

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر

في العلوم السياسية

حماية المورد البشري من حوادث العمل و الأمراض
المهنية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
دراسة حالة: مؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم
SOGEMITAL ببني دوالة، تيزي وزو 2011-
2014

تخصص : سياسات عامة و إدارة محلية

من إعداد الطلبة:

هاليت كاتية
ماكب لامية

تحت إشراف الأستاذة:

حمدي ناجية

لجنة المناقشة :

مشرفا	جامعة مولود معمري	أستاذة محاضرة	أ / حمدي ناجية
ممتحنا	جامعة مولود معمري	أستاذة مساعدة	أ / غارو حسيبة
رئيسا	جامعة مولود معمري	أستاذة مساعدة	أ / عزوق نعيمة

السنة الجامعية : 2014 / 2015



شكر و عرفان

" لنن شكرتم لأزيدنكم " الآية ٥٧ من سورة إبراهيم

فالشكر الأول و الأخير لله العلي العظيم ، فمن لم يشكر العباد لم يشكر الله

نتقدم بجزيل الشكر و العرفان و سمو الإمتنان إلى الأستاذة المشرفة " ناجية حمدي " التي

كانت لنا دافعا قويا ، محفزا كبيرا ، ناصحا أميناً و موحها بارعا ، فقد كانت لنا السند الذي

يساعدنا على تخطي كل العقبات التي صادفتنا في إنجاز هذا العمل المتواضع .

كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لتفضيل سيادتهما بقبول مناقشة هذه

المذكرة و تقديرها، زادنا فخرا و شرفا.

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

إهداء

باسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله عز و جل أولا أشكره على عظيم نعمته، و الصلاة و السلام على سيد الخلق سيدنا و حبيبنا محمد و على آله و صحبه و سلم.

فأما أنا إلا بميتدي، و ما من ميتدي أو إنسان بلغ الكمال، فالكمال لله و حده، فمكده محاولتي فإن أصبت فهذا فضل من الله، وإن أخطأت فلي محاولتي.

إلى النبع الفياض بالمحبة و الأمان، إلى أئمن كنز في الكيان، إلى الحب الذي لا ينتهي، أمي الغالية حفظها الله.

إلى قدوتي في الإحسان و رمزا للتضحية و العرفان، إلى من لم يبخل عليا يوما بالنصيحة، إلى والدي أطل الله في عمره.

إلى الشموع التي أثارته حياتي، إلى من بهم أستمد القوة و التحدي...إخواني: أعمرو، حكيم، نبوي.

إلى منبر حبي وسعادتي، إلى مصدر اعتزازي...أخواتي: حياة و وأولادها ناجية، سعادية و أولادها، ديهية، حنان.

إلى من احترمني فاحترمته، و أحبني فأحبته و كان لي رمزا للإخلاص...خطيبي ياسين و إلى كل عائلته.

إلى مشاعل النور في دربي و منارات أضائه زوايا مظلمة في حياتي... أساتذتي.

إلى كلمة صداقة و دعم متواصل... صديقاتي

إليكم أحبتي أهدي ثمرة جمدي المتواضع.

إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله ، و يوسع من قبره و ينوره و ليغفر له يا ذنك يا الله .

إلى والدتي الغالية أطال الله في عمرها و يحفظها لنا ، و التي كانت لي سندا في هذه الحياة .

و إلى إخواني : مولود و كريم .

و إلى أخواتي : كريمة و مالكة و إلى أزواجهن عمار و أرزقي ، و إلى زوجة أخي أنيا

و لن أنسى أبناء أخواتي :

إيمان ، إليان ، صفيان ، منال و الله يحفظهم بإنشاء الله .

و لن أنسى بالخصوص الصديق الوفي الذي كان معي في كل الحظات المؤلمة و الحلوة

إلى خطيبي " حميد " و كل عائلته .

الفهرس

الفهرس

صفحة

أ.....	مقدمة.....
1.....	الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للسلامة المهنية.....
2.....	المبحث الأول : مفهوم السلامة المهنية.....
7.....	المبحث الثاني :مفهوم حوادث العمل.....
13.....	المبحث الثالث : مفهوم الأمراض المهنية.....
18.....	الفصل الثاني: تقنين السلامة المهنية في التشريع الجزائري.....
19.....	المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل في التشريع الجزائري
27.....	المبحث الثاني : مفهوم الأمراض المهنية في التشريع الجزائري
32.....	المبحث الثالث : هيئات الرقابة على السلامة المهنية
38.....	الفصل الثالث : واقع السلامة المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، دراسة حالة: المؤسسة العامة للمعادن و الألومنيوم بتيزي وزو
39.....	المبحث الأول : تقديم المؤسسة العامة للمعادن و الألومنيوم بتيزي وزو.....
43.....	المبحث الثاني : وضعية السلامة المهنية في المؤسسة العامة للمعادن و الألومنيوم بتيزي وزو.....
46.....	المبحث الثالث : قياس حوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية العامة للمعادن و الألومنيوم
53.....	المبحث الرابع :تقييم حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر.....
63.....	الخاتمة
65.....	قائمة الجداول و الأشكال
66.....	الملاحق

79..... قائمة المراجع

85..... ملخص البحث

مقدمة

إن التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم و ما صاحبه من تطور في الصناعات ، أفرز العديد من الأخطار التي ينبغي على الفرد معرفتها و أخذ الحيطة و الحذر من الوقوع في مسبباتها ، فلا يوجد من يتمنى أن يصاب بحادث يفقده صحة و سلامته بمجرد خطأ سواء كان من طرفه ، أو من الجهة المستخدمة.

يعتبر المورد البشري عنصرا أساسيا في كل المؤسسات الإقتصادية عمومية كانت أم خاصة ، كونه يعكس مدى تطورها و نوعية المنتج الذي تقدمها للزبون ، حيث أصبح محل إهتمام إدارة المؤسسات الإقتصادية ، و التي تسعى من خلال الدعوة إلى تطبيق إجراءات الوقاية و الأمن من حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسة إلى جعل هذه الأخيرة أكثر فعالية و فاعلية في حماية العامل ، الذي أصبح أكثر عرضة للمخاطر المهنية ، و يتطلب ذلك توفير وسائل و إجراءات خاصة بالوقاية و السلامة المهنية ، نظرا للأهمية التي يحضى بها العامل و دوره الذي لا يمكن الإستغناء عنه ، نظرا لما يحققه من تطور و تقدم للمؤسسة التي يعمل فيها .

إن السلامة المهنية ليست مسؤولية المؤسسة لوحدها ، بل يشترك فيها العامل ، فحماية العنصر البشري أمر ضروري؛ إذ يصعب تعويضه بعد فقدانه ، لذلك تلجأ إدارة المؤسسة إلى وضع برامج خاصة بالسلامة و الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية للتقليل من حدوثها أو القضاء عليها ، لأنها تكلفها خسائر مادية و مالية تؤثر سلبا على إنتاجيتها . لذلك إتجهت المؤسسات الإقتصادية إلى الإهتمام بالحفاظ على المورد البشري وإعطاءه الدور الذي يستحقه ، من خلال صياغة القوانين و الإجراءات القانونية، التي تحث على حماية العامل منذ بدايته للعمل إلى غاية إنقطاعه عنه .

حضي العامل في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية بإهتمام خاص ، إذ عمدت الدولة إلى سن القوانين و التنظيمات و التشريعات العمالية الخاصة بالسلامة و الأمن في مواقع العمل، للحد أو التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، و كلف هيئات خاصة بالوقاية و الأمن التي تسهر على تطبيق ومراقبة مدى إحترام المؤسسات لها ، وإن حماية المورد البشري من المخاطر المهنية المحيطة به يعني حماية

الإقتصاد الوطني و للمجتمع ككل ، وفي ذلك تنمية لقدرات المؤسسة و الهدف من ذلك إنتاج من دون حوادث و أمراض.

من هذا المنطلق تبرز الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع ، و التي دفعت إلى تناوله بالدراسة ، كما تكمن أهميته في كونها تخص كل الأفراد كونهم معنيين بالعمل .

1- أسباب إختيار الموضوع :

إنحصرت أسباب إختيار هذا الموضوع في أسباب ذاتية و أخرى موضوعية و هي :

- الذاتية :

- نظرا لأهمية هذا الموضوع في الحياة المهنية المستقبلية ، صبّ جل الإهتمام على دراسته ، لمعرفة كيف يتم الحفاظ على العامل بالمؤسسة و الدور الذي يلعبه في تحسين المنتج و تم إكتساب معلومات أوفر حول الموضوع .

- شكلت القوانين و المراسيم الخاصة بالسلامة المهنية في الجزائر ، إلتفاته هامة من قبل المشرع الجزائري للحفاظ على المورد البشري في المؤسسات الإقتصادية ، و أثار الإهتمام لدراسته و إسقاطه على الواقع ،من خلال إختيار مؤسسة إقتصادية جزائرية خاصة كنموذج لهذه الدراسة .

- الموضوعية :

تتمثل الأسباب الموضوعية التي دفع بالباحث إلى تناول هذا الموضوع في :

- رغم تعدد الدراسات العلمية و البحوث في هذا الموضوع ، إلا أنها قليلة في تخصص العلوم السياسية .

- أهمية العنصر البشري و دوره في حاضر و مستقبل المؤسسة الإقتصادية .

- قلة إهتمام المؤسسات بأهمية المورد البشري فيها ، بما يعرضه أكثر للإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية .

- قابلية موضوع السلامة المهنية للدراسة ، بإعتباره إجراء قانوني و عملية متداولة في الحياة المهنية للعامل ، لذلك تم تفضيل القيام بدراسة ميدانية لإبراز دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية .

2- هدف الدراسة :

يسعى الباحث من خلال هذا الموضوع الوصول إلى :

- تسليط الضوء على واقع السلامة المهنية بالمؤسسات الإقتصادية الجزائرية عامة ، و المؤسسة الإقتصادية العامة للمعادن و الألومنيوم ببنيزي وزو خاصة .

- محاولة التعرف على أسباب وقوع حوادث العمل و الأمراض المهنية و تشخيصها ، كذلك التطرق إلى كيفية الحفاظ على المورد البشري في المؤسسة كونه أهم مورد .

- التحقق من مدى تطبيق المؤسسات الإقتصادية للقوانين و الإجراءات المتعلقة بالسلامة المهنية في مواقع العمل .

- معرفة مدى تأثير حوادث العمل و الأمراض المهنية على العامل عموما ، و على إنتاجية المؤسسة خصوصا .

3- أدبيات الدراسة :

عرف موضوع السلامة المهنية العديد من الدراسات و الأدبيات ، كون الموضوع يمس إدارة الموارد البشرية و ترفيتها ، كما توجد دراسات حول حوادث العمل و الأمراض المهنية ، و من بينها ما يلي:

1-دراسة قويدار دويخ¹ التي تطرقت إلى واقع الأمن الصناعي و دوره في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، و ركزت على أهمية التدريب والتوعية الوقائية للعمال من خلال الدورات التكوينية و التدريبية لإعلامهم ، من أجل الحد أو التقليل من الحوادث

¹قويدر دويخ ، " مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة)" ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علوم النفس و علوم التربية و الأروطفونيا ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة، 2008- 2009 .

والأمراض المهنية ، كما توصل إلى أن تطبيق الإجراءات الخاصة بالأمن و السلامة في المؤسسة أمر ضروري للحفاظ على المورد البشري .

2- دراسة عالية فيروز¹ التي تناولت أهمية السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية من جانب التشريع الجزائري ،من خلال الإهتمام بـ صور الخطر المهني الذي يحتمل أن يتعرض له العامل من جراء بيئة العمل ، و قد ركزت هذه الدراسة على مدى إهتمام المشرع الجزائري بشأن السلامة المهنية للعامل من خلال سن القوانين و التشريعات العمالية ، و توصلت إلى ضرورة تأمين المورد البشري من طرف المستخدم ، و تطبيق الإجراءات القانونية في مواقع العمل .

3- دراسة مشعلي بلال² التي تطرقت إلى جانب تأثير تطبيق برامج السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية ، و ركز على أهمية العنصر البشري بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، و توصل إلى أن تكثيف البرامج التي تستهدف توعية العمال بالمخاطر المهنية، أمر ضروري لتحسين أداء العمال وبالتالي تحسين مستوى إنتاجهم بالمؤسسة .

4- دراسة نسيمة شرابي و تسعديت سليمان³ اللتان تطرقتا إلى واقع الأمراض المهنية التي يعاني منها العامل الجزائري بسبب بيئة العمل في المؤسسات الجزائرية ، و ربطتا أسباب الأمراض بعدم توفر الشروط الصحية و النظافة في مواقع العمل ، و توصلتا إلى ضرورة تطبيق الإجراءات الوقائية لتجنب الإصابة بها .

