينة إلى قاع المخزن عن متر و نصف" أي بمعنى كل عملية تؤدي بين مستويين تزيد المسافة بينهما عن متر و نصف، و على يمكن تعريف السلالم بأنها: "سلسلة من الدرجات التي تكون وسيلة اتصال بين الطابق و الآخر، أو مجموعة من الدرج مكونة لمستوى مائل الغرض منه الوصول بسهولة من طابق إلى آخر.

و لقد أقرت منظمة العمل الدولية جملة من الإجراءات قصد حماية العاملين بسقالات و السلالم، و تجلى ذلك من خلال ما يأتي:

أولاً- الحاجة إلى السقالات و تركيبها: توفر سقالات مناسبة و كافية للعمال من أجل أي عمل لا يمكن أدائه بطريقة مأمونة باستعمال سلم أو بوسيلة أخرى، و تركيب و تفك و تعديل تحت إشراف شخص مختص أو مسؤول، أو بواسطة عمال مختصين يتمتعون بخبرة كافية في هذا النوع من العمل.(1)

ثانياً- نوعية المواد: تكون جميع السقالات و المعدات المرتبطة بها و كذلك جميع السلالم مصنوعة من مواد خالية من العيوب و ذات مقاومة كافية للأحمال و الإجهادات التي سوف تتعرض لها، هذا و تكون الأجزاء الخشبية المستعملة في إقامة السقالات و المعابر و الممرات و السلالم من النوع الجيد و تربط بحبال طويلة، و تكون في حالة جيدة، ولا تظلى أو تعالج بطريقة تخفي ما فيها من عيوب، على تحمي تلك الألواح من التشققات، أما الأجزاء المعدنية من السقالات فوجب أن تكون غير مشققة و خالية من الصدأ و من عيوب أخرى تؤثر على متانتها.

(1) Nichan Margossian, op-cit, p 97.

ثالثا-التفتيش على المواد و تخزينها:قبل إقامة سقالة جديدة، تفحص جميع أجزائها، بما في ذلك آلات الرفع و الأسلاك و الكابلات من قبل شخص مختص، و لا يجوز استعمالها إلا إذا كانت تتوافر فيها المواصفات المقررة لهذا الغرض، كما لا يجوز استخدام الحبال التي تكون قد اختلطت بأحماض أو غيرها من المواد الأكلة، أو التي يكون فيها بعض العيوب.

تخزن المواد المستعملة في بناء السقالات بطريقة سليمة، و تفصل عن المواد الأخرى غير الملائمة للسقالات، على أن تصان هذه الأخيرة في حالة جيدة وصالحة تربط جميع أجزائها، و تؤمن بحيث تبقى ثابتة في مكانها عند استعماله استعمالا عاديا.

رابعا-قوائم السقالات و قواعدها الثابتة: يجب أن تكون قوائم السقالات و قواعدها الثابتة عمودية أو مائلة ميلا خفيفا تجاه المبنى، محكمة الربط ببعضها، ضمانا لثبات السقالة و لمواجهة جميع الاحتمالات، و تتخذ الاحتياطات التالية ضمانا لثبات القوائم:

-تثبيتها بمسافة كافية في باطن الأرض حسب طبيعة التربة،

-تثبيتها على ألواح ثقيلة من الخشب، أو على قواعد أخرى منعا لانزلاقها،

و في حالة تلاقت سقالتان على زاوية مبنى ما،يقام عمود بمواصفات معينة في نقطة

الالتقاء من الجهة الخارجية لسقالة.(1)

خامسا-أنواع السقالات: إن استعمال السقالات ذات السلالم محصور في الأعمال الخفيفة فقط، التي لا تتطلب إلا قدرا ضئيلا من المواد(كأعمال الطلاء)، و يراعى في هذه السلالم أن تكون ذات قوة احتمال كافية، و مثبتة في الأرض-كما سبق ذكره-و السقالات أنواع و هي:

(1)سمير رجب سليم، الصحة المهنية للعمال، القاهرة الحديثة للطباعة، مصر، 1992، ص56.

-سقالات الثابتة و المتأرجحة،

-سقالات بكثائف،

-سقالات الثقيلة المعلقة ذات الأفاريز المتحركة،

- سقالات الخفيفة المعلقة ذات الأفاريز المتحركة،

هذا و قد أوجب المشرع الدولي فحص السقالات من قبل شخص مختص مرة في الأسبوع على الأقل، و عقب كل فترة تسوء فيها الأحوال الجوية،و عقب توقف العمل لفترة ما، خلافا للتشريع الجزائري الذي اكتفى بالنص على ضرورة توافر مقاييس الأمن في المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، و الإحالة بمقتضى المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري إلى التنظيم.(1)

و يتم التأكد من أن السقالة ثابتة، وأن المواد المستعملة لإقامتها في حالة جيدة، و السقالة مناسبة للاستعمال المعدة له، و كذا توافر أجهزة الأمان المقررة موجودة في مكانها.

أما عن السلالم، فقد أقرت ذات التوصية رقم 53 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل أن السلالم تستعمل كوسيلة للانتقال من مستوى أدنى إلى مستوى يعلوه بـمتر، يجب أن يكون السلم:

-مثبتا تثبيتا بحيث لا يتعرض للزحزحة في نقط ارتكازه العليا أو السفلى، و إذا لم يكن تثبيته ميسورا في الجزء الأعلى، فيجب تثبيته بإحكام في قاعدته، وإذا لم يكن من الميسور في قاعدته، فيكلف شخص بالوقوف بجانب السلم منعا للانزلاق، كما يجب إسناد السلالم بالتساوي و بطريقة سليمة على كل من قوائمها.

(1) القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008 يتعلق بمخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء و الأشغال العمومية والري.(ج ر العدد 58 لسنة 2008).

القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008 يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء و الأشغال العمومية والري. (ج ر العدد 58 لسنة 2008)

التزامات الهيئة المستخدمة في مجال الصحة و الأمن و الرقابة عليها في التشريع الجزائري

-إذا استعملت سلالم للوصول إلى عدة طوابق، يجب مراعاة، مدى تداخل بعضها في بعض، و تزويد السلالم بعتبة أمان في كل دور تكون فتحتها أصغر ما يكون، كما يحظر استعمال سلم تتقصه درجة أو فيه درجة بها عيوب.

-يحظر استعمال أي سلم به درجات مثبتة بمسامير و غير ذلك من أدوات التثبيت المماثلة، أما السلالم الخشبية فلا بد أن تكون متينة القوائم و خالية من العيوب الظاهرة، و يكون امتداد ألياف الخشب المستعمل فيها في اتجاه امتداد القوائم، و كذا الأمر ذاته بالنسبة للدرجات، بالإضافة إلى منع تركيب أي درجة مثبتة في القوائم بمسامير فقط، كما لا يجوز سلالم عمال تبطين الجدران و النقاشين بمعرفة عمال يشتغلون بأعمال أخرى.

أما سلالم السفن، فإن المادة الثانية والخامسة من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 32 لسنة 1932 بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن و تفريغ السفن من الحوادث أوجبت تدابير أمن تقنية الواجب توافرها فيها و هي:

-أن يحكم تثبيتها بطريقة تمنع تحركها من مكانها، وألا تكون مائلة بزواوية حادة، و أن تصنع من مواد جيدة، و أن تكون في حالة سليمة و مسورة بسياج بطريقة محكمة على طول جانبيها بارتفاع لا يقل عن 82سم.

-ألا يقل عمق الدرجات بما في ذلك المسافة الواقعة خلف السلم، عن 11، 5سم، و ألا يقل العرض عن 25سم مع وجود مقابض ثابتة للأيدي،

-ألا يكون منحصرا تحت سقف طابق السفينة بأكثر مما هو ضروري بعده عن فتحات الخروج،

-إذا استعملت سلالم منفصلة بين الطوابق السفلى، يجب أن تكون استقامة سلالم الطوابق العليا بقدر الإمكان.

(1)التوصية رقم 53 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل لسنة 1937 بشأن أحكام السلامة في صناعة البناء.

الفرع الثاني: تدابير منع سقوط الأشخاص و المواد

لقد حظر المشرع الدولي (منظمة العمل الدولية) تشغيل أي شخص فوق سقف يعرض لخطر السقوط بسبب ميله أو طبيعة سطحه أو بسبب الحالة الجوية ما لم تتخذ الاحتياطات اللازمة منعا لسقوط الأشخاص أو المعدات. (1)

و تتخذ احتياطات خاصة بالنسبة للأسطح الزجاجية أو الأسطح المغطاة بمواد هشة كي لا يطأها العمال بدون انتباه، و تسهيل إجراء الترميمات المأمونة، من جملة هاته الاحتياطات، ما يلي:

- عدم استخدام في الأعمال الكبيرة على الأسطح البالغ ميلها 34° أو الأسطح المنزلة سوى العمال ذوي الخبرة الطويلة، و ممن تتوافر فيهم القدرة الجسمانية و النفسية اللازمة،

- مراعاة توافر سياج واق مناسب،

- أفريز مناسب للعمل مثبت بقوة، و لا يقل عرضه عن 40 سم،

- سلالم و ألواح للتسلق تثبت بقوة،

و في حالة استحالة توفير التسهيلات المشار إليها أعلاه، يجب:

- تزويد العمال بأحزمة أمان و بحبال لتمكينهم من ربطها بنقطة متينة في المبنى، و إلا تعيين شخص لإمساك الحبال بطريقة آمنة.

هذا و تجب تغطية الأماكن التي يعمل فيها العمال أو يمر فيها أشخاص يتعرضون لأن تسقط عليهم مواد أو معدات أو أشياء أخرى قد تسقط عليه من ارتفاع يزيد عن 3,5 متر، ضمانا لسلامة هؤلاء الأشخاص ما لم تتخذ إجراءات فعالة لمنع سقوط مثل هذه الأشياء.

(1) Jean Michel Servais, normes internationales du travail, libraire général de droit, paris, 2004.p 45.

