



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر LMD في تخصص القانون الإداري
تحت عنوان:

الحماية القانونية للصحة المهنية في مكان العمل

تحت إشراف الأستاذ

د. السعيد وافي

من إعداد الطالبين

محمد بلفول - عبد المولى ياحي

لجنة المناقشة

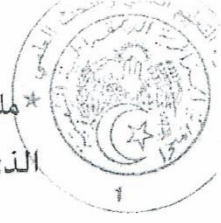
رئيساً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر (أ)	د. عبد اللطيف والي
مشرفاً ومقرراً	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر (أ)	د. سعيد وافي
ممتحناً	جامعة المسيلة	أستاذ مساعد	أ. مراد يرمش

السنة الجامعية

2022-2021

27 ديسمبر 2020

* ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بن يوسف - (المسيلة) -

نموذج التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد (هـ): محمد بلعول الصفة: طالب، باحث، طالب
الحامل (هـ) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2011007133 والصادرة بتاريخ: 02 - 02 - 2017
المسجل (هـ) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف (هـ) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: مذكرة ماستر بعنوان: الحجاب الفسيفسائي للمرأة
المهنية في مكان العمل

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

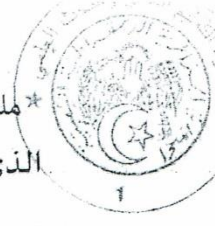
التاريخ: 07 جوان 2022



توقيع المعني (هـ)

27 ديسمبر 2020

*ملحق بالقرار رقم 1082... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

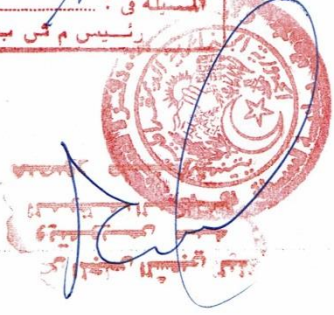
أنا الممضي أسفله،

السيد (هـ) السيد عبد المولى الصفة: طالب، استاذ، باحث طالب
الحامل (هـ) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 2014490683 والصادرة بتاريخ 09.04.2017
المسجل (هـ) بكلية / معهد الحقوق والعلوم الإنسانية قسم الحقوق
والمكلف (هـ) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: مذكرة ماستر: المحاماة القانونية للصحة
المهنية في مكان العمل

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

التاريخ:
التصديق على توقيع
السيد:
المسئلة في:
رئيس م ك ب

توقيع المعني (ة)



استمارة معلومات



Prénom: Mohamed
Nom: BELFOWL

المعلومات الشخصية:

الاسم: محمد

اللقب: بلفول

رقم التسجيل: 171735099187

اسم الأب: عبد الله اسم ولقب الأم: يلبر عايشة

تاريخ الازدياد: 19-01-1981 مكان الازدياد: ليبيا

رقم الهاتف: 0559.42.40

البريد الالكتروني: MEHDI MALIK Louiza@gmail.com

العنوان الشخصي: حي أمرد نسي محمد المسلي

البيكالوريا:

المعدل: 12.08 الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2017

الليسانس/المهندس/DEUA: الدفعة/سنة التخرج 2020

Spécialité:

تخصص: قانون عام

Filière:

الشعبة: حقوق

القسم: كلية الحقوق والعلوم السياسية
الوضعية المهنية:

موظف: عاطل عن العمل:

في حالة موظف:

وظيفة عمومي: قطاع خاص:

المصلحة المستخدمة: الزمان الجمعي
اسم المؤسسة / الشركة: قطاع الخدمات الجامعية (الطب) كلية

الرتبة في العمل: رئيس مصلحة

الصيغة:

موظف دائم: موظف في إطار عقود: نوع العقد:

امضاء الطالب



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

Prénom:...

الاسم: عبد المولى

Nom:.....

اللقب: باجي

رقم التسجيل: 1717 351034 25

اسم الأب: هقيرتن اسم ولقب الأم: ميلية باجي

تاريخ الازدياد: 17 - 10 - 1994 مكان الازدياد: المسلي

رقم الهاتف: 0663.22.68.04

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي:

بي أولاد سيدي ابراهيم مسكن المسلي

البيكالوريا:

المعدل: 11.20 الشعبة/التخصص: علوم تجريبية سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2017

الليسانس/المهندس/DEUA: الدرجة/سنة التخرج 2020

Spécialité :

تخصص: قانون عام

Filière :

الشعبة: حقوق

القسم: كلية الحقوق والعلوم السياسية

الوضعية المهنية:

عاطل عن العمل:

موظف:

في حالة موظف:

قطاع خاص:

وظيف عمومي:

اسم المؤسسة / الشركة:

المصلحة المستخدمة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف دائم:

امضاء الطالب



شكر وعرفان

بدايةً نشكرُ اللهَ الكريمَ المنانَ على فضله أن وفقنا لإنجازِ هذا العملِ بفضلِهِ ومنّه وعونه، فله الحمدُ أولاً وآخراً.

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): ” مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِئُوهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ ”

(رواه أبو داود)

ومصادقاً لمعنى الحديث؛ فالشُّكْرُ موصولٌ لأولئك الأَخيارِ الذين مدّوا لنا يدَ المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي مقدّمَتهم أستاذنا المشرف على المذكرة فضيلة الأستاذ الدكتور ((سعيد الوافي)) الذي لم يدخر جهداً في مساعدتنا، وظلّ يحثُّنا على البحث، ويرغبنا فيه، ويقوّي عزمنا عليه، فله من الله الأجر، ومنا كلُّ الشكرِ والتقديرِ والعرفانِ، حفظه الله ومتعّه بالصّحة والعافية ونفع بعلمه.

كما نشكرُ القائمين على الجامعة وخاصةً أساتذة كليتنا ومؤطّريها، وبالأخصّ الذين أشرفوا على تعليمنا طوال مشوارِ الدّراسة الجامعية.

إهداء

نهدي هذا المجهود إلى والدينا الذين لا ولن تفهم الكلمات ولا العبارات حقّ الشكر؛
إلى كل أفراد عائلتنا وإلى جميع الأقربين؛
إلى كلّ من ساعدنا ومن شجعنا ولو بكلمة طيبة؛
إلى رفقاء الدرب وزملاء الدّراسة؛
إلى كلّ معلّمينا وأساتدتنا من الابتدائية إلى الجامعة،
إلى كلّ من يناضل من أجلِ الحرّية والعدلِ والمساواة ودولة القانونِ والحقوقِ والمؤسّسات؛
وإلى كلّ من عاهد ووفى...

محمد بلفول

عبد المولى يحيى

مقدمة

يُمثِّلُ الإنسانُ العاملُ اللبنةَ الأولى في طريقِ التنميةِ الاقتصاديةِ والاجتماعيةِ، ومع نشأةِ الصناعةِ وتطوُّرها في الدُولِ الصناعِيةِ بدأ واضحاً أنّ بيئةَ العملِ في كثيرٍ من الأحيانِ تحتوي على عواملٍ متباينةٍ تشكِّلُ خطورةً على صحّةِ العاملينِ ورفاهيتهم، في ظلِّ التأثيرِ السلبي الذي تخلفه الأمراضُ والإصاباتُ المرتبطةُ بالعمل على صحّةِ العمّالِ وإنتاجيتهم.

كما أنّ اهتمامَ العلمِ بموضوعِ السلامةِ والصّحةِ المهنية لا يرجعُ إلى العصرِ الحديثِ بل نجد أنّ الشريعةَ الإسلامية الغزاة اعتنت به كذلك، نظراً لأنّ الله سبحانه وتعالى خلق كلّ شيءٍ موزوناً ومقدّراً بمقدار. غير أنّ هذه الدقّةَ المتناهية قد يعترها النقصُ والاختلالُ في التوازن، لذا فإنّ السلامةَ والصّحةَ المهنية أصلٌ ضاربٌ عمقه في جذورِ التشريعِ الإسلامي.

كما اهتمّت التشريعاتُ الوضعية بموضوعِ السلامةِ والصّحةِ المهنية، خاصّةً التشريعِ الأساسي الذي جعل من الوقايةِ والحمايةِ والأمنِ أثناءَ العملِ حقّاً يضمنه القانون، واهتمّ كذلك بحرمةِ انتهاكِ حرمةِ الإنسانِ بصفةٍ عامّة، وحظرَ العنفِ البدني والمعنوي. بل أضافَ المؤسّسُ الدستوري مؤخّراً حقّاً من الحقوقِ الأساسية للمواطنين، والذي تعملُ الدولةُ للحفاظِ عليه، ولذا فإنّ الالتزامَ بالسلامةِ والصّحةِ المهنية في بيئةِ عملٍ آمنةٍ أصبحَ مكرّساً بموجبِ الدستور، الذي يُعدُّ التشريعَ الأسمى حسب هرمِ تدرُّجِ القوانين.

وعلى غرارِ التشريعاتِ الدولية قام المشرّعُ الجزائري بالمصادقةِ على نحوِ 43 اتفاقية، تصبُّ كلّها في تقريرِ حمايةِ للعمّال - أثناءَ ممارستهم لأعمالهم - والتي أصبحت جزءاً لا يتجزأً من المنظومةِ التشريعية. لقد أسندت مهمةَ ضمانِ الوقايةِ الصّحيةِ والأمنِ للقانون، أي التشريع، والذي جسّد ذلك في نصِّ القانونِ المتعلّقِ بالوقايةِ الصّحيةِ والأمنِ وطبِّ العمل، والذي يُعدُّ الأرضيةَ المشتركة لكَلِّ النصوصِ القانونيةِ الأخرى التي تُنظِّمُ الحقوقَ والالتزاماتِ في مجالِ الصّحةِ أثناءَ العمل.

غير أنّ النصوصَ التشريعيةَ والتنظيميةَ والمهنية لا معنى لها إذا لم يتمّ احترامها من قبل أربابِ العملِ والعمّالِ أنفسهم؛ ولذا أوجدَ المشرّعُ هيئاتَ رقابيةً داخلية، متواجدةً داخلِ المؤسسة، وأخرى خارجيةً تتواجدُ خارجها.

وبالإضافة إلى ذلك، رتب المشرع الجزائري مسؤولية المستخدم المدنية والجزائية في حال مخالفة هذه النصوص، وكل هذا بهدف توفير الحماية اللازمة للعمال داخل المؤسسات في مجال الوقاية الصحية والأمن.

ونظراً لطبيعة الموضوع ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري الحماية القانونية للصحة المهنية في مكان العمل؟

للإجابة على هذه الإشكالية، اعتمدنا الخطة التالية:

مقدمة

الفصل الأول: الصحة والسلامة المهنية

- المبحث الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية

المطلب الأول: مفهوم السلامة المهنية

المطلب الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية وأهميتها

- المبحث الثاني: تشريعات نظام الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها

المطلب الأول: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية

المطلب الثاني: إجراءات نظام الصحة والسلامة المهنية

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني

- المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضروب.

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض.

- المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية.

المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي.

المطلب الثاني: آثار المسؤولية المدنية.

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الفصل الأول:

الصحة والسلامة المهنية

تمهيد:

يُعدُّ موضوعُ الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الهامة التي استدعت الاهتمام الكبير، لما لها من أثرٍ كبيرٍ على القدرة الإنتاجية والتركيبية البشرية. فمما لا شك فيه أن أغلب المنظمات تحتاج إلى أن تعمل في بيئة عمل آمنة وصحية خالية من أي مخاطر، وهو ما جعل هذه المنظمات تتبنى معايير جديدة ونظرة حديثة في التعامل مع القوة العاملة والحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع، وذلك بالكشف عن المخاطر ومعرفة الأسباب المؤدية لها، مع اتخاذ الإجراءات والاحتياطات وتطبيق القواعد الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها، وبالتالي إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر التي قد تؤثر على صحة العاملين وسلامتهم.

المبحث الأول: ماهية الصحة والسلامة المهنية

تُعدُّ الصحة والسلامة المهنية الوسيلة الوقائية التي يحتاجها العمال بالمنظمات، ضدَّ المخاطر والحوادث التي يتعرضون لها داخل مكان العمل وخارجه؛ لما لها من تأثيرٍ على الظروف الصحية والنفسية والجسدية، والتي قد تدوم لفترةٍ طويلة؛ ولذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين؛ مفهوم الصحة والسلامة المهنية، كمطلبٍ أول، وأهداف الصحة والسلامة المهنية وأهميتها كمطلبٍ ثانٍ.

المطلب الأول: مفهوم السلامة المهنية

كثرت وتعددت تعريفات السلامة المهنية، ولما كان الأمر كذلك، فإننا نشير إلى بعض التعريفات التي وجدت قبولاً مناسباً في هذا الميدان، فهناك تعريفٌ مختصر للسلامة المهنية هو أنه « مجموع الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية »¹.

¹ عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط 1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1999، ص 29.

تعريف آخر يقول هي «مجموعة الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل»².

وهناك تعريف ثالث للسلامة المهنية بأنها «توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى أن لا تقع فيها حوادث ولا تتشأ عنها إصابات مهنية»³.

تعريف رابع للسلامة المهنية بأنها «الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلاً علمياً»⁴.

بالرغم من أن هناك الكثير من تعريفات السلامة المهنية، لكن يبدو أنها ترمي إلى التعرف على مضمون ومحتوى السلامة المهنية، كما أن كل هذه التعاريف محاولات لإيجاد إطار متكامل للسلامة المهنية لتحديد ذلك المحتوى والمضمون.

ويمكننا أن نخرج من كل هذه التعريفات بأن السلامة المهنية ما هي إلا مجموعة من الإجراءات والنظم الخاصة بحماية الأرواح والمنشآت وسلامتها مع استمرار أكبر قدر ممكن من الإنتاجية في كل الظروف.

وقد يستخدم مصطلح "السلامة الصناعية" أو مصطلح "الأمن الصناعي" ليعني كل منهما "السلامة المهنية" في حين أن هذين المصطلحين يوحيان بأن المخاطر تقتصر على الصناعة وحسب في الوقت الذي ليس هناك عمل في ظل التطور التكنولوجي يخلو من مخاطر خاصة به، سواء كان عملاً زراعية أو خدمية، وربما ترجع جذور استخدام هذين المصطلحين إلى سببين: الأول ما رافق الصناعة من ظروف قاسية انعكست على مجمل

² غسان خليل علوة، "السلامة والصحة المهنية"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.safety-eng.com>

³ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط 1، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 266.

⁴ السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984، ص 88.

الأوضاع الصحية والاجتماعية والأمنية الخاصة بالعاملين، والآخر يتمثل في أن متطلبات السلامة والأمن أكثر وضوحاً وبرزوا في الصناعة منها في باقي القطاعات.

وما دنا في إطار المصطلحات ذات العلاقة، يحسن القول أن ثمة فرقا بين "الصحة المهنية" و"السلامة المهنية"، وإن كانتا تُعنيان بالحماية من المخاطر، وأن أهدافهما وأساليبهما مترابطة؛ فالصحة المهنية هي تلك الإجراءات التي تتخذها المؤسسات قصد حماية عمالها من الأمراض المهنية.

كما تجدر الإشارة أيضاً إلى أنه تم استحداث نظام شامل لمعايير إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS 18001) في عام 1999، وقد وُضِعَ لتمكين المؤسسات من السيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحسين أدائها. شهادة الصحة والسلامة المهنية 18001 تدل على إدراج تاج السلامة ضمن عمل المؤسسة، وعلاوة على ذلك يدل على التزام المؤسسة نحو توفير بيئة عمل آمنة وحماية موظفيها من الإصابة في العمل، ووضع نظام الصحة والسلامة المهنية 18001 ليكون متوافقاً مع معايير نظم الإدارة الأيزو 9001 وأيزو 14001، وذلك لتسهيل إدماج وتكامل معايير الجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية في المنظمات. ويقسم هذا النظام إلى قسمين الصحة والسلامة المهنية 18001 وهي المواصفات التي تمنح من خلالها الشهادة، والصحة والسلامة المهنية 18002 التي تقدم إرشادات بشأن تنفيذ إدارة الصحة والسلامة المهنية مباشرة ليطابق المواصفات.⁵

أصبحت السلامة المهنية حقيقة واقعية أملت ظروف وملايسات العملية الصناعية التي تطورت تدريجياً عبر العصور. وقبل أن يتبين التشريع القانوني إفرزات تقنيات العمل، عاشت الطبقة العمالية لمئات السنين ترزح تحت وطأة بيئة العمل وتعاني أمراض المهنة ومخاطرها، ويقع آلاف الضحايا بسبب إصابات العمل أسرى للعجز، ولم تقدم الدولة في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية الطبية اللازمة، ولا التعويض المناسب.⁶

⁵ غسان خليل علوة، "مراحل الحصول على شهادة الأوساس"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.arab-eng.org>

⁶ الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 1994، ص 09.

ثم تتابع التطور السريع من الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي المبني على الصناعات الزراعية، ثم إلى الاقتصاد الصناعي، وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى غلب على حوادث العمل الطابع الجماعي بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصر الإنتاج الحرفي واليدوي، وأفرزَ هذا التحول أثر ضارة في الجوانب الإنسانية والأخلاقية انعكست في ازدياد الهوة التي تفصل بين العاملين وأرباب العمل، فكان لا بد من تدخل الدولة بغرض حماية العاملين من أخطار المهنة بإصدار التشريعات القانونية والتي أخذت تنتشر بين العديد من الدول الصناعية.