أما الإضافة التي جاءت بها هذه الدراسة : هي أنها ربطت بين واقع السلامة المهنية في مواقع العمل و تأثير حوادث العمل و الأمراض المهنية بمستوى إنتاج العامل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، و ذلك

¹ فيروز عالية ، "الحماية القانونية للعمال من الاخطار المهنية " ، مذكرة ماجستير غير منشورة قسم الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 .

² بلال مشعلي ، "نور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة satpupalif)" مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، كلية العلوم و الاقتصاد، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2010-2011 .

³ نسيمة شرابي ، تسعديت سليمان ، "واقع الامراض المهنية في الجزائر من خلال عينة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية eniem تيزي وزو" ، مذكرة ليسانس غير منشورة ، قسم علم نفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة مولود معمري ، 2011-2012 .

من خلال إبراز أهمية الحفاظ على المورد البشري لضمان بقاء وإستمرار المؤسسة ، كما تناولت هذه الدراسة واقع السلامة المهنية في التشريع الجزائري و في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية.

4- الإشكالية :

إن إرتفاع نسبة حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية ، و بالرغم من البرامج و الإجراءات التي قامت بها إدارة الموارد البشرية و المجهودات التي تبذلها الدولة ، إلا أن وقوع حوادث و التعرض للأمراض المهنية أمر يستصعب تفاديه ، و إن العنصر البشري مهم في المؤسسة ولا يمكن تعويضه أو إسترجاعه بعد وفاته أو فقده ، فقد إنطلق هذا الموضوع تحليله من الإشكالية محور البحث، و هي :

- ما مدى إهتمام المؤسسة الإقتصادية الجزائرية بحماية موردها البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية خاصة ، و المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم بيني دالة تيزي وزو خاصة ؟

تتدرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية التالية :

- ما معنى السلامة المهنية ؟

- كيف قنن المشرع الجزائري السلامة المهنية ؟

- ما مدى إهتمام المؤسسة الإقتصادية العامة للمعادن و الألمنيوم بتيزي وزو لإجراءات السلامة المهنية؟

5- الفرضيات :

تمت صياغة الفرضيات ، التي سوف يتم محاولة إثباتها أو نفيها من خلال هذه الدراسة ، و هي كالتالي :

- العامة :

- تطبيق برنامج السلامة المهنية في أماكن العمل يؤدي إلى تحسين أداء العمال .

- الفرعية :

- تلتزم المؤسسة الجزائرية بإجراءات الوقاية حفاظا على سلامة موردها البشري.
- هناك علاقة بين إنتاجية المؤسسة و نسبة حوادث العمل و الأمراض المهنية فيها .
- تهتم المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله تيزي وزو .

6- حدود المشكلة :

- الزمانية:

تمت دراسة موضوع حفاظ المورد البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في الفترة ما بين 2011 و 2014 .

- المكانية :

تمت دراسة هذا الموضوع على مستوى المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله تيزي وزو .

7- منهجية الدراسة :

تطلب دراسة هذا الموضوع الإستعانة بالمناهج التالية :

أ- المنهج الوصفي : إن الخطوة الأولى التي يقوم بها الباحث هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع أوصاف و معلومات دقيقة عنها ، و المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ، و من أجل الوصول إلى نتائج مفيدة قابلة للتعميم¹ فمن خلال هذا المنهج يمكن وصف الظاهرة من مختلف جوانبها .

¹ عمار بوحوش، محمد محمود ذنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ط2، بن عكنون ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999، ص144 .

ب- **منهج دراسة الحالة** : هو عبارة عن الطريقة العلمية التي يعتمد عليها الباحث من أجل جمع البيانات العلمية ، و الخاصة بالحالة سواءا كانت فرد أو مؤسسة ، و ذلك من أجل دراستها و تحليل الخطوات التي مرت بها الحالة ، و ذلك قصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالحالة المدروسة وبغيرها من الحالات¹، و من خلال هذا المنهج يمكن دراسة حالة المؤسسة الاقتصادية العامة للمعادن والألمنيوم ، بإستخدام تقنيات و أدوات منهج دراسة الحالة و المتمثلة في :

- **العينة** : تم الإعتماد على دراسة إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، و يتعلق الأمر بالمؤسسة الاقتصادية العامة للمعادن و الألومنيوم ببنيزي وزو، و تم الإعتماد على عينة تتمثل في 23 عامل بالمؤسسة من أصل 80 عامل .

- **المقابلة** : و هي عبارة عن محادثة تقوم أو تحدث بين الباحث و الشخص أو الأشخاص ، وذلك بهدف الوصول إلى حقيقة أو نتائج حتمية حول الموضوع أو موقف معين، فقد تم الإستعانة بالمقابلة كأسلوب مباشر للحصول على المعلومات اللازمة التي من شأنها إثراء هذه الدراسة .

- **الملاحظة** : و هي عملية المراقبة لسلوك الظواهر أو المشكلات أو الأحداث و متابعة إتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ، و كذا التنبؤ بسلوك الظاهرة و توجيهها لخدمة العاملين وإعتمادها من خلال الدراسة الميدانية على مختلف سلوكيات العاملين ، و أداء مهامهم أثناء عملهم.²

ج - **الإقترايات** : قد تم الإعتماد على مجموعة من الإقترايات في هذه الدراسة ، و هي كالتالي :

- **الإقتراب القانوني** : يقوم على قواعد قانونية من خلال الرجوع على إلى النصوص القانونية ، وبشير الإقتراب القانوني إلى ثلاث معاني أساسية ، إنه قاعدة تصنعها و تصيغها هيئة شرعية ، تصدر على شكل مرسوم أو قرار ، أو أنه مجموعة من المبادئ و المعايير الأخلاقية³، و إستدعت هذه الدراسة إستخدام المنهج القانوني بحكم أننا إستعنا بالقوانين والتنظيمات الخاصة بالعمال في التشريع الجزائري.

¹ عبد الناصر جندلي ، تقنيات و مناهج البحث في العلوم السياسية و الإجتماعية ، ط2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007، ص206 .
² عزيز داوود ، مناهج البحث العلمي ، ط1 ، عمان: دار أسامة للنشر و التوزيع ، 2006 ، 161 .
³ رفيق بن مرسل ، "الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير و معوقات التطبيق (دراسة حالة الجزائر 2001-2011)" ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، 2011 .

- الإقتراب المؤسساتي : الذي يعتمد على دراسة المؤسسة بطبيعتها الشكلية و الموضوعية ، تمت الإستعانة به عند الدراسة على مستوى المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله ، تيزي وزو .

- إقتراب تحليل المضمون : و تمت الإستعانة به عند تحليل الوثائق و النتائج .

9- خطة الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول ، لقد خصص الفصل الأول لدراسة الإطار النظري والمفاهيمي للسلامة المهنية في أماكن العمل، حيث إحتوى ثلاث مباحث ؛ إذ خصص المبحث الأول لمفهوم السلامة المهنية وتضمن تعاريف و إجراءات السلامة ، و المبحث الثاني مفهوم حوادث العمل و تضمن تعريف وأسباب و تصنيفات الحوادث ، و المبحث الثالث مفهوم الأمراض المهنية و إحتوى التعريف و الأسباب وإجراءات الوقاية من الأمراض المهنية، أما الفصل الثاني تطرق إلى دراسة تقنين السلامة المهنية في التشريع الجزائري، وقسم إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول تناول مفهوم حوادث العمل في التشريع الجزائري والحماية القانونية للعمال ، والمبحث الثاني مفهوم الأمراض المهنية في التشريع الجزائري و أنواعها ، والمبحث الثالث تناول هيئات الرقابة على السلامة المهنية في التشريع الجزائري ، أما الفصل الثالث فقد خصص للإطار التطبيقي لدراسة واقع السلامة المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية: دراسة حالة المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم ببني دواله تيزي وزو ، و تم تقسيم هذا الفصل إلى أربعة مباحث : فالمبحث الأول خصص لتقديم و تعريف المؤسسة محل الدراسة ، و المبحث الثاني تطرق إلى دراسة وضعية السلامة المهنية بالمؤسسة و تضمن أسباب الحوادث و إجراءات الوقاية منها، و المبحث الثالث تضمن دراسة قياس حوادث العمل بالمؤسسة، أما المبحث الرابع جاء بالتوصيات و الإقتراحات من أجل صحة و أمن العامل الجزائري وتضمن بعض الإحصائيات حول حوادث و الأمراض المهنية للعامل الجزائري على المستوى الوطني، و أخيرا الخاتمة .



الفصل الأول

الإطار النظري و المفاهيمي للسلامة المهنية

الفصل الأول

الإطار النظري والمفاهيمي للسلامة المهنية

تعتبر مهمة الحفاظ على المورد البشري وحمايته من الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تنجم عن العمل، من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة، مهما كان طبيعة نشاطها، فإن مسؤولية السلامة المهنية مشتركة في المؤسسة ما بين العامل ومرتبطة بعلاقة متعدية مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات، والموارد مع الإدارة وذلك من خلال تطبيق القواعد والتنظيمات، حيث أصبح للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العامل معرفتها وعلى المؤسسة بتطبيقها. فإن تبني إجراءات الوقاية والأمن من حوادث العمل والأمراض المهنية في مواقع العمل يؤدي إلى تحسين مردودية العامل، وبالتالي فإن حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج والتكاليف المتعلقة بها.

إن إنتاجية المؤسسة مرهون بصحة وأمن العامل ومردوبيته، سيتم من خلال هذا الفصل تحديد مفهوم السلامة المهنية وجوانبها المختلفة من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم السلامة المهنية.

المبحث الثاني: مفهوم حوادث العمل.

المبحث الثالث: مفهوم الأمراض المهنية.

المبحث الأول

مفهوم السلامة المهنية

إن السلامة تدخل في كافة مجالات الحياة، إلا أنّ العمل هو أهم مجال تظهر فيه الحاجة إلى توفير وسائل الرقابة والسلامة بهدف منع أو تقليل حوادث العمل أو لتفادي احتمال الإصابة بالأمراض المهنية، والأضرار التي تنجم عنها من مخاطر جسيمة، قد تكون خطيرة جداً أو متفاوتة الخطورة.

1-تعريف السلامة المهنية:

تعتبر السلامة المهنية من المفاهيم التي أولت لها إدارة الموارد البشرية إهتماماً إستثنائياً في إطار إنجاز الأهداف التنظيمية والإدارية ، فقد إختلف الباحثون في تعريف السلامة المهنية، لذلك تعددت التعاريف، ومنها ما يأتي:

عرفت سعاد نائف البرنوطي السلامة المهنية هي "حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل"¹. وفي تعريف آخر لـ يوسف حجيم الطائي وآخرون يرون بأنها "المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية من التعرض للحوادث الناجمة عن المخاطر المهنية في أماكن العمل وذلك بتوفير كل مستلزمات السلامة والوقاية"². كما يوجد تعريف سنان المرسومي هو "توفير كل مستلزمات من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية وذلك بمنع الوقوع في حوادث العمل، ولا تنشأ عنها أمراض مهنية"³. إلى جانب هذه التعاريف يوجد تعريف عباس أبو شامة ويرى أنها "مجموع الإجراءات والتدابير الكفيلة بحماية الأرواح والممتلكات في المنشآت الصناعية"⁴. كما يوجد بعض الدول التي تسمى السلامة المهنية بالصحة المهنية التي عرفها بوخمخ عبد الفتاح وعلي موسى حنان بأنها "حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية و النفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل"⁵.

ومن خلال التعاريف المذكورة سابقاً، فإن السلامة المهنية هي مجموعة من الإجراءات والبرامج الخاصة بحماية العمال من الوقوع في حوادث العمل والإصابة بالأمراض المهنية في مواقع عملهم، وتوفير الوسائل والأجهزة لضمان إستمرار الإنتاج وبذلك تحقيق السلامة المهنية في أي موقع عمل ولتوفير بيئة عمل آمنة لأبد من توافر أربعة أركان⁶:

¹ سعاد نائف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص 466.

² يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفصل، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي متكامل)، ط1، عمان: الوراق للطبع والتوزيع، 2006، ص 448.

³ سنان المرسومي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العمولة عليها، ط1، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2004، ص 266.

⁴ عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، ط1، الرياض: أكاديمية نائف العربية للعلوم الأمنية، 1999، ص 29.

⁵ عبد الفتاح بوخمخ ، حنان علي موسى ، "أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاية الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة للملتقى العلمي الدولي حول أداء و فعالية المنظمة ففي ظل التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و علوم التجارة ، جامعة مسيلة ، 10-11 ديسمبر 2009 ، ص2 .