كما يجب توفير وسائل مأمونة للوصول إلى أفاريز العمل أو أي مكان آخر للعمل، مع ضرورة توفر إضاءة كافية لكل أماكن العمل و الأماكن التي يلزم وصول أي شخص إليها و كذلك منافذ الوصول إليها، و كذا إضاءة خاصة لكل أجزاء السقالة أو المباني التي ترفع إليها المواد أو المعدات، مع حظر قذف معدات من السقالة أو أدوات العمل أو غير ذلك من الأشياء على الأرض، بل يجب إنزالها بحرص أثناء أعمال البناء أو الترميم أو التحويل أو الصيانة أو الهدم، أوصت منظمة العمل الدولية بضرورة اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة من أجل سلامة العاملين، حتى لا يمسوا الأسلاك و الأجهزة الكهربائية بما في ذلك الأسلاك و الأجهزة ذات الضغط المنخفض، مع عدم جوازية تكديس أي معدات في مواقع العمل أو تركها بطريقة تشكل خطرا على أي شخص، و دق أو نزع المسامير البارزة في كل المواد المستعملة في إقامة السقالات أو الدعائم المؤقتة.

أما إذا جرى العمل فوق الماء أو قريبا جدا منه، حسب المادة 23 من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 167 لسنة 1988 بشأن السلامة و الصحة في البناء (1)، و يجب اتخاذ ترتيبات من أجل منع سقوط العمال في الماء، و كذا الإنقاذ من خطر الغرق، مع توفير وسائل نقل كافية و مأمونة، و هو الأمر الذي كانت قد أكدت عليه من قبل الاتفاقية الدولية للعمل رقم 32 لسنة 1932 بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن و تفريغ السفن من الحوادث، بمقتضى المادة 04 منها التي نصت على ما يلي: "إذا كان على العمال أن ينتقلوا إلى السفن أو منها عبر الماء لإجراء العمليات، تتخذ التدابير اللازمة لتأمين سلامة انتقالهم، بما في ذلك تحديد الشروط التي يجب توافرها في السفن التي تستعمل لهذا الغرض." و من جملة هذه الشروط، ما جاءت به المادة 09 فقرة 07، و المادة 13 فقرة 02 من ذات الاتفاقية بشأن تزويد آلات الرفع بوسائل لمنع سقوط الأحمال فجأة أثناء رفعها أو تنزيلها، و توفير الوسائل المناسبة لإنقاذ العمال الذين قد يسقطون في البحر من الغرق، و ذلك في الأحواض

و المراسي و الأرصفة

(1) الاتفاقية الدولية للعمل رقم 167 لسنة 1988 بشأن السلامة و الصحة في البناء (صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 06-60

المؤرخ في 2006/2/11 ج ر العدد 07 لسنة 2006)

أما على الصعيد الوطني، فإن التشريع الجزائري جاء مسائرا لما تضمنته أحكام الاتفاقيات و التوصيات الدولية للعمل في هذا الشأن، من خلال عديد النصوص التشريعية و التنظيمية التي جاءت بأحكام حمائية تخص فئة العمال، لكن دون إقرار أي جزاء يذكر إذا ما خالفوا تلك الأحكام، و أهم هذه النصوص القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، الذي تضمنت مادته الخامسة في فقرتها السادسة أحكاما عامة في هذا المجال، عندما نصت على أنه: "يجب تصميم و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها و توابعها، بصفة تضمن أمن العمال، يجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية: وضع العمال في مأمن من الخطر أو ابتعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها."، في حين فصل المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل بمقتضى المواد من 33 إلى 37 منه التي أقرت بضرورة تزويد بعض أماكن العمل بحواجز واقية صلبة أو حواجز جانبية أو جدران حماية مخصصة للوقاية من أخطار السقوط، و يتعلق الأمر بالجسيرات passerelles، و السقيفات planchers، و المصطبات العلوية plates-formes، و القوالب chafaudages، البرم cuves، الأحواض basins، الخزانات réservoirs كما يجب أن نسيج الفوهات الأرضية و البويات الأرضية و السقيفات و الآبار، و فتحات النزول، كما يجب أن توضع إشارة تنبيه إلى وجود السياج بكل الوسائل الممكنة، و في حالة العمل الليلي، أو الرؤية غير الكافية يجب أن يرشد العمال إلى الفتحات و لو بأجهزة منيرة . (1)

كما أوجب ذات النص في مادته 35 على تهيئة وسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج و الأحواض و الخزانات و المطامير، على أن تزود السلالم بحواجز جانبية ومقابض يدوية.

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق ص 229.

هذا و اشترط المشرع أن تكون السلالم مصنوعة من مواد صلبة و توفر فيها كل ضمانات الأمن لدى استعمالها، و تكون درجاتها صلبة و ثابتة و محكمة التثبيت، و يمنع نقل أشياء يزيد وزنها على 50 كلغ أو أشياء حجمها ضخم أو عائق.

في ذات السياق جاء المرسوم التنفيذي رقم 03-452 المؤرخ في 01/12/2003 المحدد للشروط الخاصة المتعلقة بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات(1) في مادته الثالثة عشرة التي يوجب فيها وضع حدود الوزن حسب ما تقتضيه حالة الطرد من إمكانية رفعه أو دحرجته أو تزويده بدويلبات تقاديا لمخاطر السقوط أثناء المناولة و للحد من الأضرار في حالة تمزق الرزم.

و لعل أهم نص جاء بقصد حماية العمال من مخاطر السقوط من مستوى علوي هو المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، ذلك أنها أكثر قطاعات التي تشهد وقوع أو يكثر وقوع مثل هذه الحوادث فيها، و قد ألزم المشرع بمقتضى المادة 05 من هذا المرسوم صاحب المشروع بأن يصرح قبل 10 أيام من تاريخ افتتاح كل ورشة تشغل على الأقل 09 عمال خلال مدة تفوق أسبوع إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و كذا مفتشية العمل و إلى هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري المستحدثة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21/06/2006(2)، عن طريق استمارة حدد مضمونها القرار الوزاري المؤرخ في 26/07/2008 المتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري.(3)

(1) المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 03-452 المؤرخ في 01/12/2003 المحدد للشروط الخاصة المتعلقة بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات (ج ر العدد 75 لسنة 2003)

(2) أنظر الملحق رقم 01: النظام الوطني الجزائري للوقاية من المخاطر المهنية.

(3) أنظر الملحق رقم 02: استمارة التصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري.

كما ألزم المشرع بمقتضى المادة 08 من هذا المرسوم المؤسسات المدعوة للعمل في الورشات أن تسلّم صاحب المشروع مخططا للوقاية الصحية و الأمن قبل أي تدخل في هذه الورشات، مع وجوب عرض هذا المخطط بصفة مسبقة على ممثلي العمال و أطباء العمل في المؤسسات المعنية قصد إبداء الرأي فيه، و إلى هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري التي تتأكد من مطابقته للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها حسب المادة 07 فقرة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 2008/07/26 المتعلق بمخطط الوقاية الصحية و الأمن في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري.

أما عن التدابير الواجب توافرها لمنع سقوط الأشخاص و المواد، فقد أقر المشرع بمقتضى ذات المرسوم أي 05-12 تدابير الحماية الفردية و الجماعية جاءت بها المواد 18، 22 و 23 على التوالي، و هي:

-إلزامية وضع تحت تصرف العمال نظرا لطبيعة العمل الواجب انجازه و مكان الممارسة، التجهيزات أو المواد الواقية الملائمة كأحزمة أو حمالات الأمن و الخوذ، مع ضرورة تكييف هذه التجهيزات اللازمة و الضرورية مع ظروف وسط العمل، و الإبقاء عليها في حالة دائمة للاستعمال و النظافة.

-ضرورة بناء و تركيب و تهيئة السقالات و السلالم و الأرضيات و العبارات و الأدراج، بصفة تضمن أمن أقصى عند استعمالها.

-يجب على المستخدم اتخاذ كل التدابير التقنية المناسبة قصد ضمان الأمن اللازم خلال العمليات المتعلقة بالأشغال على الارتفاعات و الأشغال التسقيفية، وكذا الأشغال فوق الماء.

(1) 07 فقرة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 2008/07/26 المتعلق بمخطط الوقاية الصحية و الأمن في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري، السالف الذكر: "يجب أن يعرض هذا المخطط لإبداء الرأي مسبقا على ممثلي العمال و أطباء العمل في المؤسسات المعنية وكذا هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري التي تتأكد من مطابقته للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها (ج ر العدد 58 لسنة 2008)

المبحث الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة بحماية صحة العمال

لقد نص المشرع الجزائري على إلزام الهيئات المستخدمة بحماية صحة العمال، و ذلك عن طريق توفير مصالح الوقاية الصحية، و كذا مصالح طب العمل، و الأهم من ذلك هو تكوين العمال و إعلامهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن، و اللاتي سيتم التعرض لها في مطلبين تبعا.

المطلب الأول: التزامات الهيئة المستخدمة بتوفير مصالح الصحة و الأمن و تكوين

العمال

الفرع الأول: مصلحة الوقاية الصحية و الأمن

أولاً: تأسيس مصلحة الوقاية الصحية و الأمن

نص المشرع الجزائري بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 على تأسيس مصالح الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها، محددًا في ذات الوقت سيرها و كذا صلاحيتها، وهذا تطبيقًا لنص المادة 26 من القانون رقم 88-07.

إن مصلحة الوقاية الصحية و الأمن هي هيكل عضوي داخل الهيئة المستخدمة، و يعد إنشائها أمراً إجبارياً و ذلك كلما اقتضى ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطها، و هذا حسب المادة 02 من ذات المرسوم.

كما يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و المن عندما يفوق عدد العمال المشغلين 50 عاملاً، لكن دون أن يحدد المشرع طبيعة علاقة العمل التي تربط هؤلاء بالمستخدم، و هذا طبقاً للمادة 03 من ذات المرسوم.

(1) المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 "المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحيتها" (ج.ر. العدد 04 لسنة 2005).