وكان طبيعياً أن يكونَ التَّدخُّلُ التشريعي في بدايته متواضعاً، فكان التَّشريعُ الألماني الصادرُ في 06 جويلية 1884 نقطة البداية في هذا المجال، إذ بصدوره ظهرَ إلى الوجود أولُ نظامٍ قانوني لضمانِ الأفرادِ ضدَّ الأخطارِ المهنية. وشهدت نهايةُ القرنِ التاسعِ عشرِ وبدايةُ القرنِ العشرينِ إصدارَ الكثيرِ من دولِ أوروبا الغربية، ومن بينها فرنسا، تشريعاتٍ تقتربُ فيما أقرته من مبادئٍ من تلك التي أقرها المشرعُ الألماني في عام 1884، كأساسٍ للنَّظامِ القانوني للحماية من مواجهة الآثار الضارة التي تترتب على أثر الحوادث المهنية. وصدر في 09 أفريل 1898 في فرنسا قانوناً يعدُّ بدايةً للتَّحوُّلِ الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطارِ المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعضِ الأنشطة المهنية طبقاً لأحكامِ هذا القانون الحق في التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث وقع في مكان العمل أو بسببه، ثم صدر في أكتوبر 1946 قانوناً آخر في فرنسا، خاصاً بالوقاية والتَّعويض عن حوادثِ العمل والأمراض المهنية، حيث أحدث تحولاً آخر في مفهوم الحماية أبرزَ مظاهره أنَّ التَّعويض عن إصاباتِ العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديقُ الضمانِ الاجتماعي.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، وُضعت نواةُ الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1898، والتي أصدرت متطلباتِ السَّلامة المهنية عام 1904. كما أنَّ منظمة السَّلامة والصَّحة المهنية، والتي تُعنى بالصَّحة والسَّلامة المهنية وضرورة توفير الحد الأدنى من وسائلِ الحماية والسَّلامة للعاملين في مناطقِ العمل قد بدأت عملها منذ عام 1934.

وكنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي، والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية، تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسَّلامة المهنية الأخرى، كتوفير العلاج، وتوفير أدوات ووسائل الوقاية، والعناية بالتوعية والتدريب في مجال السَّلامة

المهنية. وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى، بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية، غير أنّ هذا المسمى لم يظهر إلى حيز الوجود إلى غاية منتصف الخمسينات من القرن الماضي، حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل، وأصبحت له معالم ثابتة.

المطلب الثاني: أهداف الصحة والسلامة المهنية وأهميتها

إنّ تزايد المخاطر المهنية التي تهدّد حياة العاملين، وتزايد الضغوط حول توفير بيئة عمل آمنة خالية من مخاطر العمل، وإدراك المنظمات المعاصرة لأهمية المحافظة على عناصر الإنتاج المتمثلة في الإنسان، والمواد، أو المعدات، إضافة إلى البيئة المحيطة، وما ينعكس من جرّاء كلّ ذلك على جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ كلّها اعتبارات دفعت إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية.

يُعدّ العامل الإنساني أهمّ سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، نظرًا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تُسبّب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، والتي يمكن تفصيلها كما يلي:⁷

- الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثارٌ غيرٌ مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، أو الإصابة بمرضٍ مزمن... وغيرها من الإصابات التي تخلف لدى العامل معاناة كبيرة لا يساويها أيّ تعويض.

- الأثر النفسي: تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوفٍ دائم؛ لأنّه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدّد صحته وحياته ومستقبله.

- الأثر العقلي: "العقل السليم في الجسم السليم" مقولةٌ يعرفها العامّة، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكلٍ صحيح.

إنّ الأضرار الصحية، والإعاقات، والأمراض المزمنة، الوفيات... الخ؛ تُحدث انعكاساتٍ سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة عاملٍ يُعيل أسرة، أو إصابته بعجزٍ دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.

⁷ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية - بُعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص

يَسْتَدْعِي الاعتبارُ الاقتصادي ضرورةَ الاهتمامِ بالصِّحةِ والسَّلَامَةِ المهنية، لِما لها من انعكاساتٍ على المؤسَّسةِ وعلى الاقتصادِ الوطني، كما يلي:

- بالنسبة للمؤسسة: يترتبُ عن الحوادثِ والأمراضِ المهنية آثارٌ عديدة تؤدي إلى انخفاضِ إنتاجية المؤسسة، وارتفاعِ تكاليفِ التشغيلِ المباشرةِ وغيرِ المباشرةِ فيها. هذه الأخيرة التي تُعدُّ عبئًا ماليًا واهتلاكًا غيرَ عادي لعناصرِ الإنتاجِ، ممَّا يؤثِّرُ سلبيًا على الكفاءةِ الإنتاجيةِ في المؤسسة وعلى ربحيتها، كما يهدِّدُ بقاءها مع مرورِ الزمنِ.

في إحدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة الدافع إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث والأمراض المهنية، تبين أنه يتمثل أساسًا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها، حيث أجاب 98% من الذين شملهم الاستقصاء، أن دوافع الإدارة العليا لتأييد برامج الوقاية، يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل.⁸

- بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة...، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو وتقدم أي بلد.

بالإضافة إلى الاعتبارات السابقة الذكر، توجد اعتباراتٌ تتعلقُ بسمعة المؤسسة، حيث أن حفاظ المؤسسة على معايير الأمن والسلامة المهنية تحسن سمعتها وعلاقتها العامة، مما يمكنها من استقطاب أفضل الكفاءات في العمل. كما أن الاهتمام بمعايير الصحة والسلامة المهنية، تقلل نسبة غياب العاملين عن المؤسسة، بسبب تحسين ظروف العمل، وتقليل نسبة المخاطر والأسباب الناتجة عنها.

كما أن الاهتمام كذلك بتوفير البيئة الآمنة، يعطي الشعور بالراحة للعمال وقدرتهم على إنجاز العمل في وقت أسرع وبجودة عالية، حيث أنه يشعر بأهميته، وأنه لا يعتبر مجرد أداة يستخدمها صاحب المنظمة لتحقيق أهدافه فقط، دون أخذه بعين الاعتبار أمنه وسلامته، مما يؤدي إلى ارتفاع المعنويات وحب العمل وزيادة رضاهم وتقليل تركهم لمناصب عملهم.⁹

⁸ سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 469.

⁹ أحمد الهنداوي أوقية، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، العدد 82، مارس 1994، ص 48.

وتبرز أهمية الصحة والسلامة المهنية في اعتبارها أحد ضرورات العمل في أي مجال من مجالات الحياة، لما تمثله من أهمية بالغة في الحفاظ على العاملين وحياتهم داخل المنظمة وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة لهم، وكذلك الأمر بالنسبة للحفاظ على ممتلكات المنظمة على حد سواء.

ويمكن أن نلخص أهمية الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:¹⁰

- تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين، وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنية واجتماعيا وتطويرها.
- تطوير وتعزيز العمل الصحي المأمون وبيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد.
- حفظ وتعزيز حق العاملين من خلال اتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.
- تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعيا واقتصاديا والمساهمة ايجابية في التنمية المستدامة.
- تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنطقة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلي الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية، ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية والتي لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلي مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

¹⁰ عبد العزيز بعده- مبروك أوكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، الجزائر، 2020-2021، ص 52.

- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين بحيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، وهو ما ينتج عنها استقطاب الأفراد.¹¹
- إن منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية وفي تحديدهما لأهداف الصحة والسلامة المهنية، اعتبرتا أنّ الأهداف الأساسية لها تكمن في كيفية بلوغ أعلى درجات السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن وباختلاف نوعها ومكانها، وحمايتهم من المخاطر المهنية التي قد تتواجد في بيئة عملهم، وكذلك الملاءمة بين كل إنسان ووظيفته التي يشغلها. وعلى هذا الأساس فإنّ أهداف الصحة والسلامة المهنية تتلخّص فيما يلي:
- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر الأخطار فادحة.
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والمكائن والأجهزة والمعدات والمواد الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع.
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله، والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل، وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

¹¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص

- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.¹²

ولكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لابد من توافر المقومات التالية:

- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت.
- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني.
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.
- تأمين وإنشاء أنظمة الأمن والسلامة التقنية: وتشمل أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية.
- المراقبة والتفتيش: وتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.
- الدراسات والبحوث: يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحثاً فنياً أو سيكولوجياً أو دراسات إحصائية.
- بحوث فنية: دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلافي الوقوع في الأخطاء، وكذلك دراسة مخاطر المعدات وإيجاد الوسائل الوقائية لها.
- بحوث سيكولوجية: دراسة استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقتها بالحوادث.
- دراسة إحصائية: دراسة الحوادث والإصابات وإعداد إحصائيات عنها لمعرفة معدل الإصابات واقتراح أفضل السبل لتحايشها مستقبلاً.
- التدريب: ويتضمن تنظيم البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد، وذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفة أهميتها تطبيق وسائل السلامة لوقايتهم من الأخطار.
- الاختيار المهني: ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار.

¹² عبد العزيز بعده- مبروك أوكاسو، مرجع سابق، ص 54.

المبحث الثاني: تشريعاتُ نظام الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها

المطلب الأول: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية

إن إصابات العمل أبعاد إنسانية واقتصادية تستدعي تدخل الدولة لتنظيمها، فمن الأبعاد الإنسانية هي ما يتعرض له الأفراد من أمراض وحوادث بسبب العمل، لذلك تريد الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لمسئوليتهم في الحد من هذه الحوادث وتعويض العاملين إذا تعرضوا لها، وهي تعتبر أصحاب العمل مسؤولين عن الإصابات التي تحدث بسبب العمل أو خلاله، باستثناء بعض ما يحصل عن سهو أو بشكل متعمد. تحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لبعض هذه الأضرار؛ لذلك تكاد لا توجد دولة في العالم حاليا لا تنظم هذه الأحداث بإصدار مجموعة من القوانين التي تتناول الحوادث والإصابات الناجمة عن العمل.

بل تتم المنظمات الدولية مثل "منظمة العمل الدولية"، ومنظمات العمل الإقليمية ومنها العربية كمنظمة العمل العربية بتوفير إطار للتعاون الدولي لإنضاج هذه التشريعات، وحتى الوسائل لتطبيقها، فمثلا أصدر كل من اتحاد العمال العرب ومجلس الوزراء العرب العديد من الإحصاءات والأدلة الخاصة بمرافقة تنفيذ هذه التشريعات، كما يبين أحدثها وهو "الجدول الاسترشادي الإجراءات تفتيش العمل المعد بإشراف مجلس وزراء العمل العربي.

وتختلف هذه القوانين والأنظمة باختلاف نضج الاقتصاد ونضج القوانين، فكلما كان الاقتصاد ناضجا وازداد عدد وتنوع الشركات الصناعية، كلما كانت قوانين تنظيم مسؤوليات هذه الشركات أكثر، لأن العمل فيها ينطوي على مخاطر متعددة.

أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم ذلك، مثل « قانون العمل ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل، وقانون الضمان الاجتماعي ويتناول التعويضات » التي يستحقها الذين يتعرضون للإصابات، وقد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة في مجال أو آخر، كأن تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها، وغالبا ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية.

وفي الدول الصناعية المتقدمة فالإتجاه هو إصدار قوانين أكثر تشددا تتناول أوجه مختلفة من السلامة والصحة المهنية، كما تتوسع في تحديد مسؤوليات أصحاب العمل، وعمليات التفتيش وتلزم أصحاب العمل بدفع غرامات كبيرة جدا إذا اكتشف المفتشون تقصير

في مجال معين، لذلك فإن أكثر الكتب الحديثة عن الموارد البشرية تتضمن فصولاً تفصيلية عن هذه القوانين ومتطلباتها، لأن الاهتمام بتنفيذ ما يرد فيها يشكل مسؤولية كبيرة جداً لإدارات الموارد البشرية فيها، بل هناك تخصص فرعي لتهيئة مختصين في السلامة المهنية،¹³ وبغض النظر عن طبيعة القوانين، إلا أنها تشترك بكونها تتناول موضوعين:

أولاً- الإجراءات القانونية لمنع الحوادث: الإجراء الأول هو إلزام المنظمة بإجراءات وقائية تمنع حدوث الإصابات؛ وتختلف تفاصيل هذه الإجراءات باختلاف نوع النشاط والمخاطر التي يسببها واختلاف الدول في مدى تحميل أصحاب العمل هذه المسؤوليات؛ إلا أنها تلزم المنظمات التي تستخدم أجهزة ووسائل عمل يمكن أن تعرض العاملين للإصابات و/أو أمراض باتخاذ إجراءات وقائية تمنع حدوثها.

ثانياً- تحديد التعويضات التي تمنح للمصاب: أما الموضوع الثاني الذي قمت به الحكومات فهو إلزام المنظمة بتعويض المصابين عن الإصابات التي تحصل لهم، وغالباً ما تثبت الدولة ذلك في قوانين العمل والضمان الاجتماعي، وفي قوانين أو تعليمات خاصة بأنشطة محددة حسب طبيعة الدولة ونضج قوانينها وحالة الاقتصاد فيها، كما تضمن الدولة تنفيذ هذه القوانين بوحدة من الطريقتين:

أ- إلزام المنظمة بإجراء تأمين على حوادث وإصابات العمل بحيث تضمن حصول العاملين على تعويضات من المؤمن، الذي قد يكون شركة تأمين أو صندوق ضمان اجتماعي، في هذه الحالة تنحصر مسؤولية المنظمة بدفع حصتها من أقساط التأمين.

ب- إلزام المنظمة بتعويض المصاب التعويض المناسب.

ولفهم أكثر لمختلف التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية وكيفية تعاطي الحكومات مع موضوع السلامة المهنية نعرض كل من تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر في مجال التشريع الخاص بالسلامة المهنية.

قانون السلامة والصحة المهنية الأمريكي: لقد أجاز قانون الأمن والسلامة الوظيفية في "الكونجرس" عام 1970 لضمان ظروف عمل صحية وآمنة لكل عامل وعاملة في الدولة إن أمكن، للحفاظ على الموارد البشرية، والموظفين الوحيدين الذين لم يشملهم القانون هم المشتغلين بالأعمال الحرة والمزارع التي يعمل بها فقط أعضاء العائلة، وبعض أماكن العمل

¹³ سعاد نايف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004.

التي تحميها وكالات فدرالية أخرى أو في ظل قوانين وأوضاع أخرى، أما الوكالات الفدرالية فيشملها القانون، بالرغم من أن فقراته لا تنطبق على الحكومات المحلية والولايات في دورهم كموظفين.¹⁴

وفي ظل فقرات وبنود القانون تم تشكيل إدارة السلامة والصحة المهنية داخل وزارة القوى العاملة، والغرض أو الهدف الأساسي لها إدارة القانون ودعم مستويات ومعايير السلامة والصحة المهنية التي تنطبق على معظم العاملين في الولايات المتحدة، وتدعم وزارة القوى العاملة هذه المعايير وتحفز على الالتزام بها، ويعمل لدى إدارة السلامة والصحة المهنية مفتشون في فروع مختلفة داخل الدولة لضمان الإذعان لمبادئ القانون.

إن هذه الإدارة تعمل في ظل قاعدة عامة مفادها: «يتعين على كل صاحب عمل أن يزود موظفيه بالعمل والمكان المناسبين الحاليين من العشوائيات المعروفة التي قد تكون سببا في الموت أو الأذى الجسدي الخطير لموظفيه».

ولتنفيذ هذه المهمة الأساسية، تكون إدارة السلامة والصحة المهنية مسؤولة عن نشر وإعلان المعايير أو المعدلات التنفيذية بشكل قانوني وهي تتكون من خمسة أجزاء تغطي معايير الصناعة العامة ومعايير الملاحة ومعايير الإنشاء وقوانين وإجراءات أخرى ودليل للعمليات الميدانية.

السلامة المهنية في التشريع الجزائري: لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غيابا في مرحلة التنمية الصناعية، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، ونتيجة الظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر في 1974/04/23 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، وبهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال، ولقد كرس القانون الأساسي رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه التي تنص على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به، حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دفعة تشريعية لوظيفة السلامة في

¹⁴ غاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة: عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2003، ص 524.

المؤسسة. وفي ما يخص التأمينات المرتبطة بالحوادث فقد حددها القانون رقم 13/83 المؤرخ في 07/02/1983 الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها، ويعد القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل أهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل، حيث أشار إلى مواضيع أساسية في السلامة المهنية:

- القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل.
- القواعد العامة في مجال طب العمل.
- القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام.
- الرقابة في مجال السلامة من طرف مفتش العمل.
- العقوبات الواجبة جراء مخالفة القواعد التشريعية.

إنّ هذه الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية على المستوى الوطني، حيث توجد حاليا على المستوى الوطن هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي أنشئت خصيصا لهذا الغرض، حيث يتمثل أهمها في:

- **مفتشية العمل:** وهي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية، ذلك أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وبحماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، وبالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة والتفتيش في شروط وظروف العمل في المؤسسات الإنتاجية على المستوى الوطني، ويمكنها أداء عملية التدخل هذه عن طريق مفتشي العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات، كما تساهم مفتشية العمل في مجال السلامة المهنية من خلال أدائها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولين ومدراء الوحدات والمؤسسات فيما يخص تطبيق تشريع العمل والسلامة من الأخطار والأمراض المهنية.¹⁵

¹⁵ فريدة بومنجل، "تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 112.