⁶ حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق الذكر، ص 449.

أ- التخطيط: يقصد به تأمين السلامة في تصاميم البناء عند إقامة أي مصنع مثلا، أما في حالة كون المصنع قائما فيجب إيجاد أفضل الطرق لمنع الخطر عن العاملين.

ب- القوانين والأنظمة: أي إعلام العامل وصاحب العمل بالقوانين، لضمان عدم الوقوع أي حادث نتيجة جهل الفرد لها.

ج- المراقبة: يعني وجود إدارة تتوفر على الإطار الفني والأجهزة اللازمة لمراقبة ومتابعة تنفيذ كل من أرباب العمل والعمال للقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية.

د- البحث والدراسة: يتطلب إجراء دراسات ميدانية لتشخيص المخاطر، ذلك بغية إتخاذ التدابير الوقائية الملائمة.

2- تخطيط للسلامة المهنية:

إنّ التخطيط للسلامة المهنية من خلال برامج تعمل على الوقاية من كافة الأخطار التي تقع في المؤسسة بمواقع العمل المختلفة ، لحماية الموارد البشرية والوسائل والآلات المتواجدة داخلها.

تبدأ برامج السلامة المهنية مع تشييد البناء الهندسي للمؤسسة¹ من خلال تطبيق قواعد الأمن المختلفة والمسافات بين أقسام العمل وغيرها، ثم تنفيذ هذه القواعد في أماكن العمل، سواء المتصلة ببيئة العمل كالتهووية، الإضاءة ودرجات الحرارة الملائمة، أو مراقبة المواد والأجهزة والآلات الخاصة بالتصنيع، ذلك للحد أو التقليل من حوادث الآلات وحوادث النقل أو الصدمات الكهربائية أو غيرها.

كما يتضمن هذا البرنامج إهتماما؛ سواء عن طريق تعريفهم بمخاطر العمل ومعدات السلامة الشخصية، كارتداء الأحذية الواقية تجنباً لوقوع الحادث، وسلامتهم من الأمراض المهنية، التي قد تصيبهم بفعل بيئة العمل، كاستنشاق الغازات الخطيرة أو معدات المعادن الثقيلة أو التعرض للإشعاعات الخطيرة.

يعتبر التخطيط أهم الأسس لبرامج السلامة للعاملين في أماكن عملهم، إذ يتم توفير الإضاءة الجيدة، تحديد الساعات العمل اليومية والأسبوعية، التهوية، النظافة، صيانة الآلات بصفة دورية والتبليغ عن الإصابات المؤدية إلى ضرر جسدي، والإسعافات الأولية للمصاب وتقديم المساعدة الطبية له².

¹ مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، عمان: دار الشروق، 2005، ص 447.

² نجيب شاويش، المرجع نفسه، ص 348.

لكن هناك العديد من الأمور التي يجب مراعاتها عند القيام بالتخطيط لبرنامج السلامة المهنية للعاملين، وبذلك فإن مرحلة التخطيط لإعداده من أجل منع وقوع حوادث العمل فلا بد:

أ- إقناع الإدارة بأهمية البرنامج: تتم عملية إقناع الإدارة بأن إعداد البرنامج متعلق بتنفيذه عن طريق إبراز أهميته من مختلف النواحي الاقتصادية، القانونية والإنسانية.

ب- توعية العاملين والحصول على تعاونهم: وذلك عن طريق المعارضة التي تحتوي صوراً واقعية تبين وسائل الوقاية منها، نشر المعلومات التي تهدف إلى شرح وتوضيح الأساليب التي تضمن للعامل المحافظة على سلامته.

ج- تحديد مصدر الخطر: الذي قد يكون مصدره بيئة العمل المادية، ومحيطها أو بيئة العمل النفسية الاجتماعية، أو العامل نفسه.

د- تحديد إجراءات التحقيق في الحوادث والبيانات المطلوبة: والتي تنص على العقوبات لأي مخالفة لهذه التعليمات وتطبق على المخالفين فوراً.

هـ- تنفيذ برامج الأمن والسلامة المهنية:

بعد الإنهاء من مرحلة التخطيط لبرنامج السلامة المهنية، يصبح جاهزاً للتنفيذ، وتكلف الجهات المعنية بتنفيذه، ولا شك أن هناك جهات متعددة خارج المؤسسة ومن داخلها تتولى القيام بذلك، ومنهم وزير العمل الذي يكون مسؤولاً عن تنفيذ أحكام قانون العمل، ويساعده المجلس الاستشاري للعمل الذي يجوز للوزير أن يشكله، ومفتش العمل التابع لوزارة العمل ويقوم بموجب صلاحياته بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالسلامة والأمن الواردة في القانون، بزيارة المؤسسات، الاستعانة بطب العمل أو غيره من ذوي الاختصاص في دراسة أفضل الظروف الملائمة لسلامة العامل وصحته.

كما يساعد في التنفيذ مشرف السلامة أو لجنة السلامة المهنية التي تعنى بتنفيذ ومتابعة كل ما يتعلق بالسلامة العمالية في المؤسسة. إضافة إلى صاحب العمل أو المدير المسؤول الذي عليه القيام بتنفيذ عدد من الإجراءات لضمان حماية وسلامة العمال داخل المؤسسة، والعامل عليه الرجوع دائماً إلى التعليمات والإرشادات الخاصة بمنع الحوادث، و له دور مهم في ضمان توفير السلامة له ولزملائه¹.

¹نجيب شاويش، مرجع سابق الذكر، ص ص 449-450.

3- التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية:

لإصابات العمل أبعاد إنسانية واقتصادية يستدعي تدخل الدولة لتنظيمها، فمن الأبعاد الإنسانية ما يتعرض له العمال من أمراض وحوادث بسبب العمل، فتحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لمسؤولياتهم إتجاه تطبيق أساليب الوقاية والسلامة المهنية في أماكن العمل، وتعوّض العامل عند إصابته، ويعتبر أصحاب العمل المسؤولين عن الحوادث التي تقع بسبب العمل بإستثناء بعض ما يحصل عن سهو أو بشكل متعمد.

تشكل حوادث العمل والأمراض المهنية إهدار للموارد المالية، البشرية والمادية. وكذلك تضييع للوقت، وبذلك تأثيره على الإقتصاد جد كبير، فمثلا إذا وقع إنفجار يسبب لها أضرار تقدر بأضعاف ما قد تتحملة المؤسسة من تعويض للعمال، ولهذا تصدر الدولة مجموعة من القوانين التي تعرف حوادث العمل والأمراض المهنية، لضمان وتأكيد تحمل صاحب العمل لهذه الأضرار. كما تهتم منظمات العمل الإقليمية ومنها العربية: كمنظمة العمل الدولية بتوفير الإطار للتعاون الدولي لتنمية التشريعات وحتى تطوير الوسائل لتطبيقها في هذا المجال.

أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم ذلك مثل: قانون العمل Code de travail ويتناول ما يتعلق بتنظيم شروط العمل، وقانون الضمان الاجتماعي Code d'assurance social والذي يتناول التعويضات Les compensations التي يستحقها العمال المعرضين للإصابات، وقد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها غالبا ما تحمل إجراءات وقائية. وفي الدول الصناعية المتقدمة، فالإتجاه هو إصدار قوانين أكثر تشددا، فتتناول أوجه مختلفة من السلامة المهنية، كما تتوسع في تحديد مسؤوليات أصحاب العمل وعمليات التنفيذ وتلزمهم بدفع غرامات كبيرة إذا لاحظ المفتشون تقصيرا في مجال معين، لذلك فإن أكثر الكتب الحديثة عن الموارد البشرية تتضمن فصولا تفصيلية عن هذه القوانين ومتطلباتها، لأن الإهتمام بتنفيذ أحكامها يشكل مسؤولية كبيرة لإدارة الموارد البشرية، كما يوجد هناك تخصص فرعي لتهيئة وإعداد مختصين في السلامة المهنية¹.

¹ تائف البرنوطي ، مرجع سابق الذكر، ص ص 448- 449.

4- أهداف السلامة المهنية:

- إن من الضروري حماية العنصر البشري من الحوادث الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والأمراض المهنية، وذلك من خلال:
- أ- تشجيعهم، تدريبهم وتوعيتهم من خلال حضورهم دورات توعية متعلقة بالسلامة المهنية ، ووضع الإرشادات الخاصة بالعمل.
- ب- توفير الإحتياجات ووسائل السلامة والحماية العمالية والرقابة من الأخطار والأمراض التي تنجم عن العمل ،عن الآلات والمواد المستخدمة في المؤسسة.
- ج - إعادة تصميم أماكن العمل والوظائف بطريقة ترفع من الروح المعنوية لدى العمال، ويمكن أن يتم ذلك إما بتوسيع العمل، أو إثراء العمل بزيادته.
- د- توفير الإحتياجات والتدابير اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والإنفجارات، أو تخزين المواد الخطرة القابلة للإشتعال، أو نقلها وتداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية.
- هـ - الأسس والمعايير الواجب توفرها في المؤسسات الصناعية لضمان بيئة خالية من التلوث والوقاية من الضوضاء والإهتزازات وكل ما يضر بصحة العاملين ضمن المعايير الدولية المعتمدة ،وتحقيق طرق الفحص والإختبار الخاصة بضبط هذه المعايير¹.
- و- الحفاظ على مقاومات العنصر المادي المتمثل في المؤسسة بما فيها من الأجهزة والمعدات ،من التلف والضياع نتيجة الحوادث.
- ز - تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع كتعويض للعمال بما فيها مصاريف العلاج والنقل، كذلك إصلاح المعدات والآلات التي تتعرض للتلف، كذلك تخفيض نفقات الوقت الضائع بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية ،وتكاليف إستبدال العامل المصاب بآخر وتدريبه، وما يترتب عنه من تأخير في إنجاز العمل².

¹حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق الذكر، ص 448.

² دامية لعربي، جميلة أمالو ، "الأمن الصناعي (السلامة والصحة المهنية وعلاقته بدافعية العمال)"، دراسة ميدانية بشركة الإلكترونيات صناعات ENIEM بتيزي وزو"، مذكرة ليسانس غير منشورة ، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، 2011-2012، 37 .

المبحث الثاني

مفهوم حوادث العمل

تتحمل المؤسسات سنويا تكاليف ضخمة من جزاء حوادث العمل، إذ يتعرض الملايين من العمال في العالم إلى حوادث خطيرة، قد يكون هو السبب فيها أو مسببات خارجة عنه وتؤدي به أحيانا إلى الوفاة، وأخرى إلى عجز جزئي، كلي دائم أو مؤقت، بينما يلحق الحادث بالمؤسسة أضرارا ماديا من تعطل الآلات والأجهزة، إلى جانب خسائر أخرى كتضييع الوقت مما ينقص من مردوديتها.

1- تعريف حوادث العمل:

تتعدد التعاريف حول حوادث العمل، إذ يذكر منها ما يأتي:

يعرف سيد محمود رمضان حادث العمل بأنه "كل حادث مفاجئ يقع أثناء العمل أو سبب العمل، قد يشمل وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما معا"¹، كما يوجد تعريف عبد الفتاح محمد دويدار "حادث العمل واقعة غير مرغوب فيها، تحدث دون توقع"². كما يعرفها القانون البلجيكي بأنها "تعتبر حادثة مهنية كل حادثة تصيب العامل أثناء العمل أو بسبب العمل، أو بسبب تنفيذه"³.

فهذا التعريف يشمل ثلاثة عناصر أساسية يجب توفرها هي:

- أن تقع أثناء تنفيذ عقد العمل.

- أن تقع بسبب تنفيذ عقد العمل المنقذ عليه.

- أن تخلف إصابة.

فإن التعريف الأول ركز على أمن الجانب المادي والبشري وعلى الآثار التي تبقى بسبب الإصابة بحادث عمل، وقد أهمل الحوادث التي تقع ولا تترك آثارا مادية ولا بشرية على العمل، بل تخلف تضييعها للوقت وتأخر الإنتاج، أما التعريف الثاني فقد إعتبر الحادث غير متوقع وغير مرغوب، فقد يلح

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006، ص 376.

² محمد مسلم، مدخل إلى علم نفس العمل ودوران الآلة، المحمدية، الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص 159.

³ Luc Van Gussum، Les accidents de travail , 5^{ème} édition, Bruxelles : Edition de Boeck université, 2000, P 49.

على فهم طبيعة الحوادث وقد أهمل نتائج الحادثة والآثار التي تنجم عنها وإكتفى بضرورة التمييز بين الأفعال والنتائج التي تحدث بسبب الحادثة، أما التعريف الثالث فقد أكد على أن الحادث يجب أن يخلف إصابة وقد أهمل الحوادث العمل التي لا تخلف وراثها إصابات.