و يتم إنشاء هاته المصلحة عندما تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كل الفروع مجتمعة، أو لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، كل ذلك مع منح الإمكانية للمستخدم بطلب آراء الهيئات المختصة في المجال عند إنشاء هاته المصلحة.

هذا و نصت المادة 05 من ذات المرسوم على أن تلحق المصلحة برئيس المؤسسة أو الوحدة حسب الحالة.

كما يسهر المستخدم على أن توضع المصلحة تحت مسؤولية و رقابة المستخدمين الذين لهم التأهيل و الخبرة المطلوبين في مجال الوقاية الصحية و الأمن و أن تضع تحت تصرف المصلحة كل الوسائل المادية و البشرية الضرورية لسيرها، و هذا طبقا لنص المادة 06 و 07 من ذات المرسوم.

ثانيا: صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية و الأمن

تكلف المصلحة الوقاية الصحية و الأمن بتنفيذ تدابير الوقاية التي تقرها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، و هذا حسب المادة 08 من ذات المرسوم، و تتمتع بالصلاحيات التالية:

-إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، في مجال الوقاية الصحية و الأمن و السهر على تنفيذها،

-التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة،

-تفتيش أماكن و مناصب العمل بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن،

-السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما و كذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل،

الفرع الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة بتكوين العمال و إعلامهم

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تزويد العمال بالمعلومات الضرورية التي تتعلق بهذا الميدان، و كذا تنبيههم بمواقع و أنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، و إلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و سلامتهم ، و إلى الإجراءات و الاحتياطات التي ينبغي إتباعها في حالة وقوع حادث عمل أو خطر، و هو واجب تضطلع به الهيئة المستخدمة حسب المادة 19 من القانون رقم 88-07، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم و التكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية و الأمن و طبيب العمل حسب المواد 4 و 5 و 6 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

ففي ميدان مكافحة الحرائق مثلا، ينبغي أن تقدم تعليمات للمستخدمين تبين العمليات الواجب القيام بها في حالة نشوب حريق، في المحلات التي تعالج فيها أو تستعمل مواد سريعة الالتهاب، كما يجب أن تكون في كل محل عمل تعليمة تبين أماكن عتاد الإطفاء و الإنقاذ، و تعين المستخدمين المكلفين باستعمال هذا العتاد، و الأشخاص الذين يجب عليهم أن يسيروا إجلاء المستخدمين أو الجمهور إن اقتضى الأمر، و بالإضافة إلى ذلك يجب أن تقدم تعليمات خاصة للمستخدمين المهرة و المستخدمين القائمين على الحراسة و المراقبة، كما تعد تعليمة خاصة للمستخدمين المدربين خصوصا للتدخل من أجل مقاومة الحرائق، و يبلغ نص التعليمات إلى مسؤول الحماية المدنية إقليميا ليوافق عليها و إلى المستخدمين المختصين بالتفتيش و الرقابة إن اقتضى الأمر في إطار الاختصاصات المخولة لهم قانونا.

وتتم الأعمال المنصوص عليها أنفا في إطار تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الذي يهدف حسب المادة الثانية(02) من المرسوم التنفيذي 427-02 المؤرخ في 2002/12/07 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها و تدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و أمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل و المحيط القريب، و الوقاية من إمكانية وقوع الحوادث في مكان العمل. (1)

(1) المرسوم التنفيذي رقم 427-02 المؤرخ في 2002/12/07 "المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية" (ج.ر العدد 82 لسنة 2002).

المطلب الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة بتوفير طب العمل

تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية ، كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات القطاعين العام والخاص إدماجها ضمن النشاط المهني ، قصد معرفة الحالة الصحية للعمال ومتابعتها منذ تشغيلهم بالمؤسسة و تأثيرها على الإنتاج، وتقاديا لحوادث العمل التي ينتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال.

فما هو طب العمل ؟ وما هي مهمات طبيب العمل ؟ وما هي سبل الوقاية والسلامة في مكان العمل لإنجاح أهداف طب العمل؟

لقد أبرز المشرع الجزائري اهتمامه في هذا المجال بإصدار ما يلي:

*قانون رقم 85-05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة

1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها ،المعدل والمتمم

*قانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة

1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل

*المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15

مايو سنة 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

*قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1415 الموافق 2 ابريل سنة 1995

يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع

الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

*قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001

يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل و كفايات إعدادها ومسكها.

*قرار مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001، يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل .
تعريف طب العمل:

هو الطب الذي يهتم بالعامل الأجير، أو الموظف في مكان عمله ويشمل الناحية العملية، والإنتاجية والصحية و خصوصا الوقائية منها، فهو طب وقائي أساسا و علاجي أحيانا .
المقصود بمهمة طب العمل من الناحية العملية:

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

-معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل و تحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

أما مهمة طب العمل من الناحية الإنتاجية فهي تتحقق عندما ينجح طبيب العمل في عملية تخفيض حالات العجز ويضمن استمرار الحياة النشيطة للعامل الأجير .
المقصود بمهمة طب العمل من الناحية الصحية:

-الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن .
-حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن يحدث عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

من هو طبيب العمل

يعد طبيبا مؤهلا حسب المرسوم التنفيذي المشار إليه أعلاه، كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص.

سبل الوقاية والسلامة في مكان العمل لتحقيق أهداف طب العمل:

تعتمد على مسؤولية كل من الهيئات المستخدمة ، طبيب العمل ، اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ، أجهزة المشاركة ، مفتش العمل ، هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي ، والأجير نفسه.

مسؤولية الهيئات المستخدمة:

-تأمين أو توفير مرافق صحية كافية وملائمة.

-تأمين مياه الشرب.

-وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرف العمال ، من خزانة الملابس ودورات المياه و المرشات وكذا نظافة المطاعم.

-تأمين أو توفير صندوق أو علبة للمواد اللازمة للإسعافات الأولية.

-إحداث مصلحة طب العمل أو إبرام إتفاقية نموذجية مع القطاع الصحي أو مع أي هيكل

مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل واعتبار طبيب العمل هو مستشارها في

المجالات التالية:

⊗تحسين ظروف الحياة و العمل في الهيئة المستخدمة.

⊗النظافة العامة في أماكن العمل .

⊗نظافة مصالح الإطعام و مراكز الإستقبال و أماكن الحياة.

⊗تكييف منصب العمل و تقنياته ووتأثره مع البنية الجسمية البشرية.

⊗حماية العمال من الأضرار ، لاسيما استعمال المواد الخطرة و أخطار حوادث العمل و

الأمراض المهنية.

- ⊗ إرشاد المستخدمين في الميادين الصحية و النظافة و الأمن في وسط العمل.
 - التكفل بمجموع مصاريف التجهيز و سير مصلحة طب العمل المحدثة فيها.
 - المشاركة في مصاريف تجهيز مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات و عملها حسب نسبة عدد العمال الذين تشغلهم
 - تنفيذ مراسلات و إجازات مفتش العمل المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل لاسيما المسجلة بسجل ملاحظات و إجازات مفتش العمل.
 - ترك الحرية لطبيب العمل في التمتع بصلاحيه الدخول إلى كل أماكن العمل أو الأماكن التي تخصص لراحة عمال المؤسسة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل.
 - التصريح بكافة العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- مسؤولية طبيب العمل:

- معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل انتسابهم إلى المؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل و تحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.
- إجراء الفحوصات الطبية الدورية مرة واحدة (01) في السنة على الأقل لتحديد إمكانات العمال الأجراء الجسدية و النفسية لإستمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها ، و مرتين (02) في السنة بالنسبة للمتمهين و العمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية ، و أعوان الأمن ، العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة ، و العمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس و خمسين (55) سنة ، و العمال المكلفون بالإطعام ، و المعوقون جسديا و ذوي الأمراض المزمنة ، و النساء الحوامل و الأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين (02). (1)

(1) المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 "المتعلق بتنظيم طب العمل" (ج.ر العدد 33 لسنة 1993).

-إجراء الفحوصات الطبية الواجبة لاستئناف العمل في الحالات التالية:

⊗بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين (21) يوما.

⊗بعد غياب بسبب مرض أو حادث غير مهني ، أوفي حالة تغيبات متكررة بسبب مرض غير مهني.

-اتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أمكنة العمل وخصوصا فيما يتعلق بتدابير

السلامة و الإنارة والتهوية وتجديد الهواء و المياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار و الدخان و نظافة مطاعم ومراقد العمال.

-القيام بالعاية الطبية الأولية اللازمة قبل توجيه العمال إلى الطبيب الاختصاصي.

-التدقيق في صحة تقارير الإجازات المرضية المقدمة من الأجير.

-إشعار مفتش العمل في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر ، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة ، بعد إخطار مسبق يوجه إليها.

-يقوم طبيب العمل بدور المستشار الفني للإدارة لكل ما يتعلق بصحة الأجراء وذلك من

خلال:

*ملاحظة الوقاية العامة في أمكنة العمل وخصوصا النظافة و التدفئة و التتوير والمغاسل

و مياه الشرب.

*العمل على تخفيف مزار الغبار و الدخان و الخطر و حوادث العمل و الأمراض

المهنية و الوقاية منها، ودرس العوامل النفسية و المادة المحيطة بجو العمل وتحليلها.

*المساهمة في تحسين شروط العمل بما يتناسب و المقدرة الفيزيولوجية البشرية.

*الإطلاع على أي تغيير في الطرق الفنية للإنتاج لمعرفة نسبة ملائمة هذه الطرق للحالة الصحية ، بالإضافة إلى إطلاعه على نوع المواد المستعملة و طرق الإنتاج الصناعي لتخفيف أو تلافي أية أمراض أو طوارئ مهنية.

*الإعلان الإجباري عن كل الأمراض المهنية بعد التحقق منها .

الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل: بالإضافة إلى تحرير تقرير سنوي عن النشاط
يحرر طبيب العمل الوثائق التالية:

⊗الملف الطبي الفردي.

⊗بطاقة الفحص الطبي الفردية.