- **المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة:** أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائه لمجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية و الدراسية.
- الجانب الإعلامي: يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي، وتحسيس العمال ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة وآثارها الإيجابية، ويصدر المعهد في هذا الشأن المحلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية، كما يعقد المعهد ملتقيات تربصية وأيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية.
- الجانب التكويني: في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وكذا الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية، كما يقوم المعهد أيضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.
- الجانب الدراسي: يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة الأبحاث والدراسات التقنية والعلمية والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة.
- **الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية والبناء:** لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 1954/09/02 قبل الاستقلال، وتم إعادة تنظيمها بتاريخ 1976/02/20 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة، لكن نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملحقة بها، نظراً لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على المستوى الوطني.
- ويتمثل هدف هذه الهيئة في توفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الأنشطة الوقائية فيه وذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية الأخرى المكلفة بالوقاية، وبالتالي فهي تقوم بما يلي:
- البحث عن أسباب حوادث العمل في هذا القطاع.
- إعداد الإحصائيات وجمع مختلف البيانات والمعلومات الضرورية.
- القيام بنشاطات تكوينية وإعلامية في المعاهد والمراكز العاملة في ميدان البناء والأشغال العمومية.
- تكوين أعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وتقنيي الوقاية في هذا القطاع.

- القيام بالزيارات الميدانية للورشات والمؤسسات التابعة لهذا القطاع.
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء: تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام التي أنيط بها هذا الصندوق الذي كان معروفاً سابقاً بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل وهو مكلف أيضاً بتقديم التعويضات، وكذا القيام بالنشاطات التالية:
- حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل.
- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانية.
- القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية.
- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية في العمل. كما أن هذا الصندوق يعمل على تشجيع جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك منح المكافآت والقروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل السلامة المتوفرة لديها، إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانوناً.

المطلب الثاني: إجراءات نظام الصّحة والسلامة المهنية

إنّ ما تنصُّ عليه التشريعات، هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمّال، وذلك من خلال إجبار كلّ من أرباب الأعمال والعمّال أنفسهم على اتّباع أساليب وإجراءات، وتبني برامج واضحة في مجال السلامة المهنية، ولعلّ أهمّ هذه الإجراءات والبرامج ما يلي:

أولاً- تحسين ظروف العمل

تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية لذا فإن العناية بتحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، حيث أن هذا الاهتمام يساعد على تقليل الحوادث وحصر آثارها وذلك عن طريق:

أ- تعديل الوظيفة وبيئتها: يتعلق الأمر بإجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه إلا أنها في المقابل تحدث آثار ونتائج ملموسة، ولقد تشكل هذا الاتجاه في ظل ما يعرف بعلم الحركة والوقت والذي اعتمد في أسسه على مبدأ تراكم المعرفة والمهارة لدى

شاغل الوظيفة واستغلال ذلك في عمليات تصميم المهام، اختيار الوسائل والآلات وكذا أنظمة الإنتاج، من أجل الوصول إلى أعلى أداء ممكن من خلال تحقيق التناغم ما بين العامل والآلة، لذا في حالة عدم قدرة هذا العامل على مهارات نسق ومتطلبات المنصب نلجأ إلى التخفيف من هذه الأعباء والمتطلبات عن طريق:

- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.
- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الانضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة... الخ.
- تغيير طرق أداء الوظيفة من خلال أتمتة العمليات.

ومن جهة أخرى يوجّه الاهتمام نحو تحسين الظروف المادية والتنظيمية التي تمارس من خلالها الوظيفة من خلال العمل على:¹⁶

- **توفير الإضاءة المناسبة:** إذ يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق وطبيعة كل نشاط، فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محدودة كالأعمال الدقيقة مثلا، في حين لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار، كما يجب أن تأخذ مسألة تغطية الضوء لكافة مساحة العمل الاهتمام اللازم.
- **توفير درجات الحرارة المناسبة:** تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار، كما تظهر إشكالية تديني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا، إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها ولو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد.
- **معالجة الضجيج:** يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة، لذا وجب على المسؤولين على سلامة العمال معالجته من خلال:
- التصميم الجيد للمباني والورشات بحيث تراعي أولوية الحدّ من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة.
- تعديل الآلات التي تصدر مستويات مرتفعة من الضجيج أو عزلها في مواقع خاصة.

¹⁶ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 588.

- **تنقية الهواء الداخلي:** يمثل هذا العنصر غاية في الأهمية ولتحقيقه يجب:

- الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل.

- مكافحة ومنع التدخين.

- تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء.

- **الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل:** إن نظافة مكان العمل وخلوه من مخلفات العملية الإنتاجية وتوفير المساحات اللازمة للعمل بحرية تحد وبشكل كبير من مخاطر وقوع حوادث مهنية، كما أن توفر أجهزة الإنذار تساعد على ضمان سلامة العاملين.

- **تعديل وقت ونسق العمل:** رغم ما حققه العمال من انجازات على مستوى وقت العمل خلال نضالهم النقابي، وما عززته مختلف التشريعات، إلا أنه لا يزال يحمل العديد من القيود التي تتباين في ظلها قدرات كل فرد على تحملها والتأقلم معها.

وعلى اعتبار أن أداء المؤسسة ومردوديتها لا يتحددان فقط وفق وقت العمل الممارس فإن مسألة تخفيض مدته تحظى بتأييد شريحة مهمة من العمال بالمقارنة مع مسألة الأجور، كما تحظى آلية إعادة توزيع مدة العمل على الساعات، الأيام والسنوات بتأييد واسع وسط العمال في الدول الصناعية الغربية، أكبر من مدة العمل في حد ذاته.

ب- **نوعية الحياة في مكان العمل:** وهي تستهدف الإطار العام لحياة العامل وظروفه الاجتماعية داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي، بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية من خلال:

- **أخذ الإنسان بعين الاعتبار في مكان العمل؛** وفق ما يلي:

- الاتصال المستمر والتكوين الدائم حول السلامة وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية.

- إشراك أكبر عدد ممكن من العمال في مجموعات العمل عبر كافة مستويات المؤسسة، والالتزام بفكر المشاركة في ظل ثقافتها.

- الدراسة الجماعية للمخاطر الخفية في العمليات الإنتاجية ومعالجتها جماعيا.

- دراسة وتحسين الإجراءات العملية، وتشجيع العاملين على ضمان النوعية، السلامة والإنتاجية.

- **تشجيع المسؤولية الفردية،** وذلك عن طريق الآتي:

- تكريس وعي الفرد بأهميته في نمو المؤسسة وتطورها.

- تعزيز مسؤولية كل فرد تجاه السلامة المهنية مهما كان موقعه من هيكل المؤسسة.
- إشراك كل فرد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال السلامة المهنية.
- **تحسين المناخ الاجتماعي:** كما هو معلوم فإن للبيئة الاجتماعية أهمية كبيرة في حياة الفرد داخل المؤسسة، فلهذا لا بدّ من تحسين هذه البيئة من خلال:
 - تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة.
 - انتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة، وإقحام العمال في اتخاذ القرارات، خاصة تلك القرارات المتعلقة بالسلامة المهنية.
 - توفير نمط قيادي تشاركي يعطي فيه القائد المثل الأعلى من خلال حسن إصغائه لمشاكل العمال واهتماماتهم، واتخاذ القرارات المناسبة في مسائل كالترتيب حسب تقييمه لقدرات ومؤهلات كل فرد، كما يعطي مسألة الوقاية من المخاطر المهنية الأهمية اللازمة للحفاظ على سلامة موظفيه.
- **ت- تعديل المهام:** وذلك بطريقة جذرية تمس العمل وآليات أداءه عن طريق:
 - تدوير المناصب: وتقتضي هذه الخطوة نقل العاملين بين المناصب بطريقة تكسر الجمود والملل الذي قد يصيب البعض نتيجة قيامهم بذات الوظيفة وأدائهم لنفس المهام يوميا طيلة عملهم بالمؤسسة، وبذلك نلبي ضرورة عدم شغل نفس الأفراد للأعمال الأقل جاذبية والتي يتقادها الآخرون.
 - وتمارس هذه الطريقة أثرا مزدوجا، فهي من جهة وسيلة فعالة للرفع من معنويات العمال وتعزيز ثقتهم بقدر اقم، ومن جهة أخرى تلبي احتياجات المؤسسة من حيث خلق عمال متعددي المهارات يساهمون في تحسين أدائهم.
 - إثراء المهام وتوسيعها: تهدف هذه الطريقة إلى الرفع من سلطات الفرد ومسؤولياته في آن واحد، مما يخلق نوعا من الحركية الفردية تزيد من مستوى تركيز العامل وحيويته.

ثانياً- إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف

- إن تورط العامل وتسببه في وقوع حوادث العمل دفع بالعديد من الخبراء إلى اقتراح إجراء احتياطات استباقية لتجنّب الحوادث المهنية، عن طريق اختيار يدٍ عاملة أقلّ عرضة

للحوادث، وذلك بإجراء اختباراتٍ قبل التوظيف تحدّد مدى امتلاكهم للمميّزات المطلوبة، ومن بين هذه الاختبارات نجد:¹⁷

أ- **اختبارات الاستقرار النفسي:** اختبرت هذه الطريقة على سائقي سيارات الأجرة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث وجد أن السائقين الذين فشلوا في تجاوز خمسة اختبارات أو أكثر سجلوا ثلاثة حوادث على الأقل، في حين سجل الباقون ممن تحازوا هذه الاختبارات بنجاح 13 حادثة في المتوسط فقط.

ب- **مقاييس التنسيق العضلي:** يعد هذا المؤشر من أهم علامات السلامة، ففي إحدى الدراسات التي استهدفت 600 عامل تم تقسيمهم إلى أربعة مجموعات، وجد أن الربع الأسوأ في مقاييس التنسيق العضلي سجل 51% من مجمل الحوادث.

ت- **اختبارات المهارات البصرية:** تلعب الرؤية الجيدة دوراً هاماً في منع الحوادث المهنية خاصة في وظائف معينة، حيث أوضحت إحدى الأبحاث أن مقارنة 52 عام؟ سجلهم خالي من الحوادث بنفس العدد ممن تعرضوا للحوادث، تبين أن 63% من المجموعة الأولى اجتازت اختبارات الرؤية في حين اجتازها 33% فقط من المجموعة الثانية.

ث- **اختبارات مصداقية الموظف:** تشير العديد من الدراسات أن اختبار مصداقية الموظف تساعد بشكل كبير على تفادي الحوادث، ويقاس هذا الاختبار مدى الأداء الحريص والأمن للوظيفة ودرجة الوعي، ويقدم كاستجاب أثناء مقابلة التوظيف.

ثالثاً- إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية

لقد تجمعت أدلة كثيرة في السنوات الأخيرة تؤكد أهمية إشراك العمال في إثارة اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم ورعايتهم، وعلى سبيل المثال فقد أكد بعض الباحثين أنه إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك والمساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم فإنهم سوف يضعون أنفسهم القواعد وسوف يقبلوها ويحترمونها وينفذونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم.

ولقد طبق هذا المنهج على عمال صناعة الصلب، حيث دربوا على ارتداء الأحذية الواقية، ولقد عرض عليهم كثير من البيانات التي توضح حدوث نسبة كبيرة من الإصابات في أقدام العمال، وطلب منهم أن يقدموا الاقتراحات أو التوصيات التي تحمي العمال من

¹⁷ غاري ديسلر، مرجع سابق، ص 539.

مثل هذه الإصابات، ولقد ناقش المشرفون معهم مشكلة السلامة المهنية من زواياها المتعددة، وتم اقتراح استعمال الأحذية الواقية، كما تقرر استخدام أنواع مختلفة من الأحذية على أساس التجريب ولم يتدخل مهندس السلامة المهنية ولم يضع أي اقتراحات بينما ترك ذلك للعمال أنفسهم وكان دوره مقتصرًا على إثارة النقاشات ومساعدة العمال على الوصول لقرارات محددة، وكان هؤلاء العمال يناقشون زملائهم ويأخذون رأيهم، ومعنى ذلك أن الاقتراحات والتوصيات لم تكن قاصرة على هذه الفئة المختارة فقط، وإنما كانت نابعة من جميع العمال، وفي النهاية قررت المجموعة أن يرتدي العمال نوعًا معينًا من الأحذية طوال وقت العمل، وكانت النتيجة أن تقبل جميع العمال هذه التوصية بحماسة كبيرة.¹⁸

وهنا نتساءل لماذا نجح هذا المنهج؟ والسبب الواضح أن هذا القرار كان صادرًا مباشرة من الناس الذين يتأثرون مباشرة بهذا القرار، إنه صادر منهم ولهم، ومما يؤكد علم النفس أن الناس يهتمون أكثر عندما تتاح لهم فرصة المساهمة في تحديد نشاطاتهم، وعلى العكس مما هو شائع فإن كثيرا من الناس يحبون تحمل المسؤولية، وإن الشخص ليشعر بالسعادة عندما يجد الناس يحترمون قرارًا من صنعه أو وضعه.

ومما يساعد أيضا على قبول هذا القرار وفاعليته أن التغيير في الرأي حدث بين الجماعة تدريجيا وليس فجائيا، لأن التغيير المفاجئ سيجابه بالمقاومة من طرف العمال، وللقضاء على مقاومة كل ما هو جديد يلزم تقديم العادة الجديدة والأسلوب الجديد تقديم تدريجيا وتجنب صدور الأوامر والقرارات من أشخاص بعيدين عن مجال تطبيق القرارات ولا يتأثرون بهما.

رابعًا - التدريب على منع الحوادث:

من المعروف أن التدريب المهني يقوم على أساس من نظريات التعلم أو على أساس التطبيق العملي لنظريات التعلم، إن وظيفة التدريب الأساسية هي أن يتعلم الفرد بعض الأساليب الجديدة للسلوك، أما في مجال الوقاية من الحوادث، فإن التدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المدرب يقع عبء تغيير سلوك العامل، والدليل على حدوث هذا التغيير هو القيام بالسلوك الآمن السليم، بدلا من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحوادث، ومهما

¹⁸ عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، مرجع سابق، ص 124.

يكن طبيعة البرامج التدريبية فإنها تعد عديمة الأهمية ما لم تؤدي حقيقة إلى انخفاض معدلات الحوادث عند المتدرب.

ويمكن تخفيض معدل الحوادث إذا تعلم العامل كيفية القيام بالسلوك السليم في وظيفته، وقد يكون العامل ملما حقا بقواعد السلامة المهنية وشروطها، ولكن هذه المعرفة في حد ذاتها لا تضمن أنه سوف ينفذ هذه القواعد وعلى ذلك فإن برامج التدريب يجب أن تستهدف جانبين:

- إمام العامل بالطرق السليمة في أداء العمل.

- حثه أو تشجيعه أو إثارته نحو تنفيذ هذه المعرفة.

خامسًا - استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات، وعلى ه ذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض، حيث يمكن تعريف أدوات أو معدات الوقاية الشخصية على أنهما: "مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لغرض الحماية من حوادث العمل، وللوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للعناصر الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية في بيئة العمل". وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي:

أ. **الملابس الواقية:** يعتمد نوع الملابس الواقية على نوع العمل المطلوب أدائه، وتوضح

الأشكال التالية الأنواع المختلفة للملابس الواقية وما تناسبه من الأعمال:

- بذلة القطعة الواحدة: يعطي وقاية لجسم العامل وهو غير قابل للتعلق بالأجزاء المتحركة من الآلات وهو يناسب أكثر الورش الميكانيكية.

- بذلة القطعتين: مريح في الارتداء ويفضل استعماله لورش الأعمال اليدوية والخفيفة كأعمال النجارة، وهو أقل أمان من بذلة القطعة الواحدة.

- البالطو: مريح وسهل الارتداء والخلع ولا يلتصق بالجسم ويليق بالخصوص للمفتشين والمشرفين وكذا مساعدي العمال.

- المآزر: الغرض من استعمال المآزر هو حماية ووقاية الجزء الأمامي من الجسم (الصدر، البطن والساقين) من المخاطر المحتمل حدوثها مثل الاحتراق بالمواد الملتهبة أثناء

عمليات الحدادة واللحام والمواد الكيميائية أو بالمواد المشعة، كما تستعمل ضد البلل والزيوت.

عند ارتداء الملابس الواقية يجب على العامل أن يراعي أن يكون نوع هذه الملابس وطرق ارتدائها لا تُعيِّقه عن أداء عمله أو تُشَتِّت انتباهه عن العمل الذي يؤديه:

- فالملابس الطويلة قد تعيق مرديها عند الحركة أو الانتقال.
- الشَّعر الطويل ممكن أن يضر العامل بعدم نظافته أو يعلق بالأجزاء الدوارة من الآلات.
- الأدوات الحادة يمكن أن تصيب العامل ببعض الإصابات إن كانت بارزة من الجيوب.
- الأكمام السائبة يمكن أن تعلق بالآلات وقد تعوق العامل في محاولة الابتعاد عن مصدر الخطر.

- سقوط الأشياء من الجيوب المثقوبة قد تشتت انتباه العامل في لحظة هامة تؤدي به إلى الإصابة.

ب- أدوات حماية الوجه والعينين: توجد أدوات حماية الوجه والعينين على هيئة أقنعة أو نظارات، تصنع عادة من اللدائن أو الفيبر أو المعدن، فيما يلي عرض لأنواعها واستخدام كل منها.

- **الأقنعة الواقية:** تستخدم الأقنعة الواقية التي يركب بها زجاج أو بلاستيك إما أسود أو شفاف لحماية الوجه من الضوء الشديد واللهب والحرارة المنبعثة وتطاير الشظايا والمواد الكيميائية والشرر.

- **النظارات الواقية:** تستخدم لحماية العينين من المخاطر والأضرار التي قد يصيبها أثناء العمليات الصناعية المختلفة، وتوجد النظارات الوقائية بنوعين أساسيين هما:

• نظارات شفافة: وهي تستخدم لحماية العين من الأجسام المتطايرة الناتجة عن العمليات الميكانيكية مثل الخراطة والنقب، كما تستخدم في حماية العينين من تطاير الأبخرة والسوائل الكيميائية أثناء العمل في المختبرات والمعامل الكيميائية.