فمن خلال هذه التعاريف نجد أن حادث العمل هو حادث فجائي يصيب العامل أثناء أدائه لعمله في موقع العمل الذي يشكل خطرا عليه، كما يلحق أضرار بالمؤسسة قد تؤثر على إنتاجها وتضعف مروديتها.

2- تصنيف حوادث العمل:

تتعد تصنيفات حوادث العمل، ويذكر منها ما يلي:

- أ- حوادث يمكن تجنبها: هي تلك الحوادث التي تتعلق برقابة وشدة الوعي لدى العمال .
- ب- حوادث لا يمكن تجنبها: هي تلك الحوادث التي تخرج من نطاق سيطرة العامل وإرادته، وتكون خارج إطار قدرته الجسمية، النفسية والتنظيمية.
- ج- حوادث يترتب عنها ضرر: هي الحوادث التي تقع بدون أن تلحق أضرار مادية أو بشرية ما عدا تضييع الوقت أو تعطل في الإنتاج، فتعتبر حوادث بسيطة¹.
- د- من حيث نوعها: هناك حوادث مرور، حوادث مناجم، حوادث طائرات، حوادث جسيمة وغير جسيمة².
- هـ- من حيث آثارها: حوادث تتلف الآلات والمنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كفقدان بعض الحواس، بعض الأعضاء، حروق أو كسور، كما تؤدي في بعض الأحيان إلى الوفاة.
- و- من حيث المسببات: نجد حوادث راجعة إلى عوامل إنسانية كالطيش، التهور، شرود الذهن، ضعف مستوى الذكاء، نقص الخبرة أو المعرفة وغيرها من المسببات التي تؤدي إلى إصابات وحوادث عمل خطيرة، أو عوامل بيئية كارتفاع درجات الحرارة، الضوضاء، التهوية.

¹ بلال مشعلي، "دور برنامج السلامة المهنية في تحسين أداء عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (دراسة حالة مؤسسات SAT PAP ALIF)"، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصادية، كلية علوم واقتصاد، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011، ص 76.

² حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007، ص ص 30-32.

ز- من حيث خطورتها: وتنقسم إلى حوادث تؤدي إلى العجز الدائم: كفقْدان العينين أو اليدين، كما قد تؤدي إلى عجز جزئي مؤقت كالكسور أو الجروح الخفيفة، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية كالحروق¹

3- أسباب حوادث العمل:

تتعد مسببات حوادث العمل في المؤسسة والتي يكون وراءها عوامل مختلفة، قد تكون بسبب العامل أو بيئة العمل، والتي ينجم عنها أضراراً وخسائر مادية وبشرية مكلفة.

أ- العوامل الشخصية: تتعدد العوامل الشخصية التي لها علاقة في وقوع حوادث العمل ومنها:

- **قلة الذكاء:** هناك علاقة بين شدة أو ضعف الذكاء لدى العمال ووقوع الحادث، فأثناء قيام العمال بتجارب أو إمتحانات الذكاء في بداية عملهم، وتحصلوا على نتائج عالية هم أقل من العمال الآخرين ضعيفي الذكاء، تعرضوا للإصابة وحوادث العمل².

- **قلة الخبرة:** يظهر عامل الخبرة، حيث يكون مؤثراً في إرتباطه مع معدل الحوادث، فكلما زادت الخبرة في العمل قلت الإصابة، وكلما قلت نسبة الخبرة في العمل يزداد معدل الإصابة، ويدخل فيها عامل التدريب الذي يؤثر في الخبرة، كما أن محدوديتها في التعامل مع العمل يؤدي إلى حوادث عمل خطيرة³.

- **ضعف الإبصار:** حدة البصر وسلامته عنصرين هامين، فكلما كانت حاسة البصر جيدة لدى العامل، كلما كانت نسبة التعرض للحوادث قليلة، وكلما كان هناك ضعف في البصر كلما زادت نسبة التعرض للحوادث.

- **الإهمال واللامبالاة:** عدم معرفة العامل بإرشادات وإجراءات السلامة والوقاية أثناء العمل يعرضه وزملائه إلى خطر الإصابة، وغالباً ما يكون السبب غياب الوعي واللامبالاة والإستهتار بإجراءات ووسائل السلامة المهنية، إضافة إلى الأخطاء التي تتجم عن سلوكات العمال أثناء العمل من شجار ومزاح، تشغيل الآلات بدون إذن أو بسرعة أكبر من المعدل المسموح، كذلك نقص التوجيه والإشراف في ميدان

¹ محمد زرقون، الحاج عرابية، "التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار)"، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات الجزائرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 27-28 فيفري 2013، ص 03.

² عبد الرحمان محمد العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، بيروت: دار الراتب الجامعية، دون ستة النشر، ص 97.

³ حجيّم الطائي وآخرون، مرجع سابق الذكر، ص ص 460-461.

الوقاية من طرف الإدارة فيما يخص التدخين أثناء العمل في الأماكن التي يمنع بها التدخين نفاذاً لحدوث إنفجار¹.

ب- **الظروف البيئية:** ويقصد بها الظروف المحيطة بالعامل من حيث درجات الحرارة، التهوية، الضوضاء، الرطوبة، وتشمل الظروف العادية لكل بيئة عمل.

- **الحرارة:** تؤثر درجات الحرارة العالية على صحة العامل وسلامته بسبب الإرهاق والتعب الذي يقلل من تركيزه، بما يؤثر سلباً عليه ويعرضه إلى الإصابة بحوادث العمل.

- **الإضاءة:** الإضاءة الجيدة في أماكن العمل دور مهم في تحسين أداء العامل وعطائه لعمله، فإن الإضاءة العالية أو المنخفضة تؤثر عليه سلباً وتؤدي به إلى حوادث عمل، لذلك يجب تنظيم الإضاءة حسب التنظيم الملائم لمكان العمل.

- **النظافة:** إن عدم نظافة مكان العمل من مخلفات العملية الإنتاجية كالمواد الصناعية الخطيرة تزيد من مخاطر وقوع الحوادث.

- **الضوضاء:** الضوضاء المرتفعة تؤثر بشكل كبير في القدرة على العمل والإنتاج، خاصة الأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني: إذ تؤدي الأصوات العالية إلى تشتت التفكير وعدم التركيز، وبالتالي الوقوع في مخاطر حوادث العمل.

ت- **الأسباب الفنية:** تتمثل هذه الأسباب في الأجهزة والآلات والمعدات والماكينات التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد الفني، وإهمالها وعدم صيانتها بصورة دورية ومنظمة، من الأسباب التي تعرض العامل للإصابة بحوادث خطيرة.

ث- **الأسباب الميكانيكية:** وهي تلك الأسباب ذات العلاقة بتلف أو عطل في الأدوات والماكينات المستخدمة في العملية الإنتاجية².

ح - **الأسباب النفسية:** القلق و الشرود الذهني .إضافة إلى عدم إختيار العامل اعمل مناسب له , السرعة في العمل , العمل الإضافي و توقيته .

¹نجيب شاويش، مرجع سابق الذكر، ص 361.

²خضير كاظم جهود، إدارة الموارد البشرية، ط2، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007، ص ص 233-234.

4- قياس معدلات وقوع حادث العمل:

لقياس معدلات وقوع حادث العمل يجب القيام بما يلي:

أ- **تسجيل الحادث:** يقوم المعنيون بالنتفتيش بتسجيل كافة الحوادث التي يصاب بها العمال في سجلات المؤسسة، حتى يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها، ويكون هذا ضمن برنامج الأمان والسلامة للعامل، ويتم التسجيل في هذه السجلات بشكل تفصيلي يشمل كافة المعلومات عن الحادثة، أسبابها، المتضررين منها والإجراءات التي إتخذت بشأنها، والهدف منها هو مساعدة المؤسسة في تقييم إجراءات الأمان والسلامة التي تتبع في مكان العمل، وتطويرها بشكل مستمر، كما تساعد في إدراك المخاطر والظروف التي تسببها.

تساهم هذه المعطيات في تحديد المنشأة التي وقع فيها الحادث، ثم القسم الذي يعمل فيه العامل المصاب، ظروف العمل التي تسبب في وقوعه، والتي لا تتوفر على القدر الكافي من السلامة، كما تبين عدم وجود رقابة كافية على مصدر الحادث أو إنعدامها أصلاً، وجود عيوب في الآلات، الأدوات، المباني أو وجود عيب في التصميم حيث لا يتوفر على الأمان الكافي، عيوب في تدريب العمال حيث تولد بعض الأخطار في تخريب النقل، تحميل الآلات أو إنتقال العمال، عيوب في التهوية والإضاءة وفي ملابس العمال¹.

ب- طرق قياس معدلات وقوع الحادث: ويتم احتساب المعدل على النحو التالي²:

$$\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أضرار} \\ \times 1 \text{ مليون} \\ \text{عدد ساعات العمل المتاحة}$$

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة كما يلي:

¹نجيب شاويش، مرجع سابق الذكر، ص 360.

²مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، الأردن: عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع، 2002، ص 255.

عدد العمال × عدد ساعات العمل الأسبوعية × عدد ساعات العمل في السنة

- **معدل ساعات العمل المفقودة:** ويمثل ساعات العمل الفعلية المفقودة بسبب حوادث العمل، والتي تأخذ بعين الاعتبار أن الحوادث ليست متساوية من حيث خطورتها، فهناك التي ينتج عنها توقف طويل عن العمل في حالة العجز، الوفاة أو توقف مؤقت مثل الجروح أو الكسور.
ويمكن احتساب ساعات العمل المفقود حسب المعادلة التالية:

إجمالي ساعات العمل المفقودة

معدل ساعات العمل المفقودة = $\frac{\text{إجمالي ساعات العمل المفقودة}}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية}} \times 1$ مليون

عدد ساعات العمل الفعلية

أما ساعات العمل الفعلية، فيمكن التوصل إليها من خلال:

عدد ساعات الفعلية = عدد ساعات العمل المتاحة - ساعات الانجاز والعطل الرسمية

- **معدل تكرار الحوادث:** عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة في المؤسسة إجمالاً أو في قسم معين فيها، ويتم احتسابها كالتالي:

عدد حوادث التي نتج عنها أضرار

معدل تكرار الحوادث = $\frac{\text{عدد حوادث التي نتج عنها أضرار}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية}} \times 1$ مليون

مجموع ساعات العمل الفعلية

5- تداعيات حوادث العمل على الإنتاجية:

تشكل حوادث العمل عبئاً تتحمله المؤسسة، بحيث تؤدي إلى تكاليف باهضة وتنقسم هذه التكاليف إلى ظاهرة وأخرى خفية.

أ - **التكاليف الظاهرة:** يوجد ما يلي :

- **التكلفة البشرية:** حيث تسبب الحوادث العمل إصابة العامل إما بعجز أو إعاقة، كما تؤدي إلى وفاته، وفقدان العنصر البشري المؤهل في المؤسسة بشكل تكلفة عالية.

- **التكلفة المادية:** مع ارتفاع التكلفة البشرية لحوادث العمل، تتضاعف المصاريف المرافقة لها، مشكلة بذلك تهديدا للتوازن المالي للمؤسسة، ومن هذه التكاليف: التعويضات المدفوعة للعمال المصابين طيلة فترة توقفهم عن العمل، تغطية المصاريف الطبية والعلاجية له، تكلفة آلات ومعدات الإنتاج المعطلة أو المتضررة من جزاء الحادث، تكلفة المواد والمنتجات التالفة التي تخلفها الحوادث كالمواد الأولية والمواد المصنعة، بالإضافة إلى تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب وما يرافقه من تكاليف متعلقة بالمنصب¹.

ب - التكاليف الخفية:

تتمثل التكاليف التي لا تظهر في شكل خسائر مباشرة، وتعتبر أكبر بكثير من التكاليف الظاهرة ومنها: تكلفة الوقت الضائع أثناء الإصابة، حيث أن الإصابة تؤدي إلى التوقف عن العمل لمدة زمنية معينة فمثلا أثناء تلقيه الإسعافات الأولية، ففي هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع تكلفة غير ظاهرة، كذلك الأجر الذي يتحصل عليه المصاب رغم إنخفاض إنتاجيته التي يقصد به الآثار النفسية أو البدنية التي تتركها الحادثة في المصاب، حيث ينجم عنها إنخفاض إنتاجيته بعد عودته للعمل مقارنة بإنتاجيته قبل الإصابة، ومع ذلك تلقيه نفس الأجر السابق، المصاريف الطبية غير المؤمن عليها ويشمل مصاريف الإسعافات الأولية للعمال التي يقوم بها الطاقم الطبي بالمؤسسة، إلى جانب تدريب عامل جديد عند مغادرة العامل المصاب، إذ تلجأ المؤسسة لإحلال عامل آخر محله، فذلك يستلزم تدريبه لأداء العمل لمدة معينة، وعليه تتحمل المؤسسات النفقات المرتبطة بالتدريب، كما تتحمل المؤسسة تكلفة التأخر في تسليم الطلبات التي قد يؤدي التأخير في الإنتاج بسبب حوادث العمل بالمؤسسة إلى إلغاء العقود مع العملاء لعدم قدرتها على التسليم في الأجل المحددة، الأمر الذي يدفع العملاء بطلب التعويض لها، وتكلفة التغيب عن العمل ويقصد بالتغيب الإنقطاع عن العمل لمدة معينة، ويؤثر بذلك على الكفاية الإنتاجية في ارتفاع معدل التغيب إنخفاض مستوى الإنتاج².