⊗سجل النشاط اليومي و الفحوص الطبية للتشغيل والفحوص الدورية والتلقائية وفحوص الاستئناف.

⊗السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار.

⊗سجل التلقيحات في وسط العمل.

⊗سجل الأمراض المهنية.

⊗سجل فحوص الورشات.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الرقابة على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن

برغم من أهمية دور الهيئة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية في مجال الصحة و السلامة المهنية و حفظ صحة العمال، إلا أنه يبقى غير كافي لصعوبة هذا المجال، وفي ظل تعرض بيئة العمل لجملة من الأخطار المهنية أقر المشرع الجزائري بمهمة الرقابة على تطبيق تلك الأحكام سواء بواسطة أجهزة داخلية كاللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن و مندوبين الدائمين ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، و بواسطة أجهزة رقابية خارجية عن المؤسسات المستخدمة، و التي منحها المشرع سلطات الرقابة و التدخل لفرض التزام المستخدمين لأحكام الوقاية و الأمن داخل المؤسسات ، و التي تتمثل في مفتشية العمل، و الهيئات الوقاية من الأخطار المهنية و اللاتي سيتم تناولها في بحثين تبعا

المبحث الأول: الرقابة الداخلية على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي (1) ودستوري (2) تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية، والدستور الجزائري، صدرت جملة من النصوص التشريعية (3) وتنظيمية (4) تسهر كلها على حماية العمال الأجراء من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية. يؤكد الإحصائيات أن نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد مستمر فعلى من تقع مسؤولية الوقاية من هذه الحوادث والأمراض وما هي الأجهزة الرقابية في هذا المجال ؟ .

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية ، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال ، لم يكتفي المشرع الجزائري بتحميل صاحب العمل المسؤولية ، بل أوجب على بعض الأجهزة القيام

(1) - انظر الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل .

(2) - انظر المادة 55 فقرة 2 من دستور 1996 " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة "

(3) - القانون رقم 83 . 13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم

- القانون رقم 88 . 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بالإضافة

- القانون رقم 90 . 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

(4) - المرسوم التنفيذي رقم 91 . 05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الحصة والأمن في أماكن العمل .

- والرسوم التنفيذية رقم 93 . 120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .

- المرسوم التنفيذي رقم 05 . 09 المتعلق باللجان المساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن .

بالرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وأهم هذه الأجهزة الجهاز الرقابي الداخلي " لجنة الوقاية الصحية والأمن " .

يحدد المرسوم التنفيذي 05-09 الذي يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية والأمن، الأحكام المطبقة على :¹

- اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
- المندوبين الدائمين و مندوبي الوقاية الصحية والأمن.

المطلب الأول: تأسيس لجان النظافة و الأمن

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى في صلب النص لجان المؤسسة ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة. عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات، تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، تدعى في صلب النص لجنة الوحدة. تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة الوحدة- المقر.

أولا : تشكيل لجان الصحة والأمن_تشكل لجان الوحدة ولجان المؤسسة مما يأتي :

أ- على مستوى الوحدة من :

- عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة.
- عضوين (2) يمثلان عمال الوحدة.

ب- على مستوى المؤسسة من :

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة.
- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة.

¹ - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء و مندوبي الوقاية الصحية والامن .

يعين أعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة و لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا ، أو في حالة عدم وجوده ، من طرف لجنة المشاركة.
وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي و لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال.²

ثانيا : صلاحيات لجان الوقاية الصحية والأمن

تتمثل صلاحيات لجان الوحدة فيما يأتي :¹

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- إقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك في هذا الصدد، في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكليف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل.
- إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير، بهدف الوقاية.
- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها.
- تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال.
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية .

² - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09.

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المتعلق بتشكيل اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والأمن .

- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل المختص إقليمياً.
- تقوم لجان الوحدة بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد مما يأتي :²
- توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية.
- إحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى.
- الصيانة الحسنة الإستعمال الحسن لأجهزة الحماية.
- وتقييم هذا التفتيش.
- تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية الضرورية للقيام بمهامها.¹
- تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجرى عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني.²
- تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق المذكور في الفقرة الأولى إعلان في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة.
- تشارك لجان الوحدة في إعداد برنامج التكوين وتحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على إحترام التعليمات المقررة.³
- تكلف لجنة المؤسسة بما يأتي :⁴

- تنسيق نشاطات لجان الوحدة وتوجيهها ،

² - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

¹ - أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

² - أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

³ - أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

⁴ - أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

- المشاركة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- الدراسة و/أو المشاركة في إعداد البرامج السنوية و/أو المتعددة السنوات المسكة على مستوى الهيئة المستخدمة والخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية ومتابعتها وملاقتها،
- تنظيم الملتقيات واللقاءات والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة.
- جمع كل المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها.
- إعداد الإحصائيات حول حوادث العمل والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة.
- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها تعرضه على مسؤول الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

المطلب الثاني : تنظيم وسير لجان الوقاية الصحية والأمن

بالرجوع للأحكام الواردة في المرسوم رقم 05 / 10 المتعلق بإحداث لجان الوقاية الصحية والأمن نجده يبين كيفية تنظيم عمل لجان الوقاية الصحية والأمن ، وكيفية سيرها حتى تستطيع هذه اللجان القيام بمهامها على أحسن وجه ، توضيحا لهذه العناصر قسم هذا المطلب إلى فرعين .

الفرع الأول : تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن :

ينصب المستخدم لجان الوحدة و لجان المؤسسة.¹ يرأس مسؤول الهيئات المستخدمة أو ممثله المفوض قانونا لجانا الوحدة و لجان المؤسسة.² يعين أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة لمدة ثلاث(3)سنوات قابلة للتجديد.³

¹ - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

² - أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

³ - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

في حالة انقطاع عضوية أحد أعضاء لجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة يتم تعويضه حسب الأشكال نفسها. يتم اختيار أعضاء لجان الوحدة و لجان المؤسسة على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن.⁴

يشارك طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة، حسب الحالة، بصفة مستشار في أشغال اللجان المنصوص عليها في هذا المرسوم.⁵

يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أثناء أشغالهما أو عند تفتيش أماكن العمل وعلى سبيل الإستشارة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.⁶

يتولى أمان لجان الوحدة وأمانة لجنة المؤسسة عامل ذو كفاءة في مجال الوقاية الصحية والأمن يعينه مسؤول الهيئة المستخدمة.⁷

الفرع الثاني : سير اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن :

تجتمع لجان الوحدة مرة واحدة في الشهر على الأقل.¹

تجتمع لجان المؤسسة مرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل.

تجتمع لجان الوحدة ولجان المؤسسة باستدعاء من رؤساءها إثر وقوع أي حادث عمل خطير أو طارئ تقني هام.

4 - أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

5 - أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

6 - أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

7 - أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

1 - أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

كما تجتمع هذه اللجان بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤساءها. تعقد إجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة في أماكن العمل في محل ملائم.²

يحسب وقت الحضور في إجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة خلال ساعات العمل والوقت المكرس للمهام الفردية الموكلة من طرف هذه اللجان كساعات عمل مدفوعة الأجر.³

تدون محاضر إجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التقارير التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. يوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل وكذا الإحصائيات المتعلقة بهما تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا وفي كل سلك للتفتيش والمراقبة المخول قانونا.⁴

تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة الأخرى في النظام الداخلي الذي يعد خلال الثمانية (08) أيام التي تلي تنصيب هذه اللجان.⁵

أما بخصوص مندوبي الوقاية و الأمن فهم نوعان، حيث يعين وجوبا مندوب دائم للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان (2) من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال من قبل مسؤول الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة عمل محددة غير أنه في الهيئات المستخدمة التي تشغل تسعة (9) عمال وأقل يعين مسؤول الهيئة المستخدمة مندوبا للوقاية الصحية والأمن حسب المادة 23 من ذات المرسوم ينصب المستخدم مندوبي الوقاية الصحية والأمن المذكورين في المادة 22 أعلاه. ترسل نسخة من محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا حسب المادة 23 من

² - أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

³ - أنظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

⁴ - أنظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

⁵ - أنظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

ذات المرسوم

و يتأكد المندوبان للوقاية الصحية والأمن من تطبيق التدابير المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية طبقا للصلاحيات المنصوص عليها في المواد 3 إلى 8 أعلاه، وذلك بالاشتراك مع مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثلها، وباستشارة طبيب العمل حسب المادة 23 من ذات المرسوم

يرسل المندوبان للوقاية الصحية والأمن إلى مسؤولي الهيئة المستخدمة تقريرا سنويا حول وضعية الأخطار المهنية ويقترحان التدابير الضرورية. وتدون هذه الأخيرة وكذا التقرير حول الحصيلة في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل حسب المادة 25 من ذات المرسوم. يتعين على أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة وكذا المندوبين للوقاية الصحية والأمن الالتزام بالسر المهني فيما يخص المعلومات وكل المسائل ذات الطابع السري، حسب المادة 26 من ذات المرسوم

(1) بن عزوز بن صابر، الإطار القانوني للجان الصحة والأمن في التشريع الجزائري، مداخلة أقيمت بمناسبة اليوم الدراسي الجهوي حول مخطط النظافة و الأمن و اللجان المتساوية الأعضاء للنظافة و الأمن، المنظم من طرف مخبر قانون العمل و التشغيل/المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران، بمستغانم في 25 ماي 2016، صص 1-4 .

المبحث الثاني: الرقابة الخارجية على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن

تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية من أهم القضايا التي أولتها الدولة أهمية كبيرة، من حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي¹.