• نظارات ملونة: وهي تستخدم لوقاية العينين من شدة الحرارة والضوء وتطاير الأجسام الدقيقة الساخنة أثناء عمليات اللحام بالأكسجين.

ت- أدوات حماية اليدين: تتعرض أيدي العاملين أثناء العمليات الصناعية المختلفة إلى الجروح ودرجات الحرارة المرتفعة والحروق والتلوث بالمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية...

إلخ، لذلك فقد صممت القفازات المختلفة الأشكال والأنواع الحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية المحتمل حدوثها أثناء تأدية عملهم.

وتختلف أنواع وأشكال القفازات الواقية باختلاف نوع العمل الذي يؤديه العامل، حيث يمكن أن نذكر ما يلي:

- القفازات الجلدية: وهي تستعمل لحماية ووقاية الأيدي من الجروح نتيجة لتعرضها عند حمل الأجزاء ذات الحواف الحادة.

- قفازات الاسبستون: تستعمل هذه القفازات المصنوعة من المواد العازلة للحرارة كالاسبستون لحماية ووقاية الأيدي من اللهب ودرجات الحرارة المرتفعة.

- قفازات مطاطية: تستعمل القفازات المصنوعة من مادة عازلة للكهرباء والخالية تماما من الكربون للمنتجين والعاملين في مجال الكهرباء وذلك لحمايتهم ووقايتهم من الصدمات الكهربائية منع وصول التيار الكهربائي للجسم عن طريق اليدين - أثناء قيامهم بأعمال التركيب والتوصيل والصيانة الدورية، كما تستعمل هذه القفازات أيضا لوقاية وحماية أيدي العاملين في المخابر من التلوث بالمواد الكيميائية.

- قفازات جلدية مبطنة بالرصاص: تستعمل القفازات المصنوعة من الجلد والمبطنة بالرصاص لحماية ووقاية أيدي العاملين في الأجهزة والمواد المشعة التي يتعرضون إليها كالالتهابات والحروق الجلدية، وتتميز قفازات الرصاص هذه بوقاية الجسم عن طريق الجزء المعرض له (اليدين) من خطر نفاذ الإشعاعات وتأثيرها الضار على جسم الإنسان.

ث- أدوات حماية الرأس: وهي تتمثل في الخوذات "Casques" الصلبة المصنوعة من البلاستيك والمعادن والقماش والألياف الصناعية وهي تستخدم في وقاية الرأس من المخاطر المحتمل حدوثها أثناء العمل، ومن الشروط التي من الأحسن أن تتصف بها خوذة الرأس ما يلي:

- خفيفة الوزن بحيث لا تشكل ثقلاً على الرأس.

- أن تكون بدرجة صلابة كافية بحيث تتحمل الصدمات.

- استدارة الهيكل الخارجي لتعمل على انحراف الأجسام المحتمل سقوطها في اتجاه آخر بعيد عن الجسم.

- مبطنة من الداخل بمادة ماصة للصدمات واحتوائها من الداخل على أحزمة أمان.

- تزود بحلقة دائرية لحماية ووقاية الجبهة والرقبة من حرارة الشمس.

- إمكانية تركيب واقيات للأذان وأقنعة واقية للوجه.
- إمكانية تواجد وسائل إنارة بأعلى غطاء الرأس. والجدول التالي يوضح مادة صنع الخوذة واستخداماتها المناسبة لها.
- ج- أدوات حماية القدمين: تستخدم الأحذية الآمنة الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد.
- وتختلف أنواع وأشكال الأحذية باختلاف نوع العمل الذي يؤديه المنتج والمخاطر المحتمل حدوثها في أماكن العمل المختلفة وهي كالآتي:
- أحذية المطاط "Caoutchouc": تستعمل الأحذية المصنوعة من المطاط لحماية ووقاية الأقدام من الأضرار والأمراض المهنية التي قد يصاب بها العمال أثناء التعرض لأماكن المياه أو عند التعرض لمخلفات الصرف الصحي أو أثناء تداول أو نقل المواد الكيميائية.
- أحذية بمقدمة صلبة: تستعمل الأحذية المصنوعة من الجلد والمقواة بمقدمة صلبة لحماية ووقاية أصابع وأقدام العمال من كافة المخاطر المحتمل حدوثها مثل سقوط أو انزلاق الأجسام الصلبة أو الاصطدام بها.
- أحذية خالية من المسامير: تستعمل الأحذية المصنوعة من الجلد أو المطاط والخالية تماما من المسامير لحماية ووقاية أقدام العاملين من مخاطر الكهرباء أو عند التعرض للمواد شديدة الحساسية للاحتراق أو في الأماكن المشبعة بالأبخرة أو الغازات القابلة للاشتعال.
- أحذية ذات ألواح معدنية: تستعمل الأحذية المقوّاة والمزودة بألواح معدنية مرنة لحماية ووقاية أقدام العاملين من المخاطر التي قد يتعرضون إليها أثناء السير على الأجسام الحادة مثل المسامير أو الأجزاء المعدنية الصغيرة الحادة أو قطع الزجاج أو ما شابه ذلك.
- ح- أدوات حماية السمع: يتعرض بعض العاملين في أماكن عملهم لمخاطر الضوضاء مما ينتج عنه ما يسمى بالإصابة بالصمم المهني، وتستخدم أدوات حماية السمع للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام، حيث تعمل هذه الأدوات على خفض مستويات الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمنا وهي كالآتي:
- سدادات الأذن: تستعمل سدادات الأذن في خفض مستوى الضجيج، وتصنع السدادات من البلاستيك المعالج كيميائيا حتى لا يتسبب عنه أضرار صحية، أو من القطن الممزوج بالشمع.

- أغطية الأذان: تستعمل أغطية الأذان بحيث تغطي الأذنين بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل المطارات وبالقرب من الآلات التي تصدر أصوات عالية، وتعمل أغطية الأذان كاتمات للضوضاء وخافضة للضجيج العالي، وتصنع أغطية الأذان من البلاستيك من طبقتين أو عدة طبقات يوضع بين كل طبقتين مادة تمتص الذبذبات الصوتية. إلا أن هناك بعض الاعتراضات على هذه الأدوات باعتبار أنها تجعل سماع الحديث صعباً، إلا أنه ثبت من التجارب أنه يمكن سماع الحديث بوضوح إذا وصلت الضوضاء إلى 85 ديسبل لأن تلك السدادة أو الغطاء يقلل من الضوضاء إلى درجة تجعل ذبذبة الصوت البشري واضحة للخلاف البسيط بين تردده وتردد الضوضاء.¹⁹

خ- أدوات حماية الجهاز التنفسي: تتعرض الرئتان لاستنشاق الأتربة أو الأبخرة أو الغازات المنتشرة في جو العمل إلى مخاطر وأضرار صحية تؤدي إلى ما يسمى بالتليف "Fibrose" أو التحجر الرئوي، أو بالتسمم نتيجة الأبخرة الملوثة، أو الوفاة نتيجة الاستنشاق الغازات السامة، لذا تستخدم الأقنعة لحماية ووقاية الرئتين والجهاز التنفسي بصفة عامة من الأخطار السابقة الذكر، وتكون هذه الأقنعة على هيئة كمامات توضع على الوجه بحيث تغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله ومنها ما يغطي الرأس بالكامل وقد يكون القناع جزء من بذلة العمل، وتختلف أنواع وأشكال أدوات حماية الجهاز التنفسي باختلاف نوع وطبيعة أماكن التلوث وهي كالآتي:

- كمامة للوقاية من الأتربة الخشنة: يستخدم هذا النوع من الكمامات لحجب الأتربة الخشنة ومنع دخولها إلى الجهاز التنفسي عن طريق الفم والأنف، بحيث تكون الكمامة مطابقة تماماً لمنطقة التنفس لمنع دخول الهواء الخارجي إليها والمحمل بالأتربة الضارة.

- كمامة للوقاية من الأتربة الصغيرة (الدقيقة): يستخدم هذا النوع من الكمامات لحجب الأتربة والغبار الدقيق والتي تتسرب في الحويصلات الهوائية للرئتين عن طريق دخولها عبر الفم والأنف والتي يتسبب عنها التليف أو التحجر الرئوي، يتم حجب هذه الأتربة ومنعها من الوصول إلى منطقة التنفس عن طريق المرشحات التي يتم تركيبها بالكمامة، هذه الكمامات مزودة بصمامين أحدهم لدخول هواء الشهيق والآخر مخصص لخروج هواء الزفير، كما يجب استبدال المرشح عند الشعور بصعوبة التنفس.

¹⁹ نهاد عطا حمدي - زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 41.

- كمامة الوقاية من الغازات: وهذا النوع مخصص للوقاية من الغازات الخائقة أو الملهبة أو المهيجة للجهاز التنفسي والتي تنتشر في جو العمل، تزود الكمامة بمرشح على هيئة علبة موضح عليها اسم الغاز الذي أعد من أجل الوقاية منه، كذلك مزود بصمام يسمح بدخول هواء الشهيق فقط وصمام آخر يسمح بخروج هواء الزفير، وهذا النوع يعمل على اختزال المواد الضارة وتنقية هواء الشهيق.

- كمامة الوقاية باستخدام الأكسجين النقي: يستخدم هذا النوع من الكمامات الواقية عند العمل بالأماكن المغلقة التي لا يتوفر كما الأكسجين، أو عند انتشار الغازات الخائقة أو الغازات السامة في جو العمل، والكمامة مزودة بأسطوانة بهما الأكسجين المضغوط، وتحتوي هذه الأسطوانة على مؤشر يوضح كمية الأكسجين المتبقي بالأسطوانة.

د- أحزمة الأمان: تستخدم أثناء صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة مع حمله مجموعة أدوات أو غدد أو أي شيء آخر، فإن ذلك قد يشكل خطراً جسيماً على حياته، لذلك فقد صممت الأحزمة والحبال الآمنة لحماية العاملين من أخطار الانزلاق أو السقوط من أعلى السلالم أو من الأماكن العالية، ويحمل العامل الأدوات التي يستخدمها بوضعها بالحزام بشكل آمن أو بشريط حامل يعلق في كتفه، مع تثبيت الحبل ما بين الحزام والسلم المتقل أو ما بين الحزام ومكان العمل المرتفع.

سادساً- استعمال الإعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية: تعتبر الإعلانات والملصقات وسيلة هامة تساعد على نشر الوعي الوقائي لدى العمال، خاصة إذا تم إعدادها واستخدامها بطريقة جيدة، فهي تؤثر على سلوك العمال وتصرفاتهم تأثير يماثل الدعاية التجارية، وتنقسم الإعلانات والملصقات إلى:

أ- الإعلان الإيجابي: الذي يبين الفائدة من التزام الاحتياط والحذر، وكمثال على هذا الإعلان "السلامة تعني إتباع الطريقة المأمونة في العمل".

ب- الإعلان السلبي: الذي يبين المضار التي تلحق بالعمال نتيجة عدم الحذر كعبارة "عدم استعمال الكمامة يؤدي إلى التسمم".

وحتى تترك الإعلانات والملصقات آثارها المطلوبة يجب مراعاة ما يلي:

- الإعداد الجيد لها من حيث الشكل واللون والخط ودرجة التأثير.

- أن تستجيب لطبيعة الخطر الموجود.

- وضعها في مواقع بارزة يراها العمال بوضوح.

- تغييرها باستمرار حتى لا تصبح من الأشياء الروتينية.

سابعًا- توفير الإسعاف الأولي والمساعدة الطبية (طب العمل):

انطلاقًا من دوره في حماية العمال، يعتبر طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام السلامة المهنية في المؤسسة، ذلك أنه يهدف بدرجة أولى إلى وقاية العمال من الحوادث والأمراض المهنية، ثم إن إيجاد عمال أصحاء يساهمون في رفع الكفاية الإنتاجية يعتبر الهدف الأول لطب العمل، فهو وسيلة لتجديد قوة العمل وتمييتها، من خلال مساهمته الدائمة في تحسين ظروف العمل وتنظيمها بطريقة سليمة وأمونة تحول دون وقوع الحوادث أو الإصابة بالأمراض المهنية، ويهدف طب العمل إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حماية ووقاية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

- تعيين العمال في مواقع تتناسب وقدراتهم البدنية والنفسية.

- تقليل حالات العجز وضمان إطالة الحياة النشيطة للعامل.

- التقييم الدوري المستوى صحة العمال.

ويعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، وبغية التكفل الجيد بعمالها يتعين على المؤسسات إنشاء مصلحة مستقلة لطب العمل يضم أطباء متخصصين وذوي كفاءة عالية.

ويضطلع طبيب العمل بدور رئيسي في تنفيذ برامج السلامة المهنية لذا يتطلب الأمر أن يكون متخصصا في طب العمل، حتى يتمكن من المساهمة الفعالة من خلال إبداء رأيه في مختلف الجوانب المرتبطة بالسلامة المهنية وعموما يقوم طبيب العمل بالمهام التالية:

- الفحص: حيث يقوم بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها، وخاصة العمال الجدد.

- المراقبة: يتميز طبيب العمل عن الطبيب العادي كونه يقوم بمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة مختلف العوامل المسببة للحوادث والأمراض المهنية، وبالتالي فهو مطالب بقضاء ثلث وقته في المؤسسة باحثا عن الأخطار ومقدمة النصائح اللازمة لمشرفي العمل ومهندسي السلامة ومسؤولي المؤسسة.

- الاستشارة: يعتبر طبيب العمل مستشارة لمختلف الأطراف المعنية بالوقاية من عمال ومشرفين حتى ملاك المؤسسة.

ثامناً - إتباع أنظمة تحفيزية وتأديبية خاصة بالسلامة المهنية

تتبع بعض المؤسسات أسلوب توفير الحوافز للعاملين للتقيد بأنظمة السلامة، كإجراء المسابقات للسلوك السليم في العمل، بحيث يجري صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة لمستحقيها، كما يتعين اتباع نظام تأديبي للمخالفين الذين لا يتقيدون ببرامج السلامة، وتحديد مستويات الغرامات حسب النوع والحالات والإجراءات لذلك.

وذلك بتشجيع الأجهزة والآلات وإصلاح واستبدال الأجزاء التالفة، والإسهام في تخطيط وترتيب هذه الأجهزة بطريقة ملائمة، وتعديلها لتشغل مساحة أقل وللمحافظة على القوى العاملة، وبذلك يمكن تخفيض معدلات الحوادث. وقد تثار مسألة خاصة بأنسب وقت لإصلاح الآلة وهذا متروك لرأي المهندس، بحيث يمكن تقليل التعطلات والتوقفات إلى أدنى حد ممكن، وهذا في الغالب يتم حسب نظام روتيني موضوع، ومن الملاحظ أن من أسباب وقوع الحوادث إهمال الصيانة وضعف الإشراف.

ومن الأنسب استبدال الأجزاء المتأكلة قبل اهتلاكها بالكامل، وذلك لمنع التوقفات الفجائية أثناء العمل، ويمكن تحقيق ذلك بالكشف الدوري على الآلات والأجهزة ووضع هذه الأعمال بناء على نتيجة الكشف في جدول الصيانة والإصلاحات.

ويجب أن يتولى أعمال الصيانة للأجهزة المدارة بالكهرباء عمال على درجة عالية من المهارة والمعرفة، ومدربون بطريقة سليمة، وذلك حتى لا يترتب على ذلك إحداث أضرار لأنفسهم ولغيرهم.

ويجب الاهتمام أيضا بنظافة الطرقات والممرات من الشحوم والزيوت، حتى لا يترتب على ذلك سقوط شخص وإصابته، وكذا التخلص من الأتربة والغازات، ويمكن معرفة مستوى الأمن والسلامة داخل المصنع من التخطيط الداخلي للمصنع، حيث نجد أن التخطيط الجيد يحقق الأمن والسلامة للعاملين، ويستدل على هذا من التنظيم والترتيب الخاص بالأجهزة والمعدات، ومن توافر الأماكن الملائمة لتخزين المواد.

وبهذا يتضح أن لقسم أو إدارة الصيانة دور رئيسي في مجال الوقاية من الحوادث، لأن هذا من شأنه خلق ظروف مأمونة، والتي تبعث في نفس العامل نوع من الشعور بالأمن والاستقرار، وبالتالي إثارة حماسه وتفانيه في أداء عمله.

الفصل الثاني:

الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني

المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي

أصبح الضمان الاجتماعي، في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، تتميز إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية.²⁰

تبرز أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل في الحماية التي يقدمها بعد وقوع الخطر المهني، سواء تعلق الأمر بحادث عمل أو مرض مني، والتعويض له الطابع الجزافي، فقد حدد القانون مسبقا طبيعة ونوع المزايا، التي سيحصل عليها العامل المصاب، والتي تتماشى مع نسبة ودرجة إصابته. ويلاحظ أن هذه الحقوق لا يتمتع بها العامل بمفرده، فإن تكييف التأمينات الاجتماعية على أنها "ضمانات اجتماعية" أدى إلى اتساع دائرة الحماية، من حيث الأشخاص والحقوق.

إنّ الضمان الاجتماعي لا يخص العامل فقط بالحماية، بل يشمل بعض أفراد عائلته، والذين يستفيدون من خدماته، في حالة تعرض العامل إلى خطر مني يؤدي إلى وفاته، فهنا يتدخل الضمان الاجتماعي كبديل عن العامل من حيث التكفل بهذه الفئة (المطلب الأول). لا تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويض تلقائيا، بمجرد وقوع حادث العمل أو المرض المهني، فالعامل المضرور، أو ذوو حقوقه في حالة ما إذا ترتب عن الحادث وفاة العامل، يقومون بإتباع مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها قانونا من أجل تحقيق ذلك الغرض (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضرور

في حالة تحقق الإصابة للعامل، سواء كانت حادثا أو مرضا مهنيا، تترتب للعامل حقوق تجاه هيئة الضمان الاجتماعي باعتباره مؤمنا لديها، بشرط أن يكون رب العمل قد

²⁰ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 175.