¹ مشعلي، مرجع سابق الذكر، ص ص 83 - 84.

² خالد فتحي ماضي، السلامة المهنية العامة، الأردن: دار كنوز المعرفة، 2010، ص ص 103 - 104.

6- بعض النظريات المفسرة لحوادث العمل :

أ - **نظرية الضعف والتكيف**: ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات. كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من إضاءة، حرارة، ... من شأنها أن تساعد على (تكيف العامل ومن ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث).

ب - **النظرية الطبية**: ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية .

ج - **النظرية الاجتماعية**: ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.

د - **النظرية القدرية**: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأميل للتورط في الحوادث.

هـ - **نظرية التحليل النفسي**: ترى هذه النظرية من خلال صاحبها "سيغموند فرويد" أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات.

و - **النظرية الوظيفية**: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأكدت على العوامل الإنسانية والتنظيمية في وقوعها¹.

المبحث الثالث

مفهوم الأمراض المهنية

يعتبر العامل أهم مورد بشري داخل المؤسسة، إلا أنه معرض للمخاطر والأمراض المهنية التي تؤثر على صحته، وعلى المؤسسة من حيث إجراءات العلاج والتعويضات التي تقدم له والتي تقع على عائق الهيئة المستخدمة وتنقل كيانها، فعلى إدارة الموارد البشرية ضمان سلامة العامل بتأمين الوقاية والسلامة المهنية من المخاطر والأمراض، بتوفير بيئة عمل ملائمة وتحقيق رعايتهم الصحة، الجسدية والنفسية.

¹ مشعلي، مرجع سابق الذكر، ص 48 .

1- تعريف المرض المهني:

تتعدد التعاريف للمرض المهني وتختلف ما بين الباحثين، ويذكر منها:

يعرف سعيد سالم وجرحوش صالح المرض المهني هي "الأمراض المرتبطة بالأعمال المختلفة في المؤسسة والناجمة عن تعرض العامل لظروف بيئة عمل: كالحرارة البرودة، إستنشاق الأبخرة السامة والغازات التي تتصاعد في موقع العمل"¹، كما يوجد تعريف منظمة العمل الدولية بأن المرض المهني "كل مرض تكثر الإصابة به بين العمال في مهنة ما أو مجموعة أمراض يصاب بها العاملين في تلك المهنة"²، كذلك ترى منظمة العمل العربية بأن المرض المهني أنه "كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهن معينة أو تسم يحدث بسبب المواد المستعملة"³. كما يوجد تعريف آخر للمرض المهني " سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا ، أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل " ⁴ .

إن التعاريف السابقة تؤكد على أن المرض المهني له علاقة بالأخطار المهنية التي يتعرض لها العمال، مستجدة الأخطار العامة والأمراض التي تتجم عن العمل، التي يتعرض لها العمال ولم يعترف بها بالخصوص منها مرض الضغط الدموي، كذلك الأمراض التي لا تظهر إلا بعد مرور فترة طويلة من الزمن وسببها العمل، مرض إلتهاب المفاصل، وداء السكري الناتج عن ضغوط العمل. فإن المرض المهني هو المرض الذي يصيب العامل من خلال ممارسته لعمله داخل المؤسسة لمدة قصيرة أو طويلة، نتيجة تعرضه للظروف البيئية المحيطة به ومهما كان نوع المرض.

2- تصنيف الأمراض المهنية:

توصل المختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية إلى إعطاء عدة تصنيفات للأمراض المهنية، فمن صنفها حسب طبيعة المهنة، وحسب طبيعة مسيبتها، وصنفها وآخرون حسب طبيعة الإصابة.

¹ سعيد سالم، جرحوش صالح، مرجع سابق الذكر، ص 258.

² مشعطي، مرجع سابق الذكر، ص 93.

³ نسيم شراي، تسعديت سليمان، "واقع الأمراض المهنية في الجزائر من خلال عينة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو"، مذكرة ليسانس غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة مولود معمري، بتيزي وزو، 2011-2012، ص 39.

⁴ Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la securité sociale, 9^{ème} edition, paris, p2006.

أ- تصنيف حسب طبيعة المهنة: وتتمثل في:

- أمراض مهنية تصيب العاملين في مصانع البترول كالأمراض الجلدية مثلا .
- أمراض مهنية تصيب العاملين في مصانع البتروكيميايات كأعراض السرطان.
- أمراض مهنية تصيب العاملين في مصانع الغزل والنسيج كمرض الصمم مثلا.

ب- التصنيف حسب طبيعة المسبب: وتتمثل في:

- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيائية: فالتعرض للعوامل الفيزيائية المضرّة في بيئة العمل من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية، وتتمثل هذه الظروف في التعرض للإضاءة العالية أو المنخفضة، الضوضاء، تغيرات درجات الحرارة، التعرض للإشعاعات الشديدة والخطيرة أو الإضطرابات وغيرها من الظروف.

- أمراض ناجمة عن عوامل كيميائية: ويكون الضرر بسبب تفاعل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل ودرجة خطورتها، ويكمن الضرر في درجة تركيز هذه المادة، نوعها، حالتها، كميتها، وتظهر خطورتها أثناء دخولها للجسم ومدة التعرض لها، إضافة إلى الإستعداد الجسمي للعامل.

- أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية: التي تنتج عنها عدوى الفيروسات والميكروبات المتواجدة في جو العمل، والتي تنتقل بعدة طرق من عامل لآخر.

ج- التصنيف حسب طبيعة الإصابة: وقد تكون الإصابة في الجهاز الهضمي، العصبي، الحركي، التنفسي وعن طريق الجلد، العينين، المسالك البولية والتناسلية، الأذنان والحنجرة¹.

3- العوامل المؤدية للأمراض المهنية:

ينشأ المرض المهني نتيجة لتعرض العامل للمخاطر المهنية كالنتسم، التعرض للأبخرة، الضوضاء، وغيرها من العوامل المؤدية للإصابة بها.

أ- العوامل الطبيعية: هذه العوامل ليست بحاجة إلى دخولها للجسم حتى يظهر تأثيرها، بل بمجرد تعرض الجسم لهذه المؤثرات قد تؤدي إلى حدوث الإصابة بأمراض مهنية مختلفة.

¹مشطي، مرجع سابق، الذكر، ص 95.

يمكن لهذه العوامل أن تؤثر على أعضاء معينة في الجسم، فالتعرض للحرارة الشديدة تؤثر على الجسم ينتج عنها تقلصات عضلية، إرهاق وحالات إغماء نتيجة فقدان ملح كلور الصوديوم من الجسم عن طريق التعرق، كذلك التعرض للضوضاء العالية يؤدي إلى حدوث الصمم، شدة الإضاءة يؤدي إلى فقدان البصر، إضافة إلى البرودة، المواد المشعة، الذبذبات، الاهتزازات، كلها عوامل طبيعية تؤدي بالعامل للإصابات بالأمراض المهنية.

ب- **العوامل الكيميائية والحيوية:** تدخل المواد الكيميائية إلى الجسم سواء عن طريق الاستنشاق، اللمس أو البلع، فيؤدي استنشاق العامل للمواد السامة والضارة التي تمتص بسرعة عن طريق الرئتين إلى الإصابة بالالتهاب الرئوي بسبب استنشاق الأبخرة والأتربة، كذلك لمس المواد الكيميائية عن طريق الجلد كحامض الكروميك والمبيدات الحشرية والأملاح المختلفة، يؤدي إلى الإصابة بالالتهابات والإكزيما بالجلد، كما يتعرض العامل للإصابة بالمرض المهني عن طريق الفم بإبتلاع مواد كيميائية، والتي يسهل إبتلاعها كالزئبق والرصاص التي ينجم عنها تسمم مزمن¹.

4 - الآثار الناجمة عن الأمراض المهنية:

عديدة هي الآثار التي تخلفها الأمراض المهنية سواء على العاملين وذويهم، أو على صاحب العمل.
أ- **الآثار على العاملين وعائلاتهم:** آلام ومعاناة للعامل بسبب المرض، احتمال فقدان العامل وتأثر الدخل بنفقات الرعاية الصحية.

ب- **الآثار على صاحب العمل:** تؤدي الأمراض المهنية إلى تكاليف كبيرة على صاحب العمل ومنها: المصاريف المدفوعة عن العمل الذي لم ينجز والنفقات الطبية والتعويضات التي تدفع للعامل، التوقف المؤقت للعامل عن الإنتاج والتناقص في جودة ونوعية المنتج، إزدياد نفقات تدريب العمال الجدد، وتكاليف استبدال العامل المريض، كما أنه عادة ما تمر فترة زمنية طويلة قبل أن يبلغ العامل الجديد معدلات إنتاج العامل المريض، كذلك نقص إنتاجية العامل المريض عن إنتاجه السابق للمرض²، كذلك الآثار الجانبية على المؤسسة و الإقتصاد الوطني و على المستهلك .

¹ عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ص ص 46- 47.

² شرابي، سليمان، مرجع سابق الذكر، ص ص 46- 47.

5- إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية:

تتعدد الإستراتيجيات الوقائية من الأمراض المهنية، والتي من بينها ما يلي:

أ- الإستراتيجية الهندسية: وتشمل استبدال مواد صناعية خطيرة بمواد أقل خطورة أو غير خطيرة، إلى جانب إقفال وعزل المواد السامة كإستخدام رشاش من الماء فوق مكان الأتربة حتى تتسرب على الأرض ولا تنتشر في الجو، إستخدام الحواجز في حالات الضوضاء أو الحرارة و التهوية الجيدة داخل المصنع.

ب- الإستراتيجية الطبية: وذلك عن طريق الفحص الطبي الدوري للعمال، ويكون الفحص بصفة متكررة وذلك لإكتشاف أي حالة مرضية في بدايتها.

ت- الإستراتيجية الشخصية: بإستخدام الأدوات الواقية إلى جانب التوعية والتثقيف الصحي للعمال، لتعريفهم بمخاطر كل مهنة وكيفية الوقاية منها، وتشجيع العمال إلى إستعمال الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية كالفقازات، النظارات، والصمامات وغيرها، كما نجد بعض البرامج الوقائية للأمراض المهنية¹.

يقع على عائق المؤسسة مسؤولية إعداد، تطبيق ومتابعة برنامج الوقاية من الأمراض المهنية، لذلك تسعى إدارة الموارد البشرية لإعتماد الوسائل والأساليب التالية لتحقيق سبل الوقاية اللازمة وهي:

- إعداد ووضع برامج السلامة والوقاية الصحية من الأمراض المهنية والآثار الناجمة عنها.
- متابعة وإجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة من خلال تطبيق هذه البرامج من الأخطاء والانحرافات في التطبيق.

- مراجعة برنامج الوقاية من الأمراض المهنية بصورة دورية ومنتظمة، والعمل بشكل مستمر على تعديلها بما يتناسب وظروف العمل والمستجدات الحاصلة في الظروف.

- العمل على مساعدة العاملين من خلال برامج التدريب المستمرة لمعرفة ما يتعلق بطبيعة العمل وظروف البيئة، وطبيعة المهنة ومخاطر وآثار صحية بغية التعرف عليها بشكل دقيق، وإتباع سبل الوقاية اللازمة منها.

¹ عماد حسين عبد الله، المنظور المعاصر للتدريب في مجال الأمن الصناعي، عمان، 2005، ص 71.

- توفير متطلبات السلامة والوقاية من الأمراض المهنية، من خلال استخدام ملابس الوقاية والتسهيلات الكفيلة من آثار الإشعاعات، وغيرها من المواد المستخدمة في إطار العمل وغيرها¹.