كما عرف تفتيش العمل مسارا طويلا مر خلاله بعدة مراحل، ويعكس هذا المسار تطورات تشريعات العمل. وذلك في نهاية القرن الثامن عشر (1786)، حيث أصدرت أحكاما تتعلق بحماية الأحداث المشتغلين في الصناعة مع تكليف الأطباء بالمناطق المختلفة بتطبيق تلك الأحكام لوقاية الأطفال من الإصابة بالأمراض. إلي غاية صدور القوانين التي أصبح بموجبها التفتيش أداة قانونية تتكفل به الدولة.²

صدر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والمرسوم رقم 68-367 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية. لقد سمح الأمر 33-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع. وبطبيعة الحال كان للتشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشيه العمل؛ ويتجلى ذلك من خلال القانون رقم 12-78 بتاريخ 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية. وابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد إحلال اقتصاد السوق. لقد سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من

¹ قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).

² Tayeb Belloula, *Droit du travail*, édition Dahlab, Alger, 1994. p.581.

المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية، وذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للاتفاقيات الجماعية والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل لتشريع العمل.

نظرا للأهمية القصوى لهذا المجال جعلت هناك مصالح أو هيئات خارج المؤسسة لتجسيد هذه الوقاية الصحية والأمنية للعمال ومن بينهما مفتش العمل و الهيئات الاستشارية في الرقابة .

المطلب الأول: هيكله مفتشية العمل في التشريع الجزائري

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى : " مفتشية العمل " أوكلت لها مهمة تفتيش العمل¹ و نقصد به بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك لمعرفة أوجه النقص اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أو ثم الردع والقمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ ،مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل ، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل².

ومع التطورات والتغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة تصاعد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية والتي تؤكد على الدور الأساسي لمفتشية العمل، مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير ومجالا للدراسة. من هذا المنظور نحاول في هذا المطلب دراسة هذا الجهاز من حيث تنظيمه و هيكله (فرع أول) ودوره و ما هي الصلاحيات التي منحها المشرع لمفتش العمل في مجال

¹ - Jean Maurice Verdier, Alain Coevret, Marie –Armelle Souriac ,**Droit du travail volume 1 (Rapports collectifs)** 14^{ème},édition Dalloz ,Paris France ,2007.p31

Op cit. p. 32.²

حماية العامل وما هي الحماية التي منحها المشرع لمفتش العمل للقيام بالدور الرقابي (فرع ثاني) من حوادث العمل و الأمراض المهنية .

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من مفتشية العمل، وهذه الأخيرة تشتمل على هياكل مركزية وأخرى غير ممركرة¹.

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديریات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل غير الممركرة 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 مشترك.

اولا: مفتشية العمل في إطار القانون 03/90

جاء بصدد تفتيش العمل القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشيه العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 جوان 1996 حيث حدد هذا القانون مهام مفتشيه العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل هذا تطبيقا للمادة الاولى منه. ويعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية، الرقابية المنصوص عليه في تشريعات العمل. فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها². ونظرا لأهمية هذا الجهاز الاجتماعي العام فإن ذلك سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من اجل تنظيمه وتسييره من اجل تحقيق أهدافه السامية.

¹ قانون 90-03 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشيه العمل، (ج ر عدد6). معدل ومتمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج ر عدد06).

² بشير هدفي، مرجع سابق.ص.171.

ثانيا: هياكل مفتشية العمل

انطلاقا من المادة الرابعة من القانون 90-03 وقد صدر المرسوم التنظيمي رقم- 90 209 المؤرخ في 14 جويلية 1990،¹المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيورها، وقد اعتمد هذا المرسوم سلطة مركزية لمفتشيه العمل، وتنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي كان يعمل تحت سلطتها الوصاية جهاز التفتيش سابقا للمديرية الفرعية لتفتيش العمل. لكن في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، أصبحت مفتشيه العمل تضم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية

1-الهياكل المركزية

2

تضم هذه الهياكل مديريتين:

أ: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

و تكلف مديرية العلاقات المهنية طبقا للمادة 5 من نفس القانون بمتابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها. والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به و بالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي و التشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل. وكذلك السهر على تحسين وتطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل. بالإضافة إلي ذلك تبادر إلى كل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. لاسيما المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشيه العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها. وتضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات:

-المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

¹ المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العامة للعمل و سيرها، (ج ر عدد 29)

المواد 4-5-6-7-8-9 من نفس المرسوم ².

-المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

-المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

تكلف المتفشية طبقا للمادة 7 من نفس القانون تكلف بما يلي :متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التلخيص والتقارير الدورية بشأنها كما تدعم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.وتعمل على تحديث نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها وتسييرها وتعد الاتفاقات الجماعية للعمل وتحسينها وانجاز جميع الدراسات المرتبطة بها. كما تساهم في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء.

ب :مديرية مراقبة تطبيق التشريع:

أما الثانية طبقا للمادة 8 من نفس القانون تكلف بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقون بالعمل في مجال ظروف العمل.كما تعمل على تقديم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل وتساهم في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة.وعليها أن تضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل. وذلك ما جاء المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشيه العمل¹.و طبقا للمادة 9 من نفس القانون وتكلف هذه الأخيرة بتحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنه نشاط مفتشيه العمل. كما تعمل على معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون القضائية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال.

المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06-جانفي 2005المتضمن تنظيم مفتشيه العمل، (ج ر عدد 4).¹

2 الهياكل غير المركزية

تضم هذه الهياكل مفتشيات جهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل، ويتم التحديد الجغرافي لهما بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة¹.

أ: المفتشية الجهوية للعمل

توجد هذه المفتشية على المستوى المحلي ومختصة بولاية أو عدة ولايات، وتعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم و تأطير و مراقبة المصالح المالية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل. وتتولى هذه المفتشيات على وجه الخصوص، السهر على احترام الأدوات والطرق ومقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل ومكاتب مفتشية العمل، وتقوم بمتابعة الإجراءات والدعاوي التي شرع فيها على مستوى المجالس القضائية وتطور الوضعية الاجتماعية على أساس المعطيات التي تعرضها مكاتب العمل ومفتشو العمل، وإعلام الإدارة المركزية بذلك يساعد المفتش الجهوي² مساعد مكلف بالشؤون التقنية والقانونية، ومفتش جهوي مساعد بالشؤون الإدارية³.

ب: مكاتب مفتشية العمل

توجد هذه المكاتب على مستوى منطقة صناعية واحدة بدائرة صناعية أو أكثر، بحيث يمكن أن تنشأ عدة مكاتب على مستوى دائرة واحدة وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص⁴ عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشيه العمل كقاعدة عامة. وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشيه العمل بعدة مهام منها القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة والاتفاقيات

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية المفتشيات الحضرية للعمل و مكاتب التفتيش (ج ر عدد 48)¹

انظر المواد 11 إلى 14 من المرسوم 209-90.²

انظر المادة 15 من نفس المرسوم.³

انظر المواد من 19 إلى 26 من المرسوم 05-05.⁴

الجماعية التي تبرمها، والإشعارات المسبقة بالإضراب، إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية بتشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم و تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الآجال التي يحددها القانون، ومساعدة الوسطاء أثناء مهمتهم، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال، وما يميز تنظيم مفتشيه العمل هو الانقطاع عن الأساليب السابقة، والمتمثلة في تكييف مستمر لمفتشيه العمل وتطابقها مع تنظيم لإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر على مقياس الأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشية العمل مهامها في القطاع العام الاقتصادي. أما تسيير مفتشيه العمل على مستوى الهياكل غير المركزية فيتم بوساطة مفتشون جهويون للعمل، يعينون بموجب قرار وزير العمل¹، وذلك بناء على اقتراح المفتش العام للعمل، هذا بدوره يعين المفتشين الجهويين المساعدين ورؤساء مكاتب مفتشيه العمل بتفويض من وزير العمل .

إن كان لمفتشيه العمل تنظيم هيكلي وتسيير قانوني قائم بذاته، فإن لها أيضا اختصاص محدد ومرسوم تمارس فيه صلاحياتها وسلطاتها المخولة لها قانونا.

ج - مهام مفتشية العمل

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان يشتغل فيه عمال إجراء أو ممتهنون من الجنسين باستثناء بعض قطاعات النشاط،² مثل الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكري و المؤسسات التي تقضي فيها ضرورات الدفاع و الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها .

أهم مهام مفتشي العمل تحددها المادة الثانية من القانون 90-03 فيما يلي³:

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

انظر المادة 16 من المرسوم 90-209¹

المادة 03 من القانون 90-03²

المادة 02 من نفس القانون³

- . تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- . مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- . إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- . تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم،
- . إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي،
- . إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

المطلب الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية

- قبل الإصلاح الذي جاء به القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المشرع الجزائري و من خلال المادة الثانية من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق اختصاصات جهاز التفتيش،¹ حدد مجموعة من الأشخاص أوكله لهم صلاحية التفتيش وهم:
- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي بموجب الأحكام للأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة
 - لأشخاص المستخدمين في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية تصدر بالاشتراك ما بين وزير النقل والوزير المكلف بالعمل.

وهناك طائفتان من العمال أسندت مراقبة تهيئتهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهي: عمال المناجم والمقالع ، لفلاحين وعمال الفلاحة يتم مراقبة هؤلاء الأشخاص وشروط عملهم بموجب نصوص قانونية، يتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة

¹ الأمر 75-33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، (ج ر عدد 39).

لوزراء الصناعة والطاقة بالنسبة لعمال المناجم والمقالع ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي .

وفي ظل الإصلاحات الجديدة وفقا للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث وسع من اختصاصها في جميع الميادين المذكورة سابقا، ما عدا التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي بالوظيفة العسكري والأمن الوطنيين. حتى نلم بكافة جوانب المتعلقة بمفتش العمل ارتأينا تقسيم الفرع إلي ثلاث أقسام خصص الفرع الأول للاختصاصات المفتش و الفرع الثاني للصلاحيات التي منحها المشرع للمفتش العمل في مجال الرقابة و القسم الثالث من الفرع خصص للضمانات القانونية التي منحها المشرع لمفتش العلم أثناء تأدية مهامه .