دفع مسبقا اشتراكات التأمين هذه المخاطر، تقدم هيئة الضمان الاجتماعي نوعين من الحقوق، عينية ونقدية، ويؤدي هذا التنوع إلى زيادة المزايا التي تتمتع بها الضحية، وتهدف في مجملها إلى التكفل التام بالعامل ومحاولة القضاء على كل أثر يمكن أن تخلفه الإصابة، وإذا تعذر عليها ذلك تلتزم بتقديم البديل.

إن أول التزام يقع على عاتق الضمان الاجتماعي هو إفادة العامل بالرعاية الطبية وتوابعها، سواء ثبت انقطاعه عن العمل أم لا، على عكس بعض الحقوق الأخرى التي يستلزم للتمتع بها انقطاع العامل عن العمل، بمعنى الغياب الذي يفقده الأجر، في هذه الحالة يقدم الضمان الاجتماعي للعامل تعويضا يوميا، يكون بمثابة تعويض عن الأجر. لا تتوقف الحماية التي يقدمها الضمان الاجتماعي عند هذه الحقوق أو المزايا لأن الحقوق تختلف بحسب درجة الضرر الذي يلحق بالعامل، سواء كان عجزا جزئيا أو كليا، أو الوفاة، فتظهر فئة ذوي الحقوق تطالب بالحماية، كونها كانت تحت كفالة الضحية، فيلتزم الضمان الاجتماعي تعويضهم حسب ما هو مقرر قانونا.

الفرع الأول: المزايا العينية

المزايا العينية هي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب، ولا يستفيد منها ذوو الحقوق، بعد أن يتمكن من إثبات أحقيته في التكفل وتكييف الإصابة التي يعاني منها على أنها حادث عمل أو مرض مهني²¹، الهدف من تقديم الخدمات العينية للعامل المصاب، هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة، وفي حال استحالة ذلك يسعى صندوق الضمان الاجتماعي إلى تقديم البديل، ليتحقق الشفاء ويتمكن من العودة إلى حياته المهنية.

كما يمكن للضمان الاجتماعي، أن يقدم منحا مؤقتة في انتظار القرار النهائي للطبيب المستشار للوكالة، ولضمان أكثر حماية فقد منع القانون رب العمل من فصل العامل خلال فترة الإجازة المرضية²².

²¹ القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

²² قررا المحكمة العليا، غ، ملف رقم 36591، مؤرخ في 15/10/1984 " من المقرر عدم جواز فصل العامل في فترة الإجازة المرضية مادام أن طبيب الصندوق لم يصرح بشفائه من حادث : م ق، عدد 3، 1984، ص 123 و 124. المادة 08 من القانون رقم 83-11، المعدلة بالمادة 04 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ج ج ج، عدد 42، المعدلة بالمادة 4 من القانون 11-08، مرجع سابق.

أولاً- الرعاية الطبية

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية، والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات في إطار التأمينات الاجتماعية، يؤدي الرعاية الطبية²³ الممارس العام والأطباء الاختصاصيون، بما في ذلك أخصائي الأسنان، على أن تقدم للمصاب إلى أن يشفي من إصابته ويعود إلى عمله أو إلى حين ثبوت العجز وتقدير نسبته، يتم ذلك بناء على تقرير طبي يدونه الطبيب الذي يختاره المصاب، فيحرر شهادة الشفاء وتوقيف العلاج، أو يحدد نهاية العلاج الاستقرار وضع العامل وثبوت العجز.

ثانياً- الأجهزة التعويضية

قد تمس الإصابة التي يتعرض لها العامل، عضوا من الأعضاء التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، فهنا القانون تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء والاستغناء عنها.

ثالثاً- إعادة التأهيل الوظيفي

منح المشرع الجزائري للعامل المصاب حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة معتمدة خاصة ويقصد به "هو العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر، حتى يستفاد منه في الإنتاج وترتفع روحه المعنوية وللاستفادة من هذا الإجراء يقدم الضحية طلباً لهيئة الضمان الاجتماعي يطالب فيه بإعادة تأهيله وظيفياً.

قد يوافق صندوق الضمان الاجتماعي على ضرورة التأهيل الوظيفي، فهنا لإيثار أي إشكال، ويستفيد العامل المصاب منه، وقد يرفض ذلك، وهنا يتم اللجوء إلى الخبرة الطبية، ومهما كان الرأي المتوصل إليه فإن صندوق الضمان الاجتماعي يلتزم بإخطار العامل المصاب بالقرار.²⁴

²³ المادة 31 من القانون 83-13، مرجع سابق.

²⁴ هارون بركان، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج، تخصص تسيير هيئات الصمان الاجتماعي، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993، ص 34.

رابعاً - التكيف المهني

إذا أصبح العامل المصاب غير قادر على ممارسة مهنته، أولاً تتأتى له إلا بعد تكيف جديد لكفاءاته العضلية، فهنا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتكيفه مهنيا وهيئة الضمان الاجتماعي غير ملزمة بالتكيف لدى جهة معينة، فقد يتم ذلك داخل المؤسسة كما قد يكون لدى صاحب العمل، لتمكينه من تعلم المهنة التي يختارها بإرادته.

الفرع الثاني: المزايا النقدية

المزايا النقدية هي مجموعة من الحقوق المالية، التي قررها المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات التي تولي أهمية لضمان حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب، بغض النظر عن نسبة أو درجة الإصابة التي تعرض لها من جراء حادث عمل أو مرض مني، إلا أنه في غالب الأحيان يكون عاجزا عن مزاوله نشاطه ومهامه بصفة مؤقتة، الأمر الذي يستدعي ضرورة التكفل به في الفترة التي يفقد فيها أجره.

وقد يترتب على إصابة العامل بحادث عمل أو مرض مني، عجزا دائما عن العمل، هذا العجز قد يكون كليا بحيث يحول بين العامل وأداء العمل بصفة مطلقة وقد يكون عجزا ينقص من قدرته على العمل، إذ يؤثر إما في مهارته أو كفاءته، أو يتطلب منه جهدا مضاعفا لكي يقوم به على النحو المطلوب منه، أو في الشكل الذي كان يقوم به من قبل، فهنا يكون الضمان الاجتماعي ملزما بتقديم تعويض يتناسب مع العجز الذي أصابه.²⁵

قد يكون أثر الحادث أكثر من وقوع عجز، فقد يؤدي بحياة العامل، فإن الحق في التعويض ينتقل إلى فئة محدودة على سبيل الحصر في القانون، وهم ذوي الحقوق مادام أن العامل مضمون من هيئة الضمان الاجتماعي فإنّ هذه الأخيرة تقدّم الحماية، سواء أبقى العامل حياً أو تُوفّي على إثر الحادث.

أولاً - التعويضات اليومية

إذا حالت الإصابة بين العامل وبين أدائه لعمله واضطر للتوقف، هذا لا يعني أنه سيفقد حقه في الأجر، لأن القانون قد ألزم هيئة الضمان الاجتماعي، بمنحه الحق في التعويض اليومي.

²⁵ هارون بركان، مرجع سابق، ص 35-36.

التعويض اليومي هو « مبلغ نقدي يُدفع للعاملِ المضروب، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أيّ فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد ». ويأخذ هذا التعويض صبغة معاشية، لعجزِ العاملِ عن كسبِ قوته نظراً لحالته الصحية التي تستوجب العلاج والمتابعة، خاصةً وأنّ الفترة الأولى التي يقع فيها الحادث لا يمكنُ معرفة مدى العجز الذي أصاب العامل²⁶، التعويض اليومي لا يُعتبرُ أجرًا بل تعويضًا، ممّا يترتبُ عنه النتائج التالية:

- لا يجوز الجمع بينه وبين الأجر .

- يُشترطُ لاستمرارِ صرفِ هذا التعويض أن يظلَّ العاملُ خاضعًا للتأمينِ الاجتماعي، على اعتبار أن العلة في منحه هي حيلولة الإصابة بينه وبين أداء عمله. ويقدرُ التعويض اليومي بحسب الأجر المستحق، والمسدد عنه اشتراك التأمين، لذلك يتعين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة.²⁷

ويتم تقدير التعويض اليومي بحسب أجر المنصب اليومي الذي يتقاضاه العامل، على ألا يتجاوز 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون .²⁸

ثانيًا - التعويض في حالة ثبوت العجز

التعويض المقرر في حالة ثبوت عجز العامل بعد تعرضه لخطر مني، يختلف بحسب اختلاف صورة العجز، يأخذ العجز الدائم صورتين، إما أن يكون كلياً يفقد بموجبه العامل المصاب القدرة على كسب قوته، إذ لا يستطيع القيام بأي عمل، وقد يكون جزئياً، وهذا العامل يمكن أن يمارس عمله، لكن ليس على الوجه المعتاد، مما يؤدي إلى نقص في الكسب، الذي يكون مرتبطاً بنسبة العجز، فكلما كانت نسبة العجز مرتفعة كانت القدرة على الكسب ضئيلة، وفي أغلب حالات العجز تكون الحاجة إلى المساعدة أمراً محتوماً للعامل.

تضع معظم التشريعات معيارين لتحديد نسبة العجز، أحدهما جامد والآخر مرن أما الجامد فيكون من خلال وضع جدول يتضمن معظم حالات العجز التي قد يتعرض لها العامل مع بيان كل نوع، حيث يتضمن حالات لفقد العضوي، و12 حالة لفقد البصر وكذا

²⁶ صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 71.

²⁷ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1996، ص 242.

²⁸ المادة 37 من القانون رقم 83-13، المعدلة بموجب المادة 5 من الأمر رقم 96-19.

فقد السمع من إيجابيات هذه الطريقة الوضوح والدقة في تحديد نسبة العجز، إذ يكفي مطابقة إصابة العامل على إحدى الحالات الواردة بالجدول لتبين نسبة العجز الذي تعرض له. لكن ما يعاب عليها هو احتمال وجود إصابات وحالات عجز غير واردة بالجدول، مما دفع ببعض التشريعات إلى وضع معيار آخر يتصف بالمرونة ويكمل المعيار السابق، إذ يتم اللجوء إليه فقط في الحالات غير الواردة بالجدول، وذلك من خلال شهادة طبية تثبت العجز ونسبته.

وإن اختلفت حالات العجز فإن المشرع وضع على عاتقه مسؤولية التكفل بالعامل وهذه الحماية مختلفة بحسب درجة العجز وشدته.

ثالثاً - التعويض في حال وفاة العامل

قد يكون حادث العمل أو المرض المني خطيراً، فيؤدي بحياة العامل هذا الأخير قد يترك أشخاصاً، كانوا تحت رعايته ومسؤوليته، وهم ذوو الحقوق والمحددون من طرف المشرع على سبيل الحصر:²⁹

- زوج المؤمن له، غير أنه لا تخول له الاستفادة من الأداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً، أو إذا كان أجيراً فهو بذلك يستفيد من الأداءات ليس بصفته من ذوي الحقوق، ولكن بصفته صاحب حق إلا إذا كان لا يستوفي للشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

- الأولاد المكفولين والذين يقل سنهم عن 18.

- وأيضاً أولاد مكفولين:

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 25 سنة وأبرم بشأنهم عقود تأمين، ويقضي بمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الوطني المضمون.

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة.

- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة، والمكفولين من الإناث مهما يكن سنهم

- الأولاد أياً كان سنهم، والذين تعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مني مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

²⁹ القانون 11/83، المؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج ج، عدد 28، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-17، المؤرخ في 6 يوليو 1996، ج ر ج ج، عدد 42.

- ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق، الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة، الذي استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.
- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له، أو أصول زوجة المكفولين، عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد".

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض

إن تعرض العامل للإصابة بسبب أو أثناء العمل سواء كانت حادثة عمل أو مرض مني، فإن الأمر من حيث الحقوق سيان، وهذا ما حدده المشرع من خلال إخضاعهما لنفس الأحكام، ولكن هناك التزامات تقع على مجموعة من الأفراد حتى يتم التكفل بالتعويض، يكون بداية من العامل المضرور أو ذوي حقوقه بعد وفاته من خلال مطالبة صندوق الضمان الاجتماعي بالتكفل للاستفادة من الحقوق المقررة قانوناً لهذا الوضع، لأن هذه الأخيرة لن تتكفل بالحادثة بصفة عفوية أو تلقائية ما لم يطالبها المضرور بذلك.

إذ يلتزم العامل بداية بإثبات تعرضه فعلاً لحادث عمل أو أصيب بمرض مني من خلال إتباع إجراءات خاصة بكل حالة، وبعد ثبوت الحادث يلتزم العامل المصاب بإثبات الأثر الذي خلفه الحادث أي تعرضه للإصابة (الفرع الأول).

إلا أنه وفي كثير من الأحيان لا يقتصر الأمر على مجرد إجراءات تتبع، فقد تواجه العامل عدة صعوبات ونزاعات يتوقف عليها حقه في التعويض ما لم يتمكن من مواجهتها والتصدي لها، هذه الأخيرة إذا اختلفت في نطاقها ونوعها، إلا أنها تتوحد في أطرافها، فنجد طالب التعويض من جهة، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ولا مجال للحديث عن دفع التعويضات أو التكفل، ما لم يتم تسويتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي

إن الحصول على التعويض تسبقه مجموعة من الإجراءات تقع على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه في الأصل، لكن ذلك لا يمنع من إلزام بعض الأطراف الأخرى بها، فأول التزام هو إثبات أن الحادث قد وقع فعلاً وقت العمل أو بسببه واستوفي عناصره، ولا يكفي مجرد وقوع الحادث وإنما يلزم العامل بإثبات أن هذا الحادث أو المرض قد خلف إصابة ليكون التعويض بقدرها.

أولاً- إجراءات إثبات وقوع الحادث

لا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي تلقائياً بدفع التعويضات للعامل بمجرد وقوع الحادث، إنما هناك مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بداية من إبلاغها بالحادث، وتمكينها من كل الوثائق والشهادات المكونة لملف العامل المصاب، وعليها البت فيه، بدراسته من كل الجوانب التي تحيط بالحادث، والتدقيق في كل المعلومات الأن تحديد صفة الإصابة يتوقف على النتائج التي تخرج بها الهيئة من دراسة الملف.

1- التصريح بالحادث: يعتبر التصريح بالحادث شرطاً ضرورياً لإثبات وقوع الحادث، إذ تكون الغاية منه إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث ومطالبتها بالتكفل بالعامل المصاب، ولا يمكن في أي حال من الأحوال اللجوء إلى القضاء قبل المرور بهذا الإجراء.³⁰

2- البت في الملف: عندما يتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي ملف كامل يحوي جميع العناصر أهمها التصريح بالحادث، يجب عليها أن تبت في الطابع المهني للحادث، وذلك في ظرف عشرين (20) يوماً، وفي حال تجاوز المدة ولم تصدر أي قرار اعتبر الطابع المهني للحادث ثابتاً، أما في حالة اعتراضها ولم تضيف الطابع المهني للحادث، فهنا تلتزم بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بهذا القرار في ظرف 20 يوماً من تاريخ علمها بالحادث.

كما يحق لهيئة الضمان الاجتماعي بغرض دراسة الملف، أن تجري تحقيقاً إدارياً داخل المؤسسة المستخدمة التي يعمل لديها المصاب بالحادث، يتكفل بإجراء التحقيق أعوان على المستوى الجهوي لهيئات الضمان الاجتماعي، وهؤلاء المراقبون تلقوا تكويناً خاصاً بذلك.³¹ بهدف المراقبون لجمع كل الوثائق والمعلومات التي تسمح للصندوق بتحدي قراره فيما يتعلق بالتكفل بالحادث وحصول العامل على التعويض من عمله، يركّزون في بحثهم على ما يلي:

- سبب وطبيعة وظروف وقوع الحادث.
- سبب الإصابة بالمرض المنى وتحديد طبيعته.
- مدى إمكانية اتصال الإصابة بسوء سلوك فاحش من العامل.
- مدى نسب الإصابة إلى خطأ عمدي أو غير مغنفر من جانب رب العمل، أو وجود خطأ من التابع أو الغير.

³⁰ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 171144، مؤرخ في 1999/02/09.

³¹ المادة 16 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

أما إذا تعلق الأمر بحادث طريق فيركز المحقق في بحثه على الطريق الطبيعي الذي من الفروض أن يسلكه العامل، ومدى وجود توقف أو انحراف في المسلك الطبيعي يلتزم المستخدم عند لجوء الأعوان المكلفين بإجراء التحقيق إلى المؤسسة بتقديم المساعدة الضرورية لهم، وعدم عرقلة نشاطاتهم.

يستمع المحقق لأقوال صاحب العمل ومندوبيه، وكل عامل كان موجودا أثناء وقوع الحادث أو أي شخص آخر إن وجد، بالإضافة إلى أقوال العامل المصاب إن كانت حالته تسمح بذلك، حتى يلم المحقق بظروف الحادث و تفاصيله..

نشير إلى أن هناك حالات لحوادث العمل تستدعي إخطار الشرطة مثلا الحوادث الجنائية حوادث الطريق، الحرائق، الانفجار والانهيارات، وكل حادث أدى إلى وفاة العامل، فهنا يلتزم صاحب العمل بتزويد مركز الشرطة بنسخة من نموذج إشعار إصابة العمل، ليبدأ دور الشرطة في التحقيق، والنتائج المتوصل إليها تساعد هيئة الضمان الاجتماعي في تكييف الحادث.