تعتبر مشكلة حوادث العمل والأمراض المهنية من المشكلات الخطيرة التي يتعرض لها العامل أثناء أو بسبب تأديته لعمله بالمؤسسة، تمس صحته وجسمه والتي تهدد سلامته وأمنه، وتؤثر سلباً على إنتاجية المؤسسة وتراجعها، وما يترتب عنه من إهدار تكاليف ضخمة، ولفادى الوقوع فيها تطلب الأمر الإهتمام بها والبحث عن أنجع الطرق والسبل الكفيلة للتقليل منها، ووقاية المورد البشرى لتحقيق السلامة المهنية، بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية مناسبة في مكان العمل. فسهر صاحب العمل على تطبيق السلامة المهنية في المؤسسة وتوفير التدابير الوقائية لحماية العمال وضمان أمنهم وإستقرارهم، يعود بالفائدة على المؤسسة من حيث إرتفاع الكفاءة والمهارة لديهم، وبالتالي زيادة الإنتاج من جهة، ونقص التكاليف من جهة أخرى.

¹شراى، سلیمانى، مرجع سابق الذكر، ص 48.

الفصل الثاني

تقنين السلامة المهنية في التشريع الجزائري

الفصل الثاني

تقنين السلامة المهنية في التشريع الجزائري .

إن تفاقم حوادث العمل و الأمراض المهنية من المشكلات التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، و كذا الاقتصاد الوطني، حيث تكلفه خسائر جسيمة : بتلف للمعدات، فقدان المواد الخام، هدر الأموال و فقدان المورد البشري المؤهل و الكفؤ، إضافة إلى التعويضات التي تقدمها الدولة للمؤمنين الاجتماعيين، لذلك التزم المشرع الجزائري بتنظيم بيئة العمل ، و سن القوانين و المراسيم الملحة على ضرورة الوقاية و السلامة المهنية، ضامنة حماية للعمال، سواء أثناء العمل، أو بعد مرور فترة زمنية منه. فمن خلال هذا الفصل، سيتم التعرض لدراسة موضوع السلامة المهنية من منظور التشريع الجزائري، ذلك من خلال ثلاث مباحث :

المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل في التشريع الجزائري.

المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية في التشريع الجزائري.

المبحث الثالث : هيئات الرقابة على السلامة المهنية .

المبحث الأول

مفهوم حوادث العمل في التشريع الجزائري

يعتبر الشخص الذي يشتغل داخل مؤسسة اقتصادية تشغل 20 عاملا فأكثر و التي يجب عليها أن تعد نظاما داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال¹ لكي تعتبر مكان عمل ، عاملا ويعرف قانون العمل، العامل بأنه "كل شخص يؤدي عملا سواء كان يدويا أو فكريا مقابل حصوله على مرتب، في إطار تنظيم و قانون"². أما الذين يمارسون نشاطهم داخل المؤسسات و الإدارات العمومية فيسمى موظفا بحكم وظيفته في القطاع العمومي³.

¹ ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 90 – 11، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، العدد 17، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990، المادة 75، ص 569 .

² المادة 2 من القانون نفسه ، ص 562 .

³ ج ج د ش، القانون رقم 06 – 03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، جريدة رسمية، العدد 46، المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، المادة (2) ، ص 3 .

يحتاج كل من العامل و الموظف بيئة عمل توفر للعامل الحماية و السلامة لتجنب تعرضه المخاطر المهنية.فهذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى إحاطة العامل بحماية قانونية وتشريعية خاصة بتوفير الوقاية والأمن في مواقع العمل، و إلزام صاحب العمل على احترامها وتطبيقها، وفرض تعويضات للعامل في حالة إصابته، و ذلك عن طريق التأمين الاجتماعي، و التي يكون مصدرها الإشتراكات التي يدفعها صاحب العمل عن العامل.

1 - تعريف حادث العمل في التشريع الجزائري :

عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه "كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في إطار علاقة عمل"¹. ففي هذا التعريف ربط المشرع نظرتة لحادث العمل بالإصابة البدنية فقط،وقد أهمل الإصابة النفسية التي يمكن أن تصيب نفسية العامل من جزاء الحادث. كما أضاف الأمر رقم 96 - 19 بعض الحالات الاستثنائية التي يمكن أن تقع للعامل خارج أوقات العمل أو خارج المؤسسة، و لم يذكرها القانون رقم 83 - 13 و هي :

- حالة القيام بمهمة إستثنائية أو دائمة طبقا لتعليمات المستخدم.
- بمناسبة ممارسة إنتداب سياسي إنتخابي.
- مزاولة دراسة بإنتظام خارج أوقات العمل². (سيتم شرحها لاحقا)

كما عرّف المشرع الفرنسي حادث العمل في قانون الحماية الإجتماعية ، في المادة رقم 1/441 بأنه "كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل، مهما كانت الأسباب وبغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه"³. فمن خلال هذا التعريف فإن المشرع الفرنسي لم يضع شروطا للإعتراف بحادث العمل، وأحاطة العامل بالحماية القانونية من كل النواحي للعامل طيلة فترة العمل، سواء داخل مكان العمل أو خارجه،على عكس التشريع الجزائري الذي قيّد الشروط للإعتراف به.

¹ ج ج د ش، القانون رقم 83 - 13، المعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، جريدة رسمية، العدد 28، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 12 جويلية 1983، المادة 6، ص 1810 .

² ج ج د ش، الأمر رقم 96 - 19، المعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، جريدة رسمية، العدد 42، المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996 ، المادة 2 المعدلة و المتممة للمادة 07 من القانون رقم 83 - 13 ، ص 21

³ Luc Van Gussum، les accidents du travail , 5^{ème} édition , Bruxelles : édition Boeck université , 2000 , p49.

2- حالات وقوع الحادث .

قد يقع حادث العمل إما أثناء العمل، أو بسببه أو أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، ذلك أيًا كانت وسيلة التنقل المستعملة، شرط ألا يكون انقطاع أو انحراف عن المسار.

أ- الحادث الذي يقع أثناء العمل :

يمكن إعتبار الحادث، حادث عمل؛ إذا وقع أثناء ساعات المحددة له قانونيا، أي خلال بداية العامل لأداء عمله مثل إصابة العامل بيده أثناء تشغيله لآلة في المصنع الذي يشتغل فيه. كما يمكن إعتبار الحادث قد وقع أثناء العمل، حتى و إن وقع خارج ساعات العمل، و في ذلك حماية أكثر للعامل (المؤمن).

ب- بسبب العمل :

يمكن إعتبار الإصابة التي تحدث للعامل حادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل، إذا وجدت علاقة سببية بين الحادث و العمل، فالحادث لما وقع لولا القيام بالعمل.

ج- وقوع الحادث في الطريق الرابط بين مكان العمل و إقامته :

إنّ طيلة تنقل العامل نحو عمله أو العودة منه، بإتجاه مقر إقامته يعتبر مؤمنا مهما كانت وسيلة التنقل التي يستعملها، فلو تعرض لحادث أثناء هذا الوقت و في الطريق المعتاد، يكون من حقه التعويض بإعتباره حادث عمل ، لكن ذلك يستوجب شرطين لإثبات الحادث :

- أن يقع الحادث في الطريق الطبيعي للعامل الذي يتمثل في الطريق المعتاد الذي ينتهجه يوميا ذهابا وإيابا من العمل، دون حصول توقف أو انحراف، و التوقف هو الإنهاء عن السير لمدة زمنية مع بقاء العامل للطريق الطبيعي المؤدي به إلى مقر عمله أو مسكنه و أخذ طريق مغاير. فمثلا توجه العامل إلى المستشفى لزيارة مريض أثناء عودته من العمل، و سلك طريق آخر مختصر فوقع له حادث، فلا يكيف على أنه حادث عمل¹.

¹ المادة 12 من القانون رقم 83 - 13، مرجع سابق الذكر، ص 1811

3- الإجراءات الإدارية لحادث العمل .

إن تعرض العامل للإصابة أثناء العمل أو بسببه لحادث عمل، فإن المشرع وضع مجموعة من الإجراءات التي تخص إثبات الحادث أو التصريح به من الأفراد المعنيين.

أ- إثبات حادث العمل :

يقع على عاتق الضحية أو ذوي حقوقه إثبات كافة العناصر و الشروط المكوّنة للحادث، و في حالة عدم تمكنهم من إثبات ذلك سوف يحرمون من الحق في التعويض، و بالتالي يفقدون الحماية المقررة لهم قانونياً¹. فلنقليل العبء على المصاب و ذوي حقوقه، أكد المشرع على ضرورة إستوفاء شروط إثبات الحادث لإضافته بالطابع المهني في حالات الإصابة أو الوفاة التي تقع للعامل في مكان عمله، أو التي تلي الحادث، فإن حضرت هذه الشروط يحق للعامل الاستفادة من التعويض من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

ب- التصريح بالحادث :

كل عامل يصاب بحادث عمل له الحق في التعويض، لكن بعد القيام بالتصريح بالحادث إلى الهيئة المعنية ، الذي يتكفل بها المصاب أو ذوي حقوقه أو صاحب العمل، ويكون التصريح في شكل وثيقة تحتوي على معلومات خاصة بالمستخدم (كالاسم و اللقب، المهنة، العنوان الشخصي، عنوان المؤسسة، رقم الضمان الاجتماعي). ثم المعلومات الخاصة بالضحية (الاسم الكامل، تاريخ و مكان الميلاد، العنوان، نوع المهنة وتاريخ بداية ممارسة المهنة و رقم الضمان الاجتماعي) تحتوي أيضا معلومات حول تاريخ ومكان وقوع الحادث، طبيعة و نوع الإصابة، كذلك معلومات حول الشواهد عن الحادث (الملحق رقم 1).

- التصريح من طرف المصاب أو ذوي حقوقه : يجب على الضحية من جزاء حادث عمل أثناء العمل، أو من ناب عنه أن يقوم بتبليغ الجهة المستخدمة أو صاحب العمل خلال مدّة أربعة وعشرين (24) ساعة التي تلي وقوع الحادث لإعلامه بأن أحد عمّال تعرّض لحادث، و عليه بمتابعة الإجراءات اللازمة لأجل ذلك.

- التصريح من طرف صاحب العمل (الهيئة المستخدمة) : حيث يقع على عاتقه إعتبارا من تاريخ وقوع الحادث الإبلاغ و التصريح به في غضون أربعة و عشرين (24) ساعة التي تلت وقوعه لهيئة

¹ المادة 09 من القانون رقم 83 - 13، مرجع سابق الذكر، ص 1810

الضمان الاجتماعي لدى الوكالة التي سجل فيها العامل، التابعة لولايته لحصول الضحية على التعويض. أما في حالة عدم تصريح صاحب العمل بالحادث، يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه، المنظمة النقابية التي ينتمي إليها، أو مفتشية العمل القيام بالتبليغ به لهيئة الضمان الاجتماعي، و ذلك قبل نفاذ المدّة القانونية المحددة بأربع سنوات إعتباراً من يوم وقوع الحادث¹.

بعد استلام هيئة الضمان الاجتماعي ملف التصريح بالحادث و العناصر الأساسية له ، و يجب عليها القيام بالتحقق من الطابع المهني للحادث، أي مدى إرتباطه بعلاقة العمل و ذلك في فترة لا تتعدى عشرين يوماً (20)². و في حالة إعتراضها على الإعتراف بالطابع المهني للحادث، و يجب عليها إشعار الضحية أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف لا يتجاوز عشرين (20) يوماً. و ذلك إبتداءً من تاريخ التصريح لديها بالحادث، بواسطة رسالة مع طلب الإشعار بالإستلام من طرف المصاب أو ذوي حقوقه. أمّا إذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي أي إعتراض، فإنها تعترف بالطابع المهني للحادث³. يتم التحقق من الطابع المهني للحادث عن طريق تحقيق إداري تقوم به الهيئة في المؤسسة المستخدمة للعامل المصاب، و التي من جانبها تقديم المساعدة لتسهيل الأمور على المكلفين بالتحقيق⁴.

أما في حالة وقوع الحادث في الطريق و إستدعى الأمر إجراء محضر معاينة من طرف الشرطة أو الدرك الوطني ، يجب إرسال ذلك إلى وكالة الضمان الإجتماعي لولاية إقامة المصاب خلال العشرة (10) أيام التي تلي وقوع الحادث، كما تمنح نسخة ثانية من المحضر للمصاب أو ذوي حقوقه، أو المنظمة النقابية إذا تطلب الأمر ذلك.