الفرع الأول: اختصاصات مفتش العمل في مجال الرقابة

إن اختصاص مفتشية العمل أصبح شاملا على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشكل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري لاستقرار المهني وللحد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم خدمات عمومية ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيفة العمومية بحيث يحضر مفتش العمل جلسات المصالحة بجانب مفتشية الوظيفة التابعة لقطاع الوظيفة العمومي، التي تنظمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والإدلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخل في موضوع النزاع، عكس القطاعات المختص بها فهو يمارس مهامه وسلطاته بصفة كاملة.

منح المشرع الجزائري صلاحية واسعة لمفتش العمل¹، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة ولبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية التنظيمية²، المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى المساهمة في

انظر المادة 2 من القانون 90-03¹

المادة 40 من القانون 88-07²

تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة أسباب الخطر، وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب ان يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارات الميدانية لاماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليصل إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشية العمل الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش سابقا، وهي صلاحية مكرسة في أغلب التشريعات العمالية وحتى في المواثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل، ومن هذه الإصلاحات نجد:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل.

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

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات وتسويقها

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل للعمال ومستخدميهم.

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

إن مفتشية العمل تضم أعوان متخصصون ومحلفون يدعون " مفتشي العمل " يمارسون هذه الصلاحيات وفقا للسلطات المحددة والمخولة لهم قانونا.

لقد خول التشريع الجديد 90-03 في المواد من 5 إلى 11 لمفتشية العمل الصلاحيات الخاصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتنحصر هذه السلطات في الآتي:

أولا . الزيارة الميدانية لمكان العمل:

إن الزيارات الميدانية لاماكن العمال، من ضمن صلاحيات مفتش العمل، ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، إنما عليه إن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له. مفتش العمل له حق الدخول إلى أي مؤسسة نهارا، تشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها

كما يمكن إن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل، كما يمكنه القيام بالزيارات الميدانية بمفرده، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال ولا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل في هذا المجال له السلطة عليهم¹، ولا يكتفون بالمرافقة، وإنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل وعدم عرقلة نشاطهم². كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة، بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، في الحالات التي تقاس فيها صاحب العمل ويرفض الممثل أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل.

ثانيا . تدوين وتحريـر نتائج الزيارة:

القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتأكد من تطبيق الأحكام القانونية التنظيمية، حيث يركز نشاطه على فحص ومراقبة لمكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيقه الأحكام القانونية وله أيضا القيام بما يلي:

- اخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج، قص القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورته على صحة العامل، وإذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا³.

-الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستتارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل.⁴

انظر الفقرة الخامسة من المادة 6، من نفس القانون.¹

المادة 24 من نفس القانون.²

انظر الفقرة ب من لمادة 6، من القانون 90-03.³

الفقرة أ، د، من نفس المادة . القانون نفسه.⁴

- كما له حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه،¹ بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات من طرف من المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه. تحرير ملاحظة كتابية واعتذارات ومحاضر المخالفات²، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشي العمل³، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعين عليها أن تقدمه في أي وقت بناء على طلبهم. وبعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج، المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة، ومدى توفر المؤسسة على مصلحة طب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة، حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع⁴.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والصحة⁵، فهنا منحه أجلا لا يتجاوز ثمانية 8 أيام للامتثال، وفي حالة تقاعسه يحزر ضده محضرا يثبت نوع المخالفة⁶ 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 العمل.

الفقرة ج من نفس المادة. القانون نفسه.¹

المادة 7، من القانون نفسه.²

المادة 8، من القانون نفسه.³

المادة 9 من القانون 03-90.⁴

المادة 10 من القانون نفسه.⁵

المادة 12 من القانون نفسه.⁶

وعليه نقول إن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة، قد يكتفي بتحرير ملاحظاته الأولى، كما يكمن له توجيه اذار ثاني أو تدوين محاضر المخالفات، وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة.

ليقوم بعدها بتدوين هذه الملاحظات والاعتذارات، في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل، ويقدمه عند الطلب، وأي إخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة.

الفرع الثاني: علاقة مفتش العمل بالهيئات الأخرى في مجال الوقاية الصحية .

أولاً: تلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحة الوقاية:

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

1 . يتلقى الشكاوى من طبيب العمل:

يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبي بحت، وتتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى، بقرار بضرورة تغيير منصب أحد العمال، بسبب ضعف في صحته لعمل آخر ملائم، ويتدخل أيضاً حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين. (1)

(1) عبد الرحمان نصيرة، أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، السنة الجامعية 2014/2015

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلاً بعين الاعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته،¹ من خلال إخطار مفتش

العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر خبرة ودراية بمجال الطب، و يناقش معه الملف، ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية حقوقه العمال من جهة، و من جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

2 . تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية

يمكن لأعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن أو المندوبين، في أي وقت لاحظوا فيه تهاونا مفرطا، يندر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك فهنا منحهم المشرع¹ حق إعلام مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتولى التصدي لذلك.

ثانيا . يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة

في حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية و الأمن ، و كذا القواعد العامة في مجال طب العمل ، توجيه إنذارات بالامتثال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسمية سببها مواقع العمل وأساليب عديمة النظافة و الخطيرة، فيحرر مفتشي العمل محضر مخالفة و تقديم أذار المؤسسة العمومية المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أما إذا لاحظنا أن هناك خرق للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزموا هذه المؤسسة في الامتثال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون محضر بذلك، و يخطر به الجهة القضائية المختصة التي تثبت بحكم قابل للتنفيذ رغم ممارسة المعارضة أو الاستئناف كما خول القانون حق المعارضة لصاحب العمل، فالعامل أيضا له حق معارضة رأي أو قرار مفتش العمل في حالة عدم موافقة وفي إطار هذه الاختصاصات ألزم المشرع في المواد 18 و 10 من القانون المتعلق بمفتشي العمل مفتشو العمل أن يدرسوا كل العوارض و المعلومات التي يطلعون عليها في السرية التامة و عدم الكشف عن هوية المشتركين، و يتعين عليهم التقيد بالسر

المادة 40 من القانون 07-88¹

المهني أو بعدم مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص جميع المعلومات المتعلقة بتسيير المؤسسة المستخدمة وإدارتها الخاضعة لرقابتهم. ونشير إلى أن المعوقات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات، على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.

و بصفة عامة يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم خاصة من

التهديدات

والإهانات والشتائم، والقتل وكل الاعتداءات مهما كان نوعها، أن المادة و23 من القانون أحالت إلى المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 156/66¹ من يمارس الضغوطات والإهانات ضد مفتشي العمل يحكم عليهم بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين²، أضف إلى ذلك إدارة مفتشي العمل تضمن لهم التعويض عن الضرر الناتج عن هذه الأفعال إذا اقتضى الأمر، فتحتل محلهم في الحصول على ذلك التعويض من مرتكبي الاعتداءات والتهديدات.

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

ومهما كانت هذه الصعوبات والعراقيل التي تواجهها مفتشي العمل في ممارسة صلاحياتها وسلطتها فأنها تبقى الجهاز الوحيد لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية علاقات العمل.

الفرع الثالث: دور الهيئات الاستشارية في الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية:

الامر رقم 66-156 في 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات¹
انظر المادة 24 من القانون 90-03.²

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

إن هذا الإطار التشريعي والتنظيمي ينص أيضا على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لاسيما حوادث العمل والأمراض المهنية. في هذا الصدد، اذكر بأن القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يشكل أساس الحماية الاجتماعية لضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أن ذات القانون يحدد طبيعة وشروط التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم

لم تكتفِ السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات، بل عمدت أيضا إلى تجسيد سياسة الوقاية ميدانيا، من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات¹ مكلفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ، أذكر منها لاسيما:

أولا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)

¹ قدري عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل. القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الاسكندرية، مصر، ص.354.

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجارى تخضع لوصاية و يسير عن طريق مجلس إدارة ، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 اوت 2002 بعد حل المعهد الوطني للصحة و الأمن ,كلف بالمساهمة في إعداد تنظيمات و تقنيات الأمن و المشاركة في نشاطات الهياكل ككجان الوقاية الصحية و الأمن و السهر على تكوين المعنيين و تقديم الخدمات عن طريق الدراسات و التشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و يدل تأسيسه على حرص السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقاية من خلال توفير الخبرة في مجال توعية وتكوين الموارد البشرية المتخصصة و إنجاز التحقيقات والدراسات بغرض تحسين شروط العمل داخل المؤسسات من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة وصحية.

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

ثانيا: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء، الأشغال العمومية والري (OPREBATPH)

إن الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال، البناء و الأشغال العمومية والري (OPREBATPH) المنشأ بناء على المرسوم التنفيذي² رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها و سيرها للمساهمة ، في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية من خلال الملاحظات والإرشادات والتوصيات التي

(1) المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 مؤرخ في 23 اوت 2000 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله (ج ر عدد 53)

(2) المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في البناء والأشغال العمومية الري و تنظيمه و عمله (ج ر عدد 42)

يقدمها، في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام الذي ينشط فيه أزيد من مليون عامل من خلال :

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

- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية

- القيام بزيارات منتظمة للوحدات وورشات البناء و الأشغال العمومية و الري

. إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة والمميتة

- مطالبة الهيئات المستخدمة على القيام بالمبادرات من اجل التكفل أحسن بأمن وحماية صحة بأساليب واستعمال منتجات ومواد بناء

- اقتراح على السلطات العمومية التدابير الرامية إلي تحسين الأنظمة التقنية بالأمن في نشاطات البناء

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

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

ثالثا: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن

تم إنشاء هذا المعهد بمقتضى الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972 وهي مؤسسة عمومية تهتم بحفظ الصحة والأمن. يتمثل دوره في إعطاء معلومات حول الوضع الصحي للسكان وتقديم معطيات علمية وواقعية لرسم سياسات الوضع الصحي للسكان وتحديد التوجهات الاستراتيجية للبرامج في مجال الصحة. المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني للوقاية من الإخطار المهنية.