لكن لا يغني عن التحقيق الذي يجريه المندوبون لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي قد يكون في حالات ما مكمل له، نظرا للخبرة التي اكتسبها هؤلاء في ممارسة هذا النشاط، أما في الحالات التي لا تستدعي إبلاغ الشرطة، تكتفي هيئة الضمان الاجتماعي بتقرير محققيه.

ثانياً- إجراءات إثبات حصول الإصابة

إجراءات إثبات حصول الإصابة تأخذ طابعا طبيا بحتا، إذ بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل إلى الطبيب الذي يقوم بمعاینته ثم يحرر شهادتين:

1- شهادة طبية أولية: تسلم الشهادة الطبية الأولية للعامل المصاب، إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، على أن تصف حالة المصاب، وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاینات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها، من أجل تحديد مصدر الجرح أو المرض المسبب للإصابة.

2- شهادة طبية نهائية: تسلم الشهادة الطبية النهائية للعامل المصاب، عند نهاية المدة المقررة للتوقف عن العمل، المحدد من الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية، بعد رجوع العامل المصاب مرة ثانية إلى طبيبة المعالج ليقوم هذا الأخير بفحصه ومعاینته وعلى أساس هذه النتائج يتقرر إما الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلفت

الإصابة عجزا دائما، أو تقرر العواقب النهائية للحادث في حال إذا لم يتم إثباتها قبل ذلك، كما يمكن أن تحدد فيها حالة المصاب بعد الجبر.

تُحرَّر الشهادة في نسختين، تسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبية على الحالة المعروضة عليها ، لاسيما إذا تسبب الحادث في وقوع عجز دائم، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع العجز أو الوفاة. وتسلم النسخة الثانية إلى المصاب. وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ما يأتي:³²

- العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحوادث العمل، لاسيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم
- الاعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجدول الأمراض المهنية. . مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي.
- نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها.
- الانتكاس والتدهور ومراجعة الريوع.

الفرع الثاني: منازعات التعويض

منازعات التعويض هي الصعوبات التي تعترض العامل، عند المطالبة بالتعويض سواء عن حادث عمل أو مرض مني، فتتنشأ بينه وبين هيئة الضمان الاجتماعي خلافات، هذه الهيئات قد تكون إدارية أو طبية، وتتعلق هذه المنازعات في مجملها بالحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل طرف، والمترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية، ونظرا لكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية الأحكام القانونية وتنظيمية حازمة صيانة لحقوق العامل بصفة عامة والمصابين بأخطار مهنية بصفة خاصة، ما جعل المشرع يتولى بموجب قانون رقم 08-08'.³³ تحديد نوع المنازعة والخلافات التي تتدرج ضمنها، لتسهيل التفرقة بينهما، فعدم تمييز القضاة بين المنازعات العامة والطبية، يجعل القرار معرضا

³² المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 171/05، المؤرخ في 8 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم

اجتماعيا، ج ر ج ج، عدد 33.

للنقض،³⁴ ونظرا للاختلاف طبيعة وأطراف كل منازعة فقد حدد المشرع الإجراءات الواجب إتباعها لتسويتها.

أولاً- المنازعة العامة

المنازعة العامة ليست بالجديد الذي جاء به قانون رقم 08-08، وإنما سبق النص عليها في قانون رقم 83-15 الملغية، ولكن الجديد هو تكفل المشرع بتعريفها، ودعم أكثر لإجراءات تسويتها.

1- تعريف المنازعة العامة: عرف المشرع بموجب المادة 3 من قانون رقم 08-08 المنازعة العامة على عكس ما كان عليه قانون رقم 83-15³⁵، الذي عرفها في المادة 3 منه بالنفي أي كل ما يخرج عن نطاق المنازعة الطبية والمنازعة التقنية يندرج ضمن المنازعة العامة، فالتعريف المذكور جاء عاما لأنه لم يوضح معنى المنازعات العامة، ولم يحدد أطرافها، وما المقصود بالخلافات المتنوعة، في حين أن التعريف ينبغي أن يكون جامعا ومانعا.

هذا التعريف انصب فقط حول الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وأقصى الخلافات التي تحدث بين صاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي، وبين المؤمن لهم وصاحب العمل.³⁶

وتعرف المنازعة العامة وفقا لقانون رقم 08-08 بأنها: «الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعية أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي».

بين هذا التعريف مجمل الخلافات التي تدخل ضمن المنازعة العامة وانطلاقا من ذلك نجد أن هذه المنازعة تنقسم إلى صنفين هما:

- منازعات أرباب العمل حول تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم
- منازعات المؤمن لهم (العمال)؛ وهي تلك الخلافات التي تحدث بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه، عند وقوع حادث

³⁴ قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

³⁵ قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 193923، المؤرخ في 14/03/2000، المجلة القضائية، عدد 1، 2001، ص 172-176.

³⁶ قانون رقم 83-15، مؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ج (ملغى).

العمل أو المرض المهني، إذ تختص بالنظر في تكيف الحادث إذا ما كان حادث عمل وتكيف المرض إذا كان يندرج ضمن الأمراض المهنية أو الأمراض العادية، كما تتولى النظر في تفسير النصوص القانونية الخاصة بتحديد شروط التكفل.³⁷

أما المشرع الفرنسي فقد عرف هذا النوع من المنازعات بالنظر إلى مجال اختصاص هيئة الضمان الاجتماعي، واعتبرها مختصة في الخلافات المتعلقة بتطبيق نص تشريعي أو تنظيمي متعلق بالضمان الاجتماعي بشرط أن لا يتعلق بتطبيق بطبيعته بأي نوع من المنازعات الأخرى.

وخلاصة القول إن المنازعة العامة تهتم بمجموعة من المسائل المتنوعة التي يمكن أن تشكل نقطة أو نقاط خلاف بين العامل وهيئات الضمان الاجتماعي.

2- إجراءات المنازعة العامة: وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بغية الوصول إلى الحل الذي يرضي العامل ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان الاجتماعي، وهذه الإجراءات لا بُدَّ من اللجوء إليها عند نشوء النزاع، في خطوة أساسية وإجراءً جوهرياً قبل لجوء الطرف المتضرر إلى القضاء.

ولعل الغرض من جعل هذه الإجراءات جوهرياً وإلزام الأطراف باللجوء إليها، هو تفادي إقبال كاهل القضاء بنزاعات يمكن التوصل إلى حلها خارج القضاء، وكذا مراعاة لمصالح العمال الذين هم في غالب الأحيان أطراف ضعيفة مادياً.

هذه الإجراءات التي تسبق رفع الدعوى أي التسوية الداخلية تسمى الطعن المسبق، وفي حالة عدم توصل إلى حل النزاع ودياً، فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء الطعن القضائي).

أ- الطعن المسبق:³⁸ الطعن المسبق يتسم بطبيعة إدارية، يعتبر بمثابة قيد على رفع الدعوى، فهو يقترب من الطعن الإداري المسبق في بعض القرارات الإدارية، يمر الطعن المسبق في القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي بمرحلتين، فتكون ابتداءً أمام اللجنة المحلية، وترفع الاعتراضات أمام اللجنة الوطنية للطعن. ويقابلها في التشريع الفرنسي لجنة الطعن الودية، ويعد اللجوء إليها مسبقاً من النظام العام وفقاً للقانون الفرنسي.

³⁷ محمد كولا، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 17.

³⁸ قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 220802، مؤرخ في 2001/02/13.

● **اللجنة المحلية للطعن:**³⁹ تنشأ على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية لجان للطعن، تتولى البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم، أو أصحاب العمل حول القرارات التي تتخذ بشأنهم⁴⁰ يقدم المعارض طعنه مكتوبا، ويشير فيه إلى الأسباب التي جعلته يعترض على القرار على أن يكون ذلك في أجل 15 يوما تحسب بداية من تاريخ استلام تبليغ القرار وبعدها تجتمع اللجنة التي من ضمن تشكيلتها ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين، وتبت في الاعتراض في أجل 30 يوما من تاريخ استلام العريضة، على أن تبلغ قرارها للمعني في أجل 10 أيام تحسب من تاريخ صدوره ويكون التبليغ إما بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي، أو بواسطة رسالة موسى عليها بالاستلام، علما أن الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن يجمد القرار المطعون فيه، إذ له أثر موقف إلى غاية البت النهائي.⁴¹

● **اللجنة الوطنية للطعن:**⁴² تنشأ لدى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة مؤهلة للطعن، تتولى مهمة البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية، على أن يتم إخطارها من طرف المعني في أجل 15 يوما، تحسب من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعارض عليه هذا في حال الرد الصريح، أما إذا سكتت اللجنة المحلية عن الرد فإن العامل لا يجوز له أن يتجاوز أجل 60 يوما، تحسب من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن. لا يقتصر التزام العامل على احترام الأجل، إنما عليه أن يقدم الطعن مكتوبا ومحددا لأسباب اعتراضه على القرار الصادر عن الضمان الاجتماعي، يرسل بواسطة رسالة موسى عليها، كما يمكن أن يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة على أن تتخذ اللجنة الوطنية للطعن قرارها في ظرف 30 يوما، تحسب من تاريخ استلام العريضة، وتتولى تبليغ القرار إلى المعني في غضون 10 أيام من تاريخ صدوره.

تلتزم اللجنة وفقا لقانون 83-15 الملغي بتسبيب قراراتها، وتدوينها في محضر يتم إرساله إلى الوزارة الوصية للمصادقة، التي تمارس بدورها الرقابة القانونية، للتأكد من سلامة

³⁹ المواد من 6 إلى 9 من القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

⁴⁰ قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 186766، المؤرخ في 09/11/1999، م ق، عدد 2، 2000، ص 113 و114.

⁴¹ سليمان أممية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 187.

⁴² المواد 10 و 11 و 13 و 14 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به، ويترتب على المخالفة إلغاء القرار أما القانون رقم 08-08-08 فقد أزال هذا الإجراء.

أزال المشرع غموضا كبيرا كان يطرح قبل صدور قانون رقم 08-08-08 هو عدم توضيح ما إذا كان إجراء الاستئناف أمام اللجنة الوطنية للطعن أمرا إجباريا أم لا، قبل اللجوء إلى الهيئة القضائية؟ وفيما إذا كان من النظام العام؟

حيث نجد قضاة المحكمة العليا قد اعتبروا الاستئناف أمام اللجنة الوطنية إجراء اختياريًا، وغير موقف لسير الدعوى القضائية، وبذلك فهو ليس شرطا جوهريا.⁴³ لكن حاليا وبالإستناد إلى نص المادة 4 من القانون رقم 08-08-08 فقد أصبح الأمر مختلفا، إذ أخذ الصبغة الإجبارية الرفع الطعن أمام لجان الطعن قبل اللجوء إلى القضاء، والطعن يقتضي المرور على اللجنتين معا المحلية والوطنية.

وأخيرا يمكن القول إن المشرع فضل حل المنازعة العامة داخليا، ويهدف من ورائه إلى تكريس الحل الودي، ربحا للوقت باعتباره قد حدد الآجال التي يجب مراعاتها واحترامها، ومراعاة أيضا للجانب المادي للعامل، ولكن في حالة عدم الوصول إلى التسوية الودية فإن العامل يبقى له مجال آخر للمطالبة بحقوقه وهو القضاء.

ب- الطعن القضائي: بعد المرور على الطعن المسبق يكون للعامل مجال مفتوح أمام القضاء للطعن في قرار اللجنة الوطنية، على أن يحترم الآجال المحددة قانونا،⁴⁴ وهي 30 يوما من تاريخ تسلم تبليغ القرار، هذا في حال ما إذا كان هناك رد من اللجنة، أما إذا لم يتلق منها ردا فله مهلة 60 يوما تحسب من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية، لذا نجد أن المشرع يشترط في إخطار اللجنة أن يكون بموجب رسالة موصي عليها مع إشعار بالاستلام، أو وصل إيداع.

أما عن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن، في المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية للفصل في المنازعات العامة، وذلك كقاعدة عامة إذ أن موضوع هذه المنازعات وكذا نشأتها يعود لغرض اجتماعي، وهو حماية الأفراد من المخاطر التي تترتب بهم وتشكل خطرا سواء عليهم كأفراد أو على مصدر رزقهم. فالمنطق يقود كأصل إلى منح

⁴³ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 188.

⁴⁴ المادة 15 من القانون رقم 08-08-08، مرجع سابق.

الاختصاص للمحاكم الاجتماعية،⁴⁵ وأكثر ما يدعم ذلك هو تشكيلة هذه المحاكم، إذ حضور ممثلي العمال وأرباب العمل بجانب القاضي يجعل العامل أكثر اقتناعاً بالحكم الصادر خاصة للأفراد العاملين في القطاع الخاص، وبالتالي يأتي مراعي المصالح الأطراف المتنازعة، وبصفة خاصة العامل المتواجد بمركز ضعيف مقارنة بالمستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي، ويرفع الطعن بذات الإجراءات المتعامل بها في القواعد العامة.

ثانياً - المنازعة الطبية

إن تعرض العمال في حياتهم المهنية إلى المخاطر، يتطلب منهم حتما القيام بالفحوصات الطبية اللازمة، سواء كانت عامة أو متخصصة أمام أشخاص مؤهلين لذلك كأطباء المتخصصين في مختلف مجالات الطب، غير أن آراء هؤلاء الأطباء المعالجين للأفراد المؤمن لهم غالباً ما يلقي معارضة عند الأطباء المستشارين لدى هيئات الضمان الاجتماعي، من أجل الحصول على الأدعاءات والتعويضات المستحقة للمؤمن لهم، وهذا بطبيعة الحال يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف العمال، مما يستوجب عرض الحالة الصحية لهؤلاء الأفراد على متخصصين في هذا المجال لحسم النزاع، ويتم ذلك إما في شكل خبرة طبية، أو تشكيل لجان لتقدير نسب العجز اللاحقة بالفرد.

يصف القانون هذه المنازعات بأنها منازعات طبية، مما يعني تميزها عن باقي منازعات الضمان الاجتماعي، من خلال الاختلاف بين أطرافها والإجراءات الواجب إتباعها لحلها.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية

عند وقوع حادث العمل ويتم إثبات طابعه المهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فإن سبب الحادث يكون إما راجع إلى صاحب العمل أو الغير وحتى على العامل نفسه، ولقد تضمن القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أحكام خاصة بهذا الشأن في الباب الرابع تحت عنوان الطعون ضد الغير والمستخدمين في المواد من 69 إلى 77.

⁴⁵ قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 38882، مؤرخ في 10/06/1985، م ق، عدد 2، 1990، ص 154 و 155.

وقد نصت المادة 69 من القانون رقم 08/08 على أنه «يُقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي، المذكور في المادة الأولى أعلاه، في مفهوم هذا القانون:

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض مبلغ الأديات المقدمة؛ وكذا رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي».

المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي

إن خصوصية التعويض وفق قواعد المسؤولية التقصيرية، تتمثل في تحميل المسؤول بالتزام التعويض الكامل عن الضرر الذي يلحقه بالغير، تقوم المسؤولية على أساس الخطأ توافر ثلاثة أركان وهي: الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما، والمادة 124 من القانون المدني الجزائري، تنص على: إن أي فعل أو ترك غير مشروع يسبب للغير ضرر يحق للمضرور مطالبة مرتكب الضرر بالتعويض وبدون تحديد لدرجات الخطأ، سواء كان عمديا أو بإهمال، جسيما أو يسيرا خطأ خفيفا أو غير مغتفر وفق المشرع الجزائري.

ووفقا للقاعدة العامة إذ لا مسؤولية بدون ضرر، كما يجب أن توجد علاقة سببية تربط بين الفعل والضرر، وإلا فلا مجال للحديث عن التعويض.

الفرع الأول: عنصر الخطأ

يعرف الخطأ بمفهومه العام بأنه: "الإخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الإضرار بالغير"، وبالرجوع إلى نص المادة الواحد والسبعون من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: «يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير».

لا يُسأل إذن صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضررا للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير المعذور.⁴⁶

⁴⁶ علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل - دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016، ص 246-247.

أولاً- خطأ صاحب العمل

كثيرا ما يقع العامل عرضة لتصرفات صادرة عن صاحب العمل أو ممثله، هذه التصرفات قد تكون صادرة عن عمد أو عن غير عمد أي إهمال وتقصير، بحيث يترتب على هذه الأعمال أضرار جسيمة أو معنوية للعامل أو لذوي حقوقه.

ومسؤولية رب العمل، كانت تعتبر مسؤولية عقدية، قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل للمصابين من العمال حق طلب التعويض، وتقوم على أساس التزام رب العمل بسلامة العمال، واعتبر التزاما بتحقيق بنتيجة، إذ أن إصابة العامل أثناء العمل، تعتبر إخلالا من رب العمل بالتزام السلامة، والمطالبة بالتعويض سواء من العامل المصاب أو ورثته لا تحتاج إلى أي دليل.

لكن الأمر اختلف تماما بعد صدور القوانين، ولم تعد المسؤولية رب العمل الصبغة العقدية، بل مبنية على أساس تحمل التبعية، فأصبح رب العمل ملزما ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار التي تترتب بهم أثناء تأدية عملهم، كما نظم المشرع أيضا ذلك بموجب نصوص قانونية، تجعل إخلال صاحب العمل لا يقوم على أساس إخلال بالتزام عقدي وإنما تقصيري، ولا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضررا للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير معذور.⁴⁷

1- الخطأ غير المعذور: لم يعرف القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الخطأ غير المعذور، غير أن المشرع الجزائري عرّفه في المادة الخامسة والأربعون من القانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 الملغى بقانون رقم 08/08 السالف الذكر بأن نصت على أنه «يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر الشروط التالية:

- خطأ ذو خطورة استثنائية.
- خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض معتمد.
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه.