ج- معاينة المصاب :

إنّ وقوع حادث عمل مهما كان نوعه و درجة خطورته، يستوجب إجراء فحص طبي للعامل المصاب لدى الطبيب، الذي بدوره يقوم بتحرير شهادتين :الشهادة الأولى تسمى بشهادة طبية أولية (أنظرالملحق رقم02) وتحرر في حالة الفحص الطبي الأولي الذي يلي الحادث، في حالة ما لم يخلف الحادث عجزاً،

¹ المادة 14 من القانون رقم 83 - 13 ، مرجع سابق الذكر، ص 1811

² المادة 16 من نفس القانون، ص 1811

³ المادة 17 من نفس القانون ص 1811

⁴ المادة 19 من نفس القانون، ص 1812

فيجب أن تحتوي الشهادة معلومات حول حالة المصاب، والطبيب المعاین، و تحدد فيها مدّة العجز المؤقت، وتحديد مصدر الجرح أو الإصابة¹.

أما الشهادة الثانية فتسمى بالشهادة النهائية (شهادة وصفية) (أنظر الملحق رقم 03)، فتكون أثناء عودة المصاب إلى الطبيب مرة ثانية، فيعاينه و يحرر الشهادة : شهادة الشفاء في حالة ما لم يخلف الحادث عجزاً دائماً، أو شهادة الجبر إذا أدى للإصابة بالعجز الدائم، يجب أن تقر الشهادة سواء بالشفاء أو العواقب التي نتجت عن الحادث، كذلك تاريخ الجبر إذا استدعى الأمر ذلك، كما يمكن أن تحتوي على نسبة العجز إذا كان. ففي كلتا الحالتين يجب على الطبيب المعاین، تدوين نسختين من الشهادتين، إحداها ترسل إلى هيئة الضمان الإجتماعي، و الثانية تقدم للعامل المصاب².

4 - إجراءات التعويض للمصاب لحادث عمل.

يستفيد العامل المصاب بسبب العمل أو ذوي حقوقه من التعويضات التي تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، بعد دفع مستحقات الاشتراكات لها من طرف صاحب العمل.

أ- الحقوق التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي :

يستحق العامل المصاب بحادث عمل في حالة إثبات الطابع المهني له ؛تعويضاً تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي، بإعتباره مؤمناً لديها، بشرط أن يكون صاحب العمل دفع عليه مسبقاً إشتراكات التأمين من الأخطار المهنية، حيث تقدم نوعين من التعويضات، و يؤدي هذا إلى زيادة الحقوق التي يتمتع بها الضحية، و تهدف إلى التكفل التام بالعامل، وتنقسم التعويضات إلى قسمين :

- **التعويضات العينية** : هي مجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للمصاب، ولا يمكن لذوي حقوقه الاستفادة منها، و تتمثل في :الرعاية الطبية التي تقدم له من طرف الطبيب العام والأطباء المختصون طيلة فترة الإصابة، إلى أن يشفى و يعود إلى عمله، أو إلى غاية ثبوت العجز أو تقدير نسبته، الذي يكون بناء على تقرير يحرره الطبيب المعاین له على شكل شهادة الشفاء وتوقيف العلاج، أو يحدد نهاية العلاج لإستقرار حالته و ثبوت العجز³.

¹ المادة 22 من نفس القانون، ص 1812

² المادة 24 من نفس القانون، ص 1812

³ ج ج د ش، القانون 83 - 11، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، جريدة رسمية، العدد 28، المؤرخ في 6 يوليو 1996، المادة 08 المعدلة و المتممة بالمادة 04 من الأمر رقم 96 - 17 المؤرخ في 2 يوليو 1996، جريدة رسمية، العدد 42، ص 5.

تتمثل الرعاية الطبية أثناء وقوع الحادث في قيام صاحب العمل بنقل المصاب لإجراء العلاج له لدى الطبيب، و يتكفل بكل النفقات، ثم يطالب صندوق الضمان الاجتماعي بعد تقديمه لإثباتات دفعه لمستحقات العلاج بالتعويض له، كما أنه ملزم بتقديم التقرير الطبي و الوصفات التي صرفت بموجبها للعلاج، و تقوم هيئة الضمان الاجتماعي من جهتها بالتعويض عن صور الأشعة و التحاليل المخبرية، مصاريف الجراحة و تجديد الأعضاء الاصطناعية، مصاريف النقل، الأدوية و الإقامة بالمستشفى، فتتحمل الهيئة كافة المصارف بنسبة 100 %، و لا يتحمل العامل أي نسبة منها.

- **التعويضات النقدية :** في حالة انقطاع العامل من العمل يستفيد من منحة يومية¹، ابتداء من اليوم الأول طيلة فترة العجز أو الإصابة التي تسبق الشفاء التام أو جبر الضرر أو الوفاة لذوي حقوقه، لكن يتم التعويض بعد إثبات الطابع المهني للحادث من طرف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، لكن دون فرق بين أيام العطل والأعياد و أيام العمل. يساوي مبلغ التعويض اليومي، الأجر اليومي للعامل للمنصب المتقاضى، شرط ألا يتجاوز القيمة الواحدة و الثلاثين $1/30$ من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى، كما أنه يجب ألا يقل معدّل التعويض اليومي للمصاب عن ثماني (8) مرّات قيمة المبلغ الصافي لمعدّل ساعات الأجر الوطني الأدنى².

ب- التعويض عند ثبوت العجز :

يستفيد العامل المصاب بتعويض في حالة ثبوت العجز، بعد تعرضه لخطر مهني، حسب درجة الضرر ونسبة العجز .

- **الإيراد كتعويض عن العجز الجزئي الدائم :** يتمثل العجز الجزئي في فقدان العامل لجزء من قوّته وصحته، و حصر المشرع الجزائري نسبة العجز الجزئي ما بين واحد (01) إلى عشرة بالمائة (10%)، فيحق له المطالبة بالرأسمال النيابي للإيراد الذي يتمثل في منحة تقدم كتعويض للعامل المصاب نيابة عن العجز، و معدّل العجز يحدده الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، و يأخذ بعين

¹ المادة 03 من القانون رقم 96 - 17 ، المعدلة و المتممة للفقرة 2 من المادة 7 من القانون رقم 83 - 13 ، ص5

² المادة 4 و 5 من الأمر رقم 96 - 19 المعدلة و المتممة للمادة 36 من القانون رقم 83 - 13 ، ص 17

الاعتبار سن الضحية بتاريخ الشفاء النهائي من الإصابة، قدراته و كفاءاته المهنية، الوضعية الإجتماعية و العائلية له¹.

كذلك تطابق معامل السن مع سن الضحية، وفقا للمقياس المحدد في قرار وزير الحماية الإجتماعية.² فإن الرأسمال النموذجي لربع حادث العمل = المبلغ السنوي للربع X المعامل المقابل لسن الضحية. و يحسب الربع على أساس إذا كان المصاب وقت إنقطاعه عن العمل الناجم عنه الحادث، قد عمل مدة تقل عن إثني عشر (12) شهرا.³

- **الربع كتعويض عن العجز الكلي الدائم** : يعتبر العجز الذي يصيب العامل من جراء حادث العمل بصفة دائمة و كلية، يمنعه من القيام بأي عمل أو بذل أي مجهود كفقدان البصر كلياً، أو قطع اليد، وما ينجم عنه من إنعكاسات سلبية من عدم قدرته على متابعة العمل، بذلك فقدانه الأجر بسبب ذلك العجز. لكن المشرع الجزائري إهتم بهذه الفئة، و منح لهم حق الإستفادة من التعويض الذي يتلاءم مع عجزه من الربع الذي يتمثل في المبلغ الذي يُدفع للمصاب بالعجز الدائم بنسبة تساوي أو تفوق عشرة بالمائة (10%) من طرف الدولة عن طريق هيئة الضمان الاجتماعي. إن الأساس المعتمد لحساب الربع هو الأجر المرجعي الذي يتمثل في الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين (أنظر الملحق رقم 04) خلال إثني عشر (12) شهرا التي سبقت التوقف عن العمل نتيجة الحادث.⁴

و يحسب الربع على أساس الأجر السنوي للمصاب، و يحسب كما يلي: الأجر المرجعي X نسبة العجز وفقا لجدول العجز و يسدد شهريا.⁵

¹ ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 84 - 28 المتعلق بتحديد كفاءات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القرار، رقم 83 - 11، جريدة رسمية، العدد 07، المادة 15، ص 221.

² القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد الجدول الذي يتخذ كأساس لحساب الرأسمال النموذجي لربع حادث العمل أو الحادث المهني، جريدة رسمية، العدد 07، المؤرخ في 13 فبراير 1984، المادة 03.

³ المادة 06 و 13 من المرسوم رقم 84-28، ص 220-221.

⁴ المادة 06 من الأمر رقم 96-19 المعدلة و المتممة للمادة 33 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق الذكر، ص 1814.

⁵ المادة 42 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق الذكر، ص 1814.

ج-التعويض في حالة وفاة العامل :

عندما يكون حادث العمل خطيرا و أدى إلى وفاة العامل فيترك وراءه ذوي حقوقه الذين عددهم المشرع الجزائري¹، و المتمثلون في زوج المصاب و أولاده، ففي هذه الحالة يمنح للزوج خمسين بالمائة (50%) وللأولاد ثلاثين بالمائة (30%) من أجر الزوج المتوفى. أما إذا لم يكن لديه أولاد، فتحصل الزوجة على تعويض يقدر ب خمسة و سبعين بالمائة (75%).و يستفيد ذوي حقوق المتوفى من رأسمال الوفاة،الذي يدفع دفعة واحدة بعد وفاة العامل المؤمن عليه، و يوزع بنسبة متساوية عليهم.

حدد المشرع المعيار الذي يتم من خلاله تحديد المبلغ المستحق بإثني عشر (12) مرّة مبلغ الأجر الشهري الأعلى الذي يتقاضاه المؤمن عليه خلال السنة التي سبقت وفاته، علما أن الأجر ذاته المحدد في حساب الإشتراكات، على أن لا تقل عن إثني عشرة(12) مرة الأجر القاعدي الوطني المضمون².

المبحث الثاني

مفهوم الأمراض المهنية في التشريع الجزائري

تساهم بيئة العمل في إحداث بعض الأمراض التي لها مسببات عديدة، تصيب العاملين تحت ظروف معينة، لذلك أحاط المشرع الجزائري العامل بحماية قانونية صارمة في حال إصابته بمرض ما، و أعطى له أهمية من حيث التعويضات التي تقدمها له هيئة الضمان الإجتماعي الذي يشترط بدوره أن يكون المرض مذكور و مصنف في القائمة الخاصة بالأمراض المهنية، والتي على أساسها يتم التعويض.

1-تعريف المرض المهني في التشريع:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا للمرض المهني، بل إقتصر على التي تأخذ هذا الوصف، فأعتبره "كل أعراض التسمم و التعفن و الإعتلال التي تسبب فيها أصل المهنة"³. وعرفه المشرع الفرنسي بأن "المرض المهني غالبا ما يكون إصابة خفيفة و صامته للجسم - ما عادا حالة التسمم - التي تظهر على العامل فورا"⁴. إن المشرع الجزائري في تعريفه إستبعد الأمراض المهنية التي تنجم عن أداء العمل و التي لا تظهر إلا بعد مرور فترة زمنية طويلة كإعوجاج العمود الفقري، بسبب الجلوس الطويل لعمال الإدارات مثلا. كما

¹ المادة 52 من نفس القانون ، ص1815 .

² المادة 48 و 49 من القانون رقم 83 - 13 ، مرجع سابق الذكر ، ص 1814

³ المادة 63 من القانون رقم 83 - 13 ، مرجع سابق الذكر ، ص 1816

⁴ Roger vincentini .les risques professionnels paris : édition d'organisation , 2004 .p 571 .

أن المشرع الفرنسي حصر تعريفه فإعتبر الأمراض المهنية داخلية لا تظهر، و أهمل الأمراض التي تظهر أعراضها على الجسم كأمراض الجلد مثلا.

2 - الإجراءات الإدارية الخاصة بالمرض المهني :

ميّز المشرع الجزائري بعض الإجراءات القانونية و الصارمة الخاصة بالمرض المهني، و التي يجب أن يتخذها المصاب بالمرض المهني، لأجل حصوله على التعويض.

أ - **التصريح بالمرض المهني:** إذا أصيب عامل بمرض مهني من شأنه أن يستفيد من التعويض، لكن بعد أن يقوم بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها خمسة عشرة (15) يوما و أقصاها ثلاثة (03) أشهر التي تلت تاريخ المعالجة الطبية الأولى للمريض (أنظر الملحق رقم 05)، و يجب أن يدون على وثيقة التصريح (أنظر الملحق رقم 06) التي تقدم له من طرف الطبيب المستشار من هيئة الضمان الاجتماعي ، و تتضمن إسم المريض، نوع و طبيعة المرض، تاريخ التوقف عن العمل، إسم المستخدم (أو الهيئة المستخدمة)، طبيعة النشاطات التي تمت ممارستها، شهادة العمل و كشف الراتب الذي تم تلقيه عند آخر مستخدم، و شهادة طبية من ثلاث (03) تسخ التي يجب أن تحمل نوع المرض و التداعيات المحتملة، شهادة لإعادة تكوين الحياة المهنية، و يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح إلى مفتشية العمل.