لقد أولت التشريعات الجزائرية اهتماما كبيرا للتعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وأقرته كواجب تضطلع به الهيئة المستخدمة وهذا ما تضمنته النصوص القانونية التالية: -الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن من بين المهام التي انيطت لهذا المعهد تطوير التكوين المتواصل عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى المهني للعمال المتخصصين في الميدان ومنهم أعضاء لجان حفظ الصحة والأمن (منشطين) تقنيين، مهندسين في حفظ الصحة والأمن.

كما يقوم المعهد بأعداد البرامج التعليمية الموجهة للتقنيين في مجال حفظ الصحة والأمن للمعاهد التكنولوجية ومدرسة التكوين المهني وكذا بتنظيم دورات تدريبية لإعادة تكوين وتحسين العاملين في المؤسسات الوطنية كما يمكن للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية أن تطلب المساعدة التقنية للمعهد لوضع برامج تتعلق بحفظ الصحة والأمن.

إن التعليم والإعلام والتكوين يعد حقا للعمال وواجبا عليهم تتكفل به المصالح والمؤسسات العمومية المهنية كما إن القوانين أقرت هذا الحق خاصة:

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والذي ينص على إن التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ويشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة.

المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم، تعليم، إعلام، وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

(1) عبد الرحمان نصيرة، المرجع السابق، ص

رابعاً: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل

أنشأت هذه الهيئة الوقائية بموجب أمر رقم 65/75 المؤرخ في 10 جوان 1974 تهتم هذه الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل بحماية صحة العامل داخل المؤسسة كما تسهر على تكييفه مع العمل. وتساهم بالبحوث والدراسات المتعلقة بطب العمل

خامساً: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أنشئ هذا المجلس الذي يترأسه الوزير المكلف بالعمل تطبيقاً لنص المادة 27 من القانون 88-07 ليسهر على إشراك كل الأطراف في وضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها¹ وتشجيع كل نشاط يهدف إلى ذلك ومن بينها لجان الوقاية والصحة والأمن غير انه بالرجوع إلى المرسوم تنفيذي رقم 96-2009 المؤرخ في 5 يونيو 1996، لا نجد ان لها دور في تشكيلة المجلس.

(1) عبد الرحمان نصيرة، المرجع السابق، ص

الخاتمة

الخاتمة

خلاصة موضوعنا هذا حاولنا الخروج بجملته من الاقتراحات في مجال الوقاية الصحية للعمال داخل الهيئات المستخدمة يمكن جعل هذه الأخيرة فيما يلي :

1 : ضرورة إلزام المؤسسات الكبرى والهامة بإنشاء مصالح طب العمل أو مصلحة مشتركة بين المؤسسات ذات النشاط المشترك ، بدل إبرام اتفاقية مع القطاع الصحي ، علما أنه في ولاية من ولايات الوطن مثلا يتكفل 3 أطباء العمل التابعين للقطاع الصحي بحوالي 300 مؤسسة عمومية وخاصة . فهل يستطيع هؤلاء الأطباء القيام بدورهم الوقائي داخل هذه المؤسسات؟ ...

2 : ضرورة توفير طب العمل في قطاع الوظيفة العمومية مثل قطاع التربية الوطنية والصحة وعمال البلدية ... علما أن مثل هؤلاء العمال لا يخضعون حتى للفحوص الطبية الدورية السنوية فهل معنى ذلك أن مثل هؤلاء غير معرضين للأمراض المهنية ؟

3 : ضرورة توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل ، أي للأطباء الأجراء من تعسف أرباب العمل ، علما أن القانون رقم 88 / 07 منح لطبيب العمل حق إخطار مفتش العمل بعد إغذار صاحب العمل ، في حالة مخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، غير أن أطباء العمل لم يقوموا بمثل هذا الإجراء كون أنهم لا يتمتعون بحماية قانونية .

4 : لوحظ نقص في عدد الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش الموجودين على مستوى مديريات الصحة بولايات الوطن ، والمعنيين بقرار من وزير الصحة لذا التمس المتدخلون في الملتقى ضرورة توفير طبيب واحد على الأقل على مستوى كل ولاية ، كما أن أرباب العمل يجهلون وجود مثل هؤلاء الأطباء من الناحية الميدانية والعملية .

(1) بن عزوز بن صابر ، الإطار القانوني للجان الصحة والأمن في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص8.

اقتراحات في مجال النصوص التشريعية والتنظيمية

1 : مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى الأمر ذلك علما أن هذه القائمة لم تراجع منذ صدور القرار الوزاري المؤرخ في 5 ماي 1996 المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2.

2 : إلزامية حصول الهيئات المستخدمة الجديدة على رخصة من مفتشية العمل بعد أن تتأكد أن ظروف العمل مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية

3 : ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، كون العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 07 /88 من المواد رقم 35 إلى 43 رمزية غير ردية فرغم خطورة المخالفات المرتكبة والتي قد تؤدي إلى خسائر بشرية ومادية كبيرة إلا أن هذه العقوبات تتراوح بين 1000 دج و4000 دج أما في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر .

اقتراحات خاصة بالتزامات صاحب العمل

1 : ضرورة تخصيص ميزانية سنوية في إطار الميزانية السنوية العامة لمسائل الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة مثل (الوسائل المادية للحماية من الحوادث والأخطار المهنية ، التكوين المستمر في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، تجهيز مصالحي طب العمل ، وتوفير الوسائل المادية للجان الوقاية الصحية والأمن) .

اقتراحات في مجال تفتيش العمل

- ضرورة تكوين مفتشي العمل خاصة وأن القوانين الاجتماعية (قانون العمل والضمان الاجتماعي) سريعة التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي من جهة، كما أنه عرفت هذه القوانين تغييرات وتعديلات بعد أن انتقلت الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ولتحقيق هذه الغاية نلتمس ما يلي :

- * ضرورة تكوين المكونين أي الأساتذة في مجال قانون العمل والضمان الاجتماعي .
- * تكوين مفتشي العمل في معاهد متخصصة لهذا الغرض " المعهد الوطني للعمل وكليات الحقوق على مستوى الجامعات " .
- * إجراء مسابقة لحاملي شهادة الليسانس في الحقوق ثم دراسات وتربصات خاصة للالتحاق بتفتيش العمل .
- * ضرورة تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية لمفتشي العمل حتى يسهروا على القيام ب مهمتهم النبيلة الممثلة في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية على أحسن وجه .

الملاحق

الملحق رقم 1: النظام الوطني الجزائري للوقاية من المخاطر المهنية.



الملحق رقم 2: استمارة التصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري

43 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 58	8 شوال عام 1429 هـ 8 أكتوبر سنة 2008 م
<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 21 يونيو سنة 2006 والمتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وتسييرها،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p>	
<p>يقرر ما يأتي :</p>	
<p>المادة الأولى : يهدف هذا القرار إلى تحديد كيفيات التصريح بفتح الورشات التي تشغل أكثر من تسعة (9) عمال خلال أكثر من أسبوع، تطبيقا لأحكام المادتين 5 و42 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005 والمتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري،</p>	<p>قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.</p>
<p>المادة 2 : يتم التصريح المنصوص عليه في المادة الأولى أعلاه، بواسطة استمارة يحدد نموذجها في الملحق المرفق بهذا القرار في أربع (4) نسخ تتضمن المعلومات اللازمة.</p> <p>تمنح الوكالات المحلية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الاستمارة المذكورة أعلاه.</p>	<p>إن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p> <p>- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،</p>
<p>المادة 3 : يجب أن يكون التصريح مؤرخا وموقعا ومودعا أو مبلغا بكل الوسائل من قبل صاحب المشروع على التوالي إلى هيكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري ومفتشية العمل المختصة إقليميا.</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005 والمتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها،</p>
<p>المادة 4 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005 والمتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، لاسيما المادتان 5 و42 منه،</p>
<p>حرر بالجزائر في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008.</p> <p style="text-align: center;">الطيب لوج</p>	

الملحق

استمارة تصريح فتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري
(يبلغها صاحب المشروع 10 أيام قبل فتح الورشة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وهيئة
الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري ومقتشية العمل) (1)

البناء الأشغال العمومية الري (2)

تشغل أكثر من تسعة (9) عمال خلال أكثر من أسبوع
(المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 يناير سنة 2005 والمتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية
والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري)

صاحب المشروع

- الاسم
- العنوان.....
- البلدية الولاية الهاتف البريد الإلكتروني.....

المؤسسة

- الاسم
أو العنوان التجاري.....
- العنوان.....
- البلدية الولاية الهاتف البريد الإلكتروني.....
رقم القيد في الضمان الاجتماعي.....

الورشة

- المكان (العنوان الكامل)
..... الولاية الهاتف
- طبيعة الأشغال (التسطیح، الأشغال الأساسية، نجارة البناء، النجارة، التهديم، إلخ)
.....
- تاريخ بداية الأشغال
- مدة إنجاز الأشغال
- الأخطار الخاصة أو الاستثنائية (متفجرات، أشغال بجوار الخطوط الكهربائية، أشغال في الهواء
المضغوط إلخ) (3)
.....
.....
- العدد الأقصى للمستخدمين المشغلين
- اسم وصفة الشخص المكلف بمسائل الأمن

ختم صاحب المشروع

الإمضاء

التاريخ

ملاحظة : نسخة يحتفظ بها صاحب المشروع.