⁴⁷ فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 146.

- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر .⁴⁸

ويكفي توفر حالة واحدة من الحالات السابقة الذكر، حتى يأخذ الفعل وصف الخطأ غير المعذور، على عكس الأمر رقم 183/66 الذي اشترط وجوب التلازم بين هذه الشروط، وقد حذا آنذاك حذو المشرع الفرنسي، ومع إلغاء القانون 15/83 وتعويضه بقانون رقم 08/08 نجد أن المشرع قد استغني عن الشروط السابقة الذكر ولم يقدم البديل لذلك، وإنما اكتفي بذكره فقط، وجعله سببا في الرجوع على صاحب العمل.

وواضح من نص المادة أنها تتعلق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل،⁴⁹ والأمثلة كثيرة على الخطأ غير المعذور أو غير المُغتفر لصاحب العمل نذكر من بينها:

- خطأ رب العمل بإباحته مخالفة القوانين واللوائح، مثلا إشعال النار في أمكنة أودعت با مواد ملتهبة، ولم يكن قد جهز تلك الأمكنة بآلات الإطفاء، ولم ينشر التعليمات الواجب مراعاتها في حالة حدوث الحريق.

- خطأ رب العمل باستعمال آلات من طرف العمال مع عدم معرفة الأضرار التي تسببها هذه الآلات.

2- الخطأ العمدي: الخطأ العمدي هو التعدي الذي يقوم به الشخص بقصد الإضرار بالغير، إذ يخل بسلوكه بالتزام قانوني، ليس بمحض إرادته الحرة فقط، بل رغبة منه في إلحاق الضرر بالغير، فهو يريد الآثار المترتبة على فعله.⁵⁰

وقد نصت عليه المادة الواحد والسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالفة الذكر بحيث يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي فهذه المادة أحالت كيفية تحديد الخطأ العمدي إلى القواعد العامة، أي يكفي لقيام العمد أن تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل والعلم بالنتيجة التي تترتب عليه، أي انصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة، وعليه

⁴⁸ الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، د. ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص 126.

⁴⁹ عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2008، ص 123.

⁵⁰ فيروز قالية، مرجع سابق، ص 146.

فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين الأول فعل عمدي، أي رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، والعنصر الثاني نية الإضرار أي تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل المصاب فإذا توافر هذان العنصران اعتُبر ربُّ العمل مرتكباً لخطأ عمدي يُقِيمُ مسؤوليته في التعويض، ومن ثمة إمكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على ربِّ العمل متى ثبتت مسؤوليته.⁵¹

ثانياً - خطأ تابع صاحب العمل

من خلال المادة 71 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي نجد أن هذه المادة تنص صراحة أن التعويض يكون من طرف رب العمل عن الأضرار التي يلحقها تابعيه بالعامل المصاب والنص على مسؤولية المتبوع على أعمال تابعيه يجب أن تقترن بتوفر الشروط المقررة في القواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه وهي :

- وجود علاقة التبعية.

- صدور العمل غير المشروع.

- صدور العمل غير المشروع أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها.

وعليه فإن رب العمل لا يعفى من المسؤولية عن الحادث متى ثبت وجود تقصير من أحد تابعيه.⁵²

ثالثاً - خطأ الغير

الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أو هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب ولقد نصت المادة السبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي عن مسؤولية الغير المتسبب في الحادث وذلك بقولها: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر، الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".⁵³

⁵¹ الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 127.

⁵² على فيلالي، الالتزامات الفعل المستحق للتعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، طبعة 2007، ص

138.

⁵³ المادة 70 من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

فحسب هذه المادة أقر المشرع مسؤولية الغير عن حادث العمل الذي وقع للعامل المصاب بحادث العمل ورتب عليه مسؤولية الخطأ الذي ارتكبه في حادث العمل، ورتب على ذلك جزاء يتمثل في حق هيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على الغير الذي تسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له للمطالبة بالمبالغ التي دفعتها أو التي ستدفعها.

رابعاً- الخطأ المشترك

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل فهنا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطئه في إحداث الضرر وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة والسبعون من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على: "في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعياً المسؤولية عن الضرر جزئياً وتحمل الغير أو المستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما".

كما إذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق المادة الرابعة والسبعون من نفس القانون المذكور سابقاً والتي تنص على: "في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعياً مشتركة بين الغير والمستخدم يمكن هيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامين".⁵⁴

الفرع الثاني: عنصر الضرر والعلاقة السببية

أولاً- الضرر

لا يكفي لقيام المسؤولية التقصيرية أن يقع خطأ إذ يجب أن يترتب عنه ضرر ويعد الضرر ركناً من أركان المسؤولية وهو شرط لقيامها.

• تعريف الضرر

الضرر هو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له أو حق من حقوقه.

أما الضرر في ميدان العمل: فهو كل إصابة أو مرض يصاب به العامل، يلحق به أضراراً ويجعله غير قادر على أداء التزاماته المهنية.

⁵⁴ الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 130.

• أنواع الضرر: ينقسم الضرر إلى ضررٍ مادي وضررٍ معنوي على النحو الآتي:

- 1- الضرر المادي: وهو الذي يصيب الإنسان، في ماله أو جسمه، والضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضروب، أما الضرر الجسدي، هو أذى يمس بحق ثابت للشخص، وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى إلى وفاة المصاب أم لم يؤدِّ إلى ذلك.
- 2- الضرر المعنوي: يعرف بأنه أذى يمس العاطفة والشعور والأحاسيس، من كل ما تقدم نجد أن الضرر المعنوي هو تعدد على الغير في حرته أو شرفه أو سمعته أو مركزه الاجتماعي، لكن ما يميز القواعد المنظمة لحوادث العمل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي هو عدم نص المشرع على الضرر المعنوي، واعتبر أن الضرر الجسدي هو الواجب التعويضي، بمفهوم المخالفة لا يجوز المطالبة بالتعويض إذا كان الضرر الذي أصاب العامل معنويا مهما كانت درجة الأذى الذي يسببه، حتى وإن أدى إلى هلاك العامل ولأن التعويض في هذا المجال له الطابع التكميلي، فيتأثر بالتعويض الرئيسي وجودا وعدما.⁵⁵

• شروط الضرر الموجب للتعويض

يشترط في الضرر الموجب للتعويض:

- أن يمس بمصلحة مشروعة، حتى يتمكن المضروب من المطالبة بالتعويض، وأن يكون قد تعرض شخصا للضرر، فالاعتداء على حق الشخص في السلامة، هو إخلال يسبب ضرر للمعتدى عليه وأي ضرر يمس جسم العامل، ويفقده أحد أعضائه، أو يؤدي إلى وفاته يخوله أو يخول ذوي حقوقه الحق في المطالبة بالتعويض.
- أن يكون محققا حيث ترفع دعوى التعويض إذا وقع الضرر فعلا، وإذا لم يتحقق وقوعه، فيكفي أن يكون مما سيقع حتما، وهو ما يسمى بالضرر المستقبل إذ لا يجوز التعويض عنه إلا إذا كان حدوثه أكيدا.⁵⁶

ويمكن القول أن المتضرر من خطر مهني لا يعرض إلا عن الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي، أي أن الضرر الجسماني يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد.⁵⁷

⁵⁵ أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج 2، نظرية الالتزام بوجه عام، ط 3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 723.

⁵⁶ ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 120.

ثانياً - العلاقة السببية

يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر المتسبب فيه. ولقد نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري، على أن « كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير، يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض ».⁵⁸

ويتضح من خلال نص المادة أن انعقاد المسؤولية يشترط لقيامها وجود علاقة بين الخطأ الذي وقع والضرر، أما إذا انتفت هذه العلاقة لأي سبب كان فلا تتحقق المسؤولية ولا وجود للتعويض، وهذه ما تسمى بالعلاقة السببية،⁵⁹ وبرزت في الفقه المدني، نظريتان مختلفتان الأولى عرفت بنظرية تعادل الأسباب، والثانية نظرية السبب الملائم.

أولاً- نظرية تعادل الأسباب: إذ يرى أنصارها أن كل الأسباب التي ساهمت في إحداث الضرر يتعين أخذها بعين الاعتبار، لا فرق بين الأسباب المباشرة والأسباب غير المباشرة، إذ أن كل الوقائع تستحق أن توصف بأنها سبب للخطر المهني.

ثانياً- نظرية السبب الملائم: تذهب نظرية السبب المباشر إلى أنه عند تعدد العوامل أو الأسباب التي ساهمت في إحداث النتيجة، فإنه يلزم ألا يسأل المسؤول عن هذه النتيجة إلا إذا كانت متصلة اتصالاً مباشرة بفعله، فالسببية وفق هذه النظرية تتطلب نوعاً من الاتصال المادي بين الفعل والنتيجة لأنها لا تعترف إلا بالارتباط المادي بها.⁶⁰

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية

إذا ما توافرت أركان المسؤولية التقصيرية وهي (الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما)، فإن المسؤول يكون ملزماً بالتعويض عن الضرر الذي تسبب فيه، وهذا هو المقصود قانوناً بالتعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية، وللمطالبة بهذا الجزاء يجب سلوك دعوى المسؤولية التي يرفعها لحمل المسؤول على الاعتراف بالتعويض، وفي هذه الحالة يتولى القاضي تحديد مدى أحقية العامل في التعويض من عدمه إما برفض

⁵⁷ فيروز قالية، مرجع سابق، ص 164.

⁵⁸ المادة 124 من الأمر 58/75، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07، المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 هـ الموافق لـ 13 مايو 2007م.

⁵⁹ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج 2، نظرية الالتزام بوجه عام، ط 3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 859.

⁶⁰ فيروز قالية، مرجع سابق، ص 168.

الدعوى والاكتفاء بالتعويض الرئيسي الممنوح من هيئة الضمان الاجتماعي، وإما ثبوت مسؤولية المدعى عليه عن الضرر، وثبوت حق المضرور في التعويض، ولأن التعويض يتعلق بالأخطار المهنية، يجعله يخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، والقواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض

ترفع دعوى المسؤولية من العامل المضرور أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان صاحب العمل أو تابعيه أو الغير، لكن يمكن اللجوء إلى التعويض الودي وهو تولى المسؤول تعويض المتضرر أو ذوي حقوقه دون اللجوء إلى القضاء عن طريق الاتفاق وتكون بمثابة تسوية ودية للنزاع وهي غير ملزمة أو وجوبية بل يستطيع المؤمن له اللجوء مباشرة إلى القضاء.

أما في حال عدم التمكن من الوصول إلى اتفاق، فيتم اللجوء إلى التعويض القضائي وهو مطالبة الضحية أو ذوي حقوقها بالتعويض أمام القضاء بإتباع الإجراءات القضائية المنصوص عليها في القانون.

ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعي برفعها أمام القضاء المختص، وإن كان الاختصاص في دعوى التعويض واضحاً، كونه يرجع إلى القضاء المدني، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود جهات أخرى خولها القانون البت في الدعوى، بالنظر إلى الفعل في حد ذاته أو إلى الأطراف.⁶¹

أولاً- أطراف الدعوى

لا تقوم الدعوى إلا بوجود طرفيها؛ الأول هو المدعى، وهو المضرور الذي يبادر إلى رفع الدعوى، والثاني هو المدعى عليه، وهو المسؤول عن الضرر؛ وأحياناً يتم إدخال أطراف أخرى في الخصام لوجود علاقة لهم به.

1- المدعي والمدعى عليه: المدعي هو المضرور، وهو صاحب الحق في طلب التعويض مادام أهلاً لرفع الدعوى، فإذا لم يكن أهلاً ناب عنه نائبه القانوني من ولي أو وصي أو قيم. أما في حالة وفاة المضرور تنتقل صفة المدعى إلى ذوي الحقوق، ووفقاً للقواعد العامة يمكن رفع الدعوى من الخلف العام والخاص.

⁶¹ وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 99.

أما المدعى عليه فهو الملتزم بالتعويض إذا كان ملتزماً بالخطأ شخصياً، أو عن فعل تابعه إذا كان أهلاً للتقاضي، أما إذا كان ناقص الأهلية فتوجه الدعوى إلى نائبه، سواء كان ولياً أو وصياً أو قيماً، وإذا توفي المسؤول فهنا لا يضيع حق العامل في المطالبة بالتعويض، بل ينتقل دينُ التعويض إلى تركته. أما إذا كان الخطأ مشتركاً بين رب العمل أو أحد تابعيه من جهة، وبين الغير من جهة أخرى، فهنا نكون أمام تعدد المسؤولين، وبالتالي كانوا مسؤولين بالتضامن، كما يمكن أن يحدد القاضي نصيب كل منهم، كما يمكن أن يكون المدعى عليه شخصاً معنوياً ويتحمل المسؤولية المدنية إذا ارتكب أحد أعضائه عملاً سبب ضرراً للغير، فيلتزم بتعويض العامل المصاب أو ذوي حقوقه من بعده، وله حق الرجوع على ممثليه بكل ما قام بدفعه للمضرور.⁶²

2- هيئة الضمان الاجتماعي كطرفٍ متدخلٍ أو مُدخلٍ في الخصام: لا يترتب فقط على ثبوت الخطأ قيام حق المضرور أو ذوي حقوقه في تكملة التعويض بل يثبت أيضاً حق الهيئة المؤمنة في الرجوع على المسؤول لاسترداد التعويضات التي دفعتها للمؤمن له اجتماعياً، فلقد سمح المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على المسؤول عن حادث العمل وذلك لاسترجاع ما دفعه للمضرور أو ذوي حقوقه من تعويضات وأداءات ومصاريف، وذلك طبقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية،⁶³ وهذا ما نصت عليه المادة واحد وسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه « يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو عليها أن تدفعها لهذا الأخير وهو حق ثابت في مواجهة كل من المستخدم والغير »،⁶⁴ كما تنص المادة الرابعة والسبعون من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي التي تنص على أنه « في حالة ما إذا كانت

⁶² علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري: (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 244-255.

⁶³ باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2009-2010، ص 103.

⁶⁴ المادة 71 من القانون 08/08، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا بين الغير والمستخدم، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامين⁶⁵». والغير، هو كل شخص أجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضروب، فإذا تسبب في الحادث شخص غير صاحب العمل، تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بالحق في الرجوع، طبقاً لأحكام القانون العام، على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، بطلب تعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن أو ذوي حقوقه طبقاً للقواعد القانونية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي، لكن إذا كان للمؤمن له اجتماعياً المسؤولية على الضرر جزئياً، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود مسؤوليته فقط، عملاً بأحكام المادة الخامسة والسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه « في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعياً المسؤولية على الضرر جزئياً وتحمل الغير أو المستخدم جزءاً منها، لا يمكن هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما⁶⁶».

ثانياً- الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى

يمكن رفع دعوى التعويض التكميلي أمام مجموعة من الجهات القضائية وبما أنها دعوى تعويض يطالب بها العامل يمكن رفعها أمام القسم الاجتماعي وأمام القضاء المدني باعتباره ذا ولاية عامة، وإذا شكل الخطأ جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي وأمام القضاء الإداري أيضاً مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي والمحلي.

1- **اختصاص القضاء المدني:** تختص المحاكم المدنية بدعوى التعويض باعتبارها ذات الولاية العامة، وذلك للنظر في الدعوى، وتقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل المضروب أو ذوي حقوقه بسبب الخطأ الذي ارتكبه رب العمل سواء أكان عمدياً أو غير معذور أو من ممثليه أو خطأ الغير، وهذه الأفعال التي يكتفيها المشرع على أنها أخطاء مدنية إذا توافرت فيها الشروط المذكورة سابقاً في الخطأ العمدي أو غير المعذور، وتعد هذه الشروط بمثابة التزامات على صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل وعليه فكلما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد تتمثل في

⁶⁵ المادة 74 من القانون 08/08، المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁶⁶ المادة 75 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

التقصير والإهمال للتدابير المحددة في القانون، فإنه ينتج الحق للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال أن يلجأ إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به.⁶⁷

2- اختصاص القضاء الاجتماعي: تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعوى التعويض التكميلي، وذلك لأن العامل المتضرر طرف في الخصومة، وتتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا على عكس المحاكم المدنية وذلك تخفيفاً على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في الدعوى،⁶⁸ وتشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانوناً بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص في هذه الدعوى. وتتعدد بقاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة،⁶⁹ وللمساعدين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس وهو ما نصت عليه المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

3- اختصاص القضاء الجزائي: يمكن أن يأخذ الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل أو ممثليه أو الغير منحى آخر ليشكل أفعالاً يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائياً، وعليه فإن من أصيب بضرر بسببها أن يتأسس كطرف مدني طبقاً للمادة 124 من القانون المدني وذلك بتحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة أو من قبل المعني بالأمر المصاب أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من قبل مفتش العمل بحيث يحق للمصاب أو هيئة الضمان الاجتماعي أن يتأسسوا في الدعوى الجزائية كطرف مدني لتحصيل كافة حقوقهم. ورفع الدعوى الجزائية إلى جانب الدعوى المدنية يترتب بعض الأحكام هي:

⁶⁷ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 199-201.

⁶⁸ أميرة بعاج، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2016، ص 103.

⁶⁹ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 38.

- على المحكمة المدنية أن ترجي الفصل في القضية إلى حين الفصل نهائيا في الدعوى العمومية.

- إذا تم إثبات الخطأ من طرف القاضي الجزائري فإن القاضي المدني لا يجوز له نفيها.