- (1) الصندوق الوطني للتأمينات (الوكالة المحلية الأقرب إلى الورشة)
هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري (المديرية الجهوية المختصة إقليميا)
مقتشية العمل (مقتشية العمل الولائية)
(2) وضع علامة في الخانة المناسبة
(3) تعيين الخطر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أ : المؤلفات باللغة العربية

- 1- الطيب يوسف، إدارة الصحة و السلامة المهنية، سيف وي لاستشارات الأمن و السلامة و الصحة المهنية و التدريب و الجودة و البيئة، الطبعة الأولى، 2009.
 - 2- عبد السلام ذيب - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - دار القصبه للنشر - طبعة 2003 .
 - 3 _ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية و الجماعية"، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2003.
 - 4 - احمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية د.م.ج 1988 الجزء الثاني.
 - 5- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010،
 - 6 - توفيق حسن فرج - قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد - طبعة 1986
 - 7 - محمود جمال الدين زكي - عقد العمل في القانون المصري - الطبعة 2 لسنة 1982 .
 - 8- سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الأردن، 2005،
 - 9- قدرى عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل. القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الاسكندرية، مصر.
- ب: المؤلفات باللغة الفرنسية:

- 1-Jean Marie Spaeth: La protection sociale en France, Adecric France, 2005.
- 2-Jean-Marie mur, l'émergence des risques (au travail, EDP sciences, 2008, France.
- 3- Jean Michel Bonvin, l'organisation internationale du travail (étude sur une agence productrice de normes), presses universitaires de France, 1er édition 1998.
- 4- Jean Michel Servais, normes internationales du travail, librairie Générale de droit, Paris, 2004.
- 5- Jean Maurice Verdier, Alain Coevret, Marie -Armelle Souriac ,Droit du travail volume 1 (Rapports collectifs) 14ème, édition Dalloz ,Paris France ,2007

6-Mémento pratique Francis LEFEBVRE, Social: droit du travail et sécurité sociale, op. cit., n° 5001 et P. ANDLAUER, "L'exercice de la médecine du travail", éd. Flammarion Médecine- Sciences, Paris, 1972

7- Tayeb Belloula, Droit du travail, édition Dahlab, Alger, 1994

ج- الأطروحات و الرسائل:

- عبد الرحمان نصيرة، أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان اجتماعي، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، السنة الجامعية 2015/2014.

د- المدخلات:

بن عزوز بن صابر، الإطار القانوني للجان الصحة والأمن في التشريع الجزائري، مداخلة أقيمت بمناسبة اليوم الدراسي الجهوي حول مخطط النظافة و الأمن و اللجان المتساوية الأعضاء للنظافة و الأمن، المنظم من طرف مخبر قانون العمل و التشغيل/المفتشية الجهوية للعمل لناحية وهران، بمستغانم في 25 ماي 2016

هـ- النصوص التشريعية والتنظيمية

النصوص القانونية

النصوص الدولية

الاتفاقيات منظمة العمل الدولية (O.I.T):

1- اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 148 لسنة 1977.

2- اتفاقية السلامة والصحة المهنيين و بيئة العمل رقم 155 لسنة 1981.

3- اتفاقية السلامة و الصحة في البناء رقم 167 لسنة 1988

4- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 174 لسنة 1993.

5- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيين رقم 187 لسنة 2006.

التوصيات:

- 1- توصية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل رقم 156 لسنة 1977
- 2- توصية السلامة و الصحة المهنيين و بيئة العمل رقم 164 لسنة 1981.
- 3- توصية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنيين رقم 197 لسنة 2006.

منظمة العمل العربية (O.A.T) :

الاتفاقيات:

- 1- اتفاقية مستويات العمل رقم 01 لسنة 1966.
- 2- اتفاقية المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية رقم 03 لسنة 1971.
- 3- اتفاقية المرأة العاملة رقم 05 لسنة 1976.
- 4- اتفاقية مستويات العمل "معدلة" رقم 06 لسنة 1976.
- 5- اتفاقية السلامة و الصحة المهنية رقم 07 لسنة 1977.
- 6- اتفاقية الحريات و الحقوق النقابية رقم 08 لسنة 1977.
- 7- اتفاقية التوجيه و التدريب المهني رقم 09 لسنة 1977.
- 8- اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر رقم 10 لسنة 1979.
- 9- اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 11 لسنة 1979.
- 10- اتفاقية بشأن بيئة العمل رقم 13 لسنة 1981.
- 11- اتفاقية تحديد و حماية الأجور رقم 15 لسنة 1983.

التوصيات:

- 1- التوصية العربية للعمل رقم 01 لعام 1977 بشأن السلامة و الصحة المهنية.
- 2- التوصية العربية للعمل رقم 05 لعام 1981 بشأن بيئة العمل.

النصوص الداخلية

الداستير

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1963 "ج.ر. العدد 64 لسنة 1963".
- 2- الدستور الجزائري لسنة 1976 "ج.ر. العدد 94 لسنة 1976".
- 3- الدستور الجزائري لسنة 1989 "ج.ر. العدد 09 لسنة 1989".
- 4- الدستور الجزائري لسنة 1996 "ج.ر. العدد 07 لسنة 1996".

1 : النصوص التشريعية

- الأمر رقم 72 - 29 المؤرخ في 07 جوان 1972 المتضمن إنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن الجريدة الرسمية 20 جوان 1972، العدد 49.
- الأمر رقم 74 - 65 المؤرخ في 10 جوان 1974 المتضمن إحداث هيئة وطنية بين المؤسسات الخاصة بطب العمل، الجريدة الرسمية 18 جوان 1974، العدد 49
- الأمر 75 - 33 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشيه العمل و الشؤون الاجتماعية، (ج ر عدد 39).
- القانون 13.83 المؤرخ في 02/08/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج.ر. 28 _ لسنة 1983).
- القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل الجريدة الرسمية 27 يناير 1988، العدد 7.
- القانون رقم 85 - 05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، الجريدة الرسمية 17 فبراير 1985، العدد 08.

النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي رقم 91 . 05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الحصص والأمن في أماكن العمل
- المرسوم التنفيذي رقم 93 . 120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ، المرسوم التنفيذي رقم 05 . 09 المتعلق باللجان المساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية والأمن .
- المرسوم رقم 81- 242 المؤرخ في 05 سبتمبر 1981 المتضمن إنشاء القطاعات الصحية و تنظيمها، الجريدة الرسمية 08 سبتمبر 1981، العدد 36، الصفحة 1229.
- المرسوم رقم 84 - 26 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المتضمن حل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل، الجريدة الرسمية 14 فبراير 1984، العدد 07، الصفحة 210.
- المرسوم التنفيذي رقم 98 - 266 المؤرخ في 29 أوت 1998 و المتضمن حل المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن.
- المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 253 المؤرخ في 23 أوت 2000 و المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه و عمله، الجريدة الرسمية 27 أوت 2000، العدد 53
- المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28/10/2001 يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة. (ج ر 64 لسنة 2001).
- المرسوم التنفيذي رقم 02-01 المؤرخ في 06/01/2002 يحدد النظام العام لاستغلال الموانئ وأمنها (ج ر العدد 01 لسنة 2002).
- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 "المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية" (ج.ر العدد 82 لسنة 2002).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم مفتيثة العمل وسيرها (ج ر العدد 04 لسنة 2005).

التزامات الهيئة المستخدمة في مجال الصحة و الأمن و الرقابة عليها في التشريع الجزائري

- المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08/01/2005 "المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل(ج.ر العدد 04 لسنة 2005).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 "المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن(ج.ر العدد 04 لسنة 2005).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08/01/2005 "المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وتشكيلها و تنظيمها و سيرها(ج.ر العدد 04 لسنة 2005).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 "المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحياتها(ج.ر العدد 04 لسنة 2005).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالشروط الخاصة بالوقاية الصحية المطبقة في قطاع البناء و الأشغال العمومية والري (ج.ر العدد 04 لسنة 2005).
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أفريل 1995 و المحدد لاتفاقية طب العمل، الجريدة الرسمية 15 ماي 1995، العدد 30،
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 و المحدد لمحتوى الوثائق المحررة اجباريا من قبل طبيب العمل و كيفية إعدادها و مسكها.
- القرار الوزاري المشترك المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل؛و القرار الوزاري المشترك المحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المتعلق بتنظيم طب العمل السالف الذكر؛الجريدة الرسمية 27 مارس 2002 العدد 21

الفهرس

الفهرس

01.....	مقدمة.....
05.....	الفصل الأول التزامات الهيئة المستخدمة في مجال حماية بيئة العمل.....
06.....	المبحث الأول: التزامات الهيئة المستخدمة بحماية محيط العمل.....
06.....	المطلب الأول: حماية هواء بيئة العمل.....
06.....	الفرع الأول: تهوية أماكن العمل و تنظيفها.....
12.....	الفرع الثاني: قواعد الحماية من الحريق.....
25.....	المطلب الثاني تدابير الوقاية أثناء عمليات المناولة.....
26.....	الفرع الأول: تدابير السلامة عند استعمال السقالات و السلالم.....
31.....	الفرع الثاني: تدابير منع سقوط الأشخاص و المواد.....
36.....	المبحث الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة بحماية صحة العمال.....
	المطلب الأول: التزامات الهيئة المستخدمة بتوفير مصالح الصحة و الأمن و تكوين
36.....	العمال.....
36.....	الفرع الأول: مصلحة الوقاية الصحية و الأمن.....
38.....	الفرع الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة بتكوين العمال و إعلامهم.....
40.....	المطلب الثاني: التزامات الهيئة المستخدمة بتوفير طب العمل.....

- 46.....الفصل الثاني: الرقابة على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن
- 47.....المبحث الأول: الرقابة الداخلية على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن
- 48.....المطلب الأول:تأسيس لجان النظافة و الأمن
- 51.....المطلب الثاني : تنظيم وسير لجان الوقاية الصحية والأمن
- 51.....الفرع الأول : تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن
- 52.....الفرع الثاني : سير اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن
- 55.....المبحث الثاني: الرقابة الخارجية على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و الأمن
- 56.....المطلب الأول:هيكله مفتشية العمل في التشريع الجزائري
- المطلب الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية
- 62.....
- 63.....الفرع الأول: اختصاصات مفتش العمل في مجال الرقابة
- 67.....الفرع الثاني:علاقة مفتش العمل بالهيئات الأخرى في مجال الوقاية الصحية
- 70.....الفرع الثالث:دور الهيئات الاستشارية في الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية
- 75.....الخاتمة
- 78.....الملاحق
- 81.....قائمة المراجع
- 87.....الفهرس