- لا يتقيد القاضي المدني بالتكييف القانوني للوقائع التي كيفها القاضي الجزائري.⁷⁰

أما إذا رفعت الدعوى المدنية أمام القضاء المدني، ولم ترفع أمام القضاء الجنائي فيكون للقاضي المدني إصدار حكمه دون أن يتقيد بما يمكن أن يكون حكم المحكمة الجزائية لو رفعت الدعوى أمامها ويلتزم المدعي برفع الدعوى ضمن الآجال المحددة لها، وقبل سقوطها بالتقادم المحدد في دعوى التعويض بانقضاء خمس عشرة سنة (15)، من يوم وقوع العمل غير المشروع أو الفعل الضار، أما إذا كان الفعل الضار يشكل جريمة جنائية ونشأت عنه دعوى تعويض مدنية ودعوى عمومية، فإن كان التقادم المدني يوصف بالطويل فإن التقادم في المسائل الجنائية قصير، حدده المشرع بعشر (10) سنوات حين يكيف الفعل على أنه جنائية، وحدده بثلاث (3) سنوات في الجنحة، وبسنتين (02) في المخالفات.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة، مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض، وانطلاقا من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، قد منحت لهذا التعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره للقاعدتين بداية بالتقدير وفقا للقواعد العامة، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

أولاً- تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة

ولأن نظام الأخطار المهنية لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وجب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية:

1- وقت تقدير الضرر: يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الاعتماد بقيمة الضرر يوم صدور الحكم، لأن الحق في التعويض يجد مصدره في الفعل الضار، وينشأ هذا الحق وقت وقوعه، أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم ليتحقق التعادل على قدر الإمكان بين التعويض والضرر، فآثار الفعل الضار قد تشتد أو تخفف تبعا لظروف مختلفة، ومن ثم فلا

⁷⁰ أميرة بعا، مرجع سابق، ص 104.

يمكن أن تتحدد إلا حين اللجوء إلى القضاء، ويراعي القاضي عند تقدير التعويض ما وصلت إليه حالة المضرور يوم صدور الحكم لا كما كانت عليه يوم الحادثة، وإن فعل عكس ذلك فيكون التعويض غير مساو للضرر الذي الحق المضرور، شرط أن لا يرجع سبب تفاقم الضرر إلى خطأ المضرور.⁷¹

2- أسس تقدير التعويض: يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة، وما فاته من كسب، وعلى القاضي، حسب المادة 131 من القانون المدني، مراعاة الظروف الملايئة، وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور، لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول؛ فيأخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسمية والصحية والعائلية، كإصابة العامل في رجله السليمة وهو أعرج في رجل أخرى، فيكون الضرر الذي أصابه أشد جساماً ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمتين. الأمر ذاته بالنسبة للإصابة في العين السليمة في حين الثانية عوراء. بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية، كأن يكون معيلاً لأسرته أو أن عمله مصدر رزقهم الوحيد، أو أن يكون مريضاً بحاجة دائمة للعلاج... إلى غير ذلك من الظروف. والتعويض يُقدّر حسب جسامه الضرر، لا بقدر جسامه الخطأ، وإن كان القضاء يأخذون بعين الاعتبار من الناحية الواقعية درجة الخطأ. ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم،⁷² فإن لم يثر ذلك وقت الحكم، يحتفظ القاضي للمضرور بالحق في أن يطالب، خلال مدة معينة، بالنظر من جديد في التقدير، ويخضع التقدير لقاعدتين هما:

- أ- أن يكون مساوياً للضرر الحاصل، فلا يجوز أن يكون أقل منه.
- ب- ألا يزيد على مقدار الضرر، وإلا ردّ الفارق وفقاً لقواعد الإثراء بلا سبب. فيراعى في التعويض معادلته للضرر الواقع للمضرور دون زيادة أو نقصان فادحين.
- ت- شكل التعويض: يمكن منح التعويض التكميلي المترتب على الغير في شكل رأسمال أو على شكل ريع، ويلزم المدين بتشكيل رأس المال أو الريع الممنوح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الأطراف.⁷³

⁷¹ فيروز قالية، مرجع سابق، ص 184.

⁷² فيروز قالية، مرجع سابق، ص 185.

⁷³ محمد نجيم مالكي - أسماء بسامي، مرجع سابق، ص 71-72.

ثانياً - مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

يجبُ على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض، إذ يتمُّ حسابه بناءً على التعويض الرئيسي، فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزائي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية والتعويض الكامل الذي يقدره القاضي وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضرور دون إثرائه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجمع بين تعويضين، أما عن طريقة دفع التعويض، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل، فإن المشرع قد منح له حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه، فقد يكون دفعة واحدة أو بالتقسيط، ويجب ألا يتجاوز الأجل المحدد قانوناً وهو خمس سنوات.

وإذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزماً باحترام آجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة. ويُعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقلُّ بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هي من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا.⁷⁴ ونفس الأمر بالنسبة للتعويض الذي يقع على عاتق الغير، فقد يُدفع في شكل رأسمالٍ أو ربع، ويتمُّ تشكيل المبلغ المستحق في ظرف الشهرين التاليين لاتخاذ القرار أو حصول اتفاق الأطراف الملزمة بالدفع للضرور.⁷⁵

⁷⁴ أنظر المادتين 53 من قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، و132 من القانون المدني.

⁷⁵ فيروز قالية، مرجع سابق، ص 185.

خاتمة

إنّ المشرّع الجزائري، وعلى غرار كلّ التشريعات الأخرى، حاول الاهتمام بالصحة المهنية في مكان العمل، مثلما حاول جعل العمل يتميز بالأمن، ويظهر ذلك من خلال الاهتمام بدراسة صور الخطر المهني المحتمل تعرّض العامل لها، فتوصّل بدايةً إلى حوادث العمل، والتي فضّلت معظم التشريعات - إن لم نقل كلّها - عدم إعطاء تعريف شامل وجامع لها، بل اكتفت بذكر مجموعة من العناصر، وضرورة توفّرها مجتمعةً حتى تُكفَى الإصابة بحدوث عملٍ يستحقّ العامل بموجبه الحماية.

ولذا نجد المشرّع الجزائري قد أحاط موضوع الصحة المهنية في مكان العمل بنظام قانوني من أجل حمايتها، سواءً للعامل أو لذوي حقوقه؛ وهذا بدراسة مفهوم حادث العمل والبحث في شروطه وحالاته وطرق تحديده، مروراً بدراسة الأجهزة الداخلية والخارجية للوقاية من هذه الأخطار بعد وقوع الخطر، بحيث دعم المشرّع هذه الحماية الوقائية بمفثشية العمل، ومنحها الصّلاحيات التي من أهمّها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمّال في صحتهم وأمنهم. ومن خلال الدّراسة أيضاً تعرّضنا لطريقة الحصول على التّعويضات المقرّرة للعامل المصاب، وبيان المستفيدين منها، وإجراءات إثباتهما. كما أنّ للمضروب الحقّ في تعويضين؛ الأوّل تمنحه له هيئة الضّمان الاجتماعي، والثّاني يقع على عاتق مسبّب الضرر الذي أخلّ بالالتزام القانوني، بشرط توافر أركان المسؤولية المدنية.

وفي الأخير توصّلنا إلى مجموعة من النتائج، نذكر أهمّها فيما يلي:

- الدّور الكبير للضّمان الاجتماعي في مجال الحماية القانونية للعامل، سواءً من خلال دوره الوقائي، أو من خلال التّكفل البعدي بضحايا الأخطار المهنية.
- إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن.
- التعويضات الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية هي تعويضات زهيدة، لا تتماشى مع متطلّبات الحياة اليومية.
- الحقّ في الصحة المهنية حقّ من حقوق الإنسان، لا يُمكن المساومة بشأنه أو التنازل عنه، فهو مرتبط بالحقّ في الحياة، والحقّ في الكرامة الإنسانية.

- الحق في الصحة المهنية، حقّ معترف به دولياً، عملت على تبنيّه وتطويره المنظمات الدولية والإقليمية، كما كرّسته كلُّ الدول، ومن بينها الجزائر، كمبدأ دستوري، وجسّدته من خلال العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية والتي يصعب حصرها.

- الحماية القانونية للعامل في مجال الصحة المهنية تتسع وتضيق؛ حسب سُلّم رُقّي الدولة؛ بدءاً من درجة الديمقراطية فيها، وما تعكسه من مشاركة العمال في صنع القرار داخل الدولة على جميع الأصعدة، سياسياً، اجتماعياً واقتصادياً.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج 2، نظرية الالتزام بوجه عام، ط 3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
- 2- سعاد نايف بزنوطي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
- 3- سعاد نايف بزنوطي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 4- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 5- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 6- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط 1، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 7- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 8- السيد رمضان، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.
- 9- صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.
- 10- الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، د. ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2013.
- 11- الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 1994.
- 12- عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط 1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 1999.
- 13- عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2008.
- 14- عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، د ت.
- 15- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج 2، نظرية الالتزام بوجه عام، ط 3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.
- 16- على فيلاي، الالتزامات الفعل المستحق للتعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، طبعة 2007.
- 17- علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري: (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 18- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية- بُعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 19- غاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة: عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2003.
- محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1996.

20- نهاد عطا حمدي - زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

ب- المقالات:

- 1- أحمد الهنداوي أوقية، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، العدد 82، مارس 1994.
- 2- فريدة بومنجل، "تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية"، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.

ج- الرسائل الجامعية:

- 1- أميرة بعاج، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2016.
- 2- باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2009-2010.
- 3- عبد العزيز بعده- مبروك أوكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة أدرار، الجزائر، 2020-2021.
- 4- علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل- دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016.
- 5- فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2012.
- 6- محمد كولا، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006.
- 7- هارون بركان، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج، تخصص تسيير هيئات الصمان الاجتماعي، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993.
- 8- وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2012-2013.

ثانياً- المصادر القانونية:

أ- القوانين والأوامر والمراسيم:

- 1- الأمر 58/75، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07، المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 هـ الموافق لـ 13 مايو 2007م.
- 2- القانون 11/83، المؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج ج، عدد 28، معدل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-17، المؤرخ في 6 يوليو 1996، ج ر ج ج، عدد 42.
- 3- القانون 83-15، المؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج ج (ملغى).
- 4- القانون رقم 08-08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

5-المرسوم التنفيذي رقم 171/05، المؤرخ في 8 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، ج ر ج ج، عدد 33.

ب- النصوص القضائية:

- 1-قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 171144، مؤرخ في 1999/02/09.
- 2-قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 186766، المؤرخ في 1999/11/09، المجلة القضائية، عدد 2، 2000.
- 3-قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 193923، المؤرخ في 2000/03/14، المجلة القضائية، عدد 1، 2001.
- 4-قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 220802، مؤرخ في 2001/02/13.
- 5-قرار المحكمة العليا، غ، ملف رقم 38882، مؤرخ في 1985/06/10، م ق، عدد 2، 1990.
- 6-قررا المحكمة العليا، غ، ملف رقم 36591، مؤرخ في 1984/10/15، المجلة القضائية، عدد 3، 1984.

ثالثاً - مواقع الأنترنت:

- 1- غسان خليل علوة، "السلامة والصحة المهنية"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:
<http://www.arab-eng.org>
- 2- غسان خليل علوة، "مراحل الحصول على شهادة الأوساس"، مقال منشور على الموقع الإلكتروني:
<http://www.arab-eng.org>

الفهرس

الصفحة	الموضوع
07	مقدمة
الفصل الأول: الصّحة والسّلامة المهنية	
09	تمهيد
09	المبحث الأول: ماهية الصّحة والسّلامة المهنية
09	المطلب الأول: مفهوم السلامة المهنية
13	المطلب الثاني: أهداف الصّحة والسّلامة المهنية وأهميّتها
18	المبحث الثاني: تشريعات نظام الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها
18	المطلب الأول: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية
23	المطلب الثاني: إجراءات نظام الصّحة والسّلامة المهنية
الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني	
37	المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي
37	المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضروب
38	الفرع الأول: المزايا العينية
40	الفرع الثاني: المزايا النقدية
43	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض
43	الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي
46	الفرع الثاني: منازعات التعويض
51	المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية
52	المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي
52	الفرع الأول: عنصر الخطأ
56	الفرع الثاني: عنصر الضرر والعلاقة السببية
58	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية
59	الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض
63	الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي
66	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
71	الفهرس
72	ملخص الدراسة
73	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

ملخص

إنّ موضوعَ حمايةِ صحّةِ وسلامةِ العمّالِ من الأخطارِ في بيئةِ العملِ، ومن الإصاباتِ والأمراضِ المهنية، هو موضوعٌ قديمٌ قدّمَ الإنسانية، ويعودُ ذلك إلى ارتباطِ هذا الموضوعِ بالجانبِ الإنساني والأخلاقي لأربابِ العملِ في مصلحةِ العمّالِ وبالتالي في صالحِ العملِ. ذلك أنّهُ مهما اختلفَ طرفاً العملية، فيبقى بينهما دائماً رابطُ الهدفِ الواحدِ الذي يجمعهما والذي يتفقانِ عليه منذ بدءِ العلاقةِ التعاقدية، ألا وهو تحقيقُ أهدافِ المؤسسةِ أو المنظّمة، وبخاصّةِ الهدفِ الجوهرية وهو بقاءُ المؤسسةِ واستمرارها. الأمرُ نفسه ينطبقُ على الدّولِ والمنظّماتِ والشركاتِ القومية والعابرة لها في العصورِ الحديثة.

فلقد عانى العمّالُ لأزمنةٍ طويلةٍ من أخطارِ العملِ، نتيجة غيابِ شروطِ وإجراءاتِ الوقاية والحماية في أنفسهم وفي مكانِ عملهم، فتعرّضوا لأمراضٍ مهنيةٍ خطيرةٍ جدّاً أودت بحياة الكثيرين منهم وأصابت الكثيرين بأمراضٍ مستعصيةٍ وعجزٍ دائمٍ.

ومن هنا، نستطيع أن نقرّرَ أنّ إجراءاتِ احتياطاتِ السلامة والصحة المهنية في مكانِ العملِ، ليست كما رأى البعضُ أنها مجردَ خدماتٍ بلا عائد؛ بل إنّ لذلك كلّهُ مردوده ثمّ أثره الإيجابيين. لأنّه من خلال تطبيقِ شروطِ السلامة والصحة المهنية يمكن تقليلُ الحوادثِ في العملِ وبالتالي الحفاظُ على صحّةِ وسلامةِ العمّالِ ومكانِ العملِ معاً، فنوفّر ساعاتِ العملِ المعرضةٍ للهدر نتيجةً للإصاباتِ والحوادثِ، ونحافظُ على سلامةِ بيئةِ العملِ وصحّةِ العاملِ، وبالتالي نقللُ من التعويضاتِ وبدلِ العجزِ ونفقاتِ إعادةِ العلاجِ وإعادةِ التأهيلِ المهني؛ وكلّ ذلك في صالحِ أصحابِ العملِ واقتصادِ الدولة، لأنّه يجنبهما أعباءً هائلةً بثمنٍ أقلّ من ذلك الذي تتطلبُهُ تكاليفُ الحماية.

من أجل ذلك كلّهُ، وبالنظرِ للأهميّةِ الكبرى لأمنِ وسلامةِ العمّالِ وبيئةِ العملِ بما يعود بالفائدة على كلّ أطرافِ العملِ، اقتصادياً واجتماعياً، فقد تطلّب ذلك وضعَ تشريعاتٍ دقيقةٍ وواضحة تضمّنُ لكلِّ طرفٍ حقوقه وتُلتزمه بتنفيذِ واجباته. وهو ما عملَ المشرّعُ الجزائري جاهداً، بشقيه النظامي والقانوني - على غرار التشريعاتِ المقارنة - على ضمانه من خلال وضع القوانينِ المناسبةِ والتي أتينا على أهمّها في هذه الدّراسة المتواضعة بالتبيان والشرح والتقييم، والتي يمكن الحكمُ بنجاحها في مساندة التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لتبقى الصّرامة في التطبيق والمتابعة بحاجةٍ إلى مراجعة.

Summary of study

The issue of protecting the health and safety of workers from dangers in the working environment, occupational injuries and diseases, is a subject that is as old as humanity, due to the fact that this issue is linked to the humanitarian and ethical aspect of employers in the interest of workers and therefore in the interest of the workers. No matter how different the parties to the process may be, they always have the same goal link that they have agreed upon since the beginning of the contractual relationship, namely, to achieve the objectives of the institution or organization, particularly the fundamental objective of the survival and continuity of the institution. The same applies to states, organizations, national companies and their transitory companies in modern times.

Workers have suffered for many times from the dangers of work, as a result of the lack of conditions and procedures for prevention and protection in themselves and in their workplace, and have suffered from very serious occupational diseases that have claimed many lives and affected many with incurable diseases and permanent disability.

Hence, we can decide that occupational safety and health precautions in the workplace are not, as some have seen, merely as revenue-free services; Because by applying occupational safety and health conditions, accidents at work can be reduced and thus the health and safety of workers and the workplace can be maintained together, saving wasted working hours as a result of injuries and accidents, maintaining the safety of the working environment and the health of the worker, thereby reducing compensation, disability allowance, treatment expenses and vocational rehabilitation; all in the interests of employers and the State economy, as it spares them enormous burdens at a lower price than the costs of protection.

For all of this, given the great importance of the security and safety of workers and the working environment to the benefit of all parties to work, economically and socially, this has required precise and clear legislation to guarantee each party's rights and commit it to carrying out its duties. This is what the Algerian legislator has worked hard, in both formal and legal aspects, such as comparative legislation, to ensure through the development of appropriate laws, the most important of which we have come up with in this modest study of statement, explanation and evaluation, which can be judged successfully in keeping pace with political, economic and social changes, so that strict application and follow-up need to be reviewed.