إذا لم يصرح العامل عن مرضه في المدة القانونية المحددة، سقط حقه في التعويض¹، و لا يجوز تحمل أعراض مرض سابق للحادث ما لم يتسبب فيه، و لم يؤد إلى تفاقمه.

ب - **تكوين ملف التصريح:** تتكون إجراءات تكوين ملف التصريح بالمرض المهني، من نفس ملف التصريح بحادث العمل، كما تسري نفس أحكام التعويض الخاصة بحادث العمل على المرض المهني.

3 - طرق تحديد الأمراض المهنية:

إنتهج المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية، و التي تضم 84 جدولا، و يتضمن كل جدول قائمة الأمراض و الأعمال و المواد التي تسببها، كذلك مدة التكفل بها، و لا يمكن التكفل

¹ المادة 71 من القانون رقم 83 - 13، مرجع سابق الذكر، 1816

بالأمراض الغير مذكورة في الجداول ضمن هذه القوائم¹. إضافة إلى أن هذه القوائم يمكن أن تراجع وتضاف إليها بعض الأمراض لوجود عدّة أمراض بسببها العمل، و لا يعترف بها الضمان الاجتماعي، كونها غير مذكورة في القائمة، فيمكن مراجعتها بموجب قرار وزاري تصدره الوزارة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي. لذلك ألزم المشرع صاحب العمل الذي يستخدم وسائل و مواد كيميائية خطيرة في العمل، و التي من شأنها أن تسبب أمراضا مهنية، بالتصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل، المدير الولائي للصحة، كذا الهيئات المكلفة بالوقاية و الأمن².

4 - تصنيف الأمراض المهنية :

صنف المشرع الجزائري الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في جداول ضمن ثلاث مجموعات :

- المجموعة الأولى : الحالات المرضية الناجمة عن ظواهر التسمم الحادة و المزمنة :تتضمن

هذه المجموعة الأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد السامة كالرصاص و مركباته، الزئبق والبنزين، أمراض الجهاز التنفسي الناجم عن حمض الكروميك و الأمراض السرطانية الناجمة عنها، نغبر الرئة الناجم عن استنشاق الأغبرة المعدية إلى غيرها من الأمراض.

فهذه المواد المضرة لصحة العامل تكون المسببة للتسمم الحاد و الخطير، حيث تظهر أعراضها على العمّال المعرضين لها بصورة دائمة في شكل حالات مرضية.و يتم التعرض لمثل هذه المواد عن طريق الاستنشاق، البلع أو عن طريق مسامات الجلد التي يمكن أن تؤدي إلى أمراض خبيثة، قد تؤدي إلى وفاة العامل. فمثلا إستنشاق مادة الطباشير التي تؤدي إلى سرطان الحنجرة عند المعلمين.

- المجموعة الثانية:العدوى الجرثومية: يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات

المجهريّة المعدية كالميكروبات و الفيروسات، فينجم عنها أمراض خطيرة كالكزاز و الفيروسات الجمرة الخبيثة، الشلل، التلارمية، الأمراض التعفنبة التي يصاب بها عمّال الصحة، إلتهاب الظفر، إلى غيرها من الأمراض المعدية.

¹ ج ج د ش، القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، جريدة رسمية، العدد 16، المؤرخ في

17 ذي الحجة عام 1416 الموافق لـ 05 مايو 1995، المادة 3، ص 7.

² المادة 69 من القانون رقم 83 - 13، ص 1816

تختلف طرق إنتقال هذه العدوى: عبر الجلد المصاب بلدغ الحشرات، عبر البلع بسبب تناول أكل فاسد، كما يمكن أن يصاب بها العامل بسبب بيئة العمل التي لا تتوفر على شروط الصّحة و النظافة، مما يساعد على تكاثر الكائنات المعدية، و تعتبر أهم المهن التي يكون فيها العامل أكثر عرضة للإصابة بهذا النوع من العدوى؛ المهن الزراعية و الفلاحية و عمال المستشفيات كعمّال بنوك الدم.

- **المجموعة الثالثة : الأمراض الناجمة عن وسط و مواقع العمل :** تتعدد الأمراض التي يكون جوّ العمل السبب فيها، كالأمراض الناجمة عن الضجيج، ارتفاع درجات الحرارة، إستنشاق الأبخرة، الإشعاعات الحرارية، كما توجد أمراض يكون السبب في حدوثها الضغط الجوّي، الترددات والصدمات الناتجة عن استعمال الآلات و الأدوات، فكلها تشكل أثار سلبية على صحة العامل داخل المؤسسة¹ ، وكلها تهدد المورد البشري الذي يعتبر الحجر الأساس في المؤسسة.

إنّ هذه المجموعات نجد فيها نقص و خلل، حيث توجد أمراض أخرى يسببها بيئة العمل، و يمكن للطبيب التعرف عليها، لكنها غير مذكورة في قائمة الأمراض المهنية المدرجة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا بعد إثبات أدائه للعمل بصفة عادية ودائمة، و أن بيئة العمل هي السبب في ظهورها، بالإضافة إلى شرط ذكرها في القائمة.

إن المشرع الجزائري في تحديده للأمراض الناجمة عن العمل ضمن الجداول، إستبعد العديد من الأمراض التي يكون سببها العمل، حيث إعتبر المختصون في طب العمل أن الأمراض المهنية التي تصيب العامل الجزائري، تختلف بإختلاف نوعية و طبيعة العمل، لكن خطورتها تكمن في أنها تظهر بعد مدة زمنية طويلة و التي قد تمتد إلى عشرين (20) سنة، و هو ما يشكل عليه عبئا صحيا، ماديا واجتماعيا، وهذا يفقده للحماية القانونية.

تسجل الجزائر حوالي 900 إصابة على المستوى الوطني، إضافة إلى أن قائمة الضمان الاجتماعي للأمراض المهنية غير كاملة و مقتصرة على بعض الأمراض فقط ، كون أنه توجد أمراض تصيب العامل من جزاء بيئة العمل، و غير مسجلة و معترف بها في القائمة، كأمراض السرطان مثلا سرطان الحنجرة الذي يصيب العمّال في قطاع التربية أي المعلمين بسبب استنشاق مادة الطباشير، بعض أمراض الظهر والمفاصل، اضطرابات في العمود الفقري التي يصاب بها عمّال الميناء خاصة، بسبب حمل الأوزان

¹ المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، مرجع سابق الذكر، ص 7 .

الثقيلة. كما توجد أمراض أخرى كفقدان السمع الذي يتصدر قائمة الأمراض المهنية كونه معترف به كمرض مهني بحوالي ستين بالمائة (60%) في سنة 2010، و يسببه الضوضاء الشديد الذي يصاب به خاصة عمّال ورشات البناء الكبرى و الموانئ.

لذلك يلح المختصون في طب العمل على ضرورة توسيع قائمة الأمراض المهنية من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتضم الأمراض التي يطول ظهور أعراضها على العامل، و ضرورة تعزيز دور مفتشية العمل لأدائها لمهمتها¹، لأن العديد من المؤسسات لا تحترم و لا تلتزم بتطبيق القوانين والتصريحات الخاصة بالوقاية و السلامة المهنية للعمّال، و لذا ما زال العامل يعاني من التهميش من الناحية القانونية، و على الدولة الأخذ بزمام الأمور اتجاه هذه الفئة و الأخذ بعين الاعتبار الأمراض الغير مذكورة في القائمة و إعادة إدماجها فيها.

إلى جانب هذه الأمراض المهنية، نجد أمراضا غير مهنية في إرتفاع سواء نتيجة تعرض العامل لظروف عمل صعبة كأمراض الربو التي تتأثر عند الاحتكاك بجوّ العمل الكثير الغبار، أمراض الكبد التي تظهر بسبب التعرض لبعض المذيبات العضوية، أمراض السكري عند التعرض للإضطرابات، و الذي يعتبر أول مرض في الجزائر، بالإضافة إلى أمراض ضغط الدم و القلب التي تصيب العامل جراء تعرضهم للضغط المتواصل في العمل .إلى أن المشرع لم يعترف بها كونها لا تستوف الشروط و لا تكيف المرض على أنه مرض مهني، رغم انه ظهر بسبب بيئة العمل و هذا ما يفقد العامل حقه في التعويض ويحرمه من الحماية الاجتماعية له.

بالرغم من المجهودات التي يبذلها المشرع الجزائري و حرصه من خلال سن القوانين والتشريعات العمالية الخاصة بالحفاظ على الصّحة و السلامة المهنية للعمّال، أسس هيئات مختصة تسهر على مراقبة مدى تطبيقها في المؤسسات، بهدف التقليل من نسبة الإصابات لحوادث العمل و الأمراض المهنية التي تشهد إرتفاعا متواصلا ، فقد صرح وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي "الطيب لوح" بأن نفقات حوادث العمل والأمراض المهنية فاقت 19 مليار دينار جزائري خلال السنوات الأخيرة، و إن

¹ سهام حواس، "المختصون يطالبون بضرورة توسيع قائمة الأمراض المهنية في الجزائر"، أطلع عليه يوم [http://www.djazairess.com] 17 ديسمبر 2014، على الساعة 13 و 50 د .

نسبة الحوادث خلال فترة 2010 و 2011 سجلت ارتفاعا قُدّر بـ 0,48 % ، بينما إنخفضت حوادث العمل المؤيدة إلى الوفاة في الفترة ما بين 2009 و 2012 انخفاضا قُدّر بـ 10,1 % .
أما الأمراض المهنية فقد أوضح أن العدد المصرح به لدى الصندوق و الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بلغت 516 مرضا مهني¹.

المبحث الثالث

هيئات الرقابة على السلامة المهنية في التشريع الجزائري

تعتبر السلامة المهنية في مواقع العمل من المواضيع التي أخذت اهتماما بالغا من طرف المشرع الجزائري، من حيث سن القوانين و التشريعات الخاصة بحماية العامل و توفير الوقاية و الحماية القانونية لهم من الإصابات التي تقع، سواء الحوادث أو الأمراض التي يكون سببها العمل.

لذا ألزم صاحب العمل على إحترام التشريعات العمالية و السهر على تطبيقها، وتأمين شروط الوقاية الصحية و التدابير اللازمة للسلامة التي تحددها. والهدف من ذلك هو رفع مستوى القدرة على العمل، و ضمان الحد الأقصى لبيئة عمل آمنة و خالية من الحوادث و الأمراض المهنية، أو على الأقل التخفيض من احتمال الوقوع فيها.

لكن هذه القوانين و التشريعات المتعلقة بالسلامة المهنية في مواقع العمل دون فعالية، ما لم تكن متابعة فعلية و رقابة صارمة من طرف الهيئات المتعلقة بالسلامة المهنية لتطبيق و إحترام القوانين من طرف الهيئات المستخدمة ، بغرض حماية المورد البشري باعتباره أهم عنصر في المؤسسة.
وضع المشرع الجزائري هيئات معنية بتوفير السلامة و الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية، وتكون تحت وصاية القانون ومنها :

1- **الهيئات المكلفة بالسلامة المهنية** : كلف المشرع هيئات تسهر على سلامة و وقاية العامل على كل المستويات ، و يذكر منها ما يلي:

¹ يحي ر، "نقعات حوادث العمل و الأمراض المهنية في الجزائر" ، [<http://www.djazairnews.com/54683>]، أطلع عليه يوم 22 نوفمبر

2014 ، على الساعة 14 و 30 د .

أ - على مستوى المؤسسة المستخدمة :

أوجب المشرع الجزائري على المستخدم الإهتمام بجانب حفظ الصّحة و السلامة في أماكن العمل في النظام الداخلي للمؤسسة في المادة 77 من القانون رقم 90 - 11¹ في إطار تسيير الموارد البشرية للمؤسسة الذي يقوم على تثمين عنصر العمل، إضافة لإحترام تطبيق التدابير الوقائية لضمان الحماية للعمال من حوادث العمل و الأمراض المهنية أثناء العمل، و ذلك ب :

- تعليم و تنظيم العمّال و إعلامهم في ميدان الوقاية من المخاطر المهنية ، و تنبؤهم بالأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها في مكان عملهم و شرحها، و التدابير و الاحتياطات الوقائية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم، و توفير طب العمل من الأمور الأساسية لحفظ الصّحة و الأمن للعامل.

يكون التعليم و الإعلام في أماكن العمل بتوزيع وثائق مكتوبة أو مصوّرة، تنظيم ندوات و حملات توعوية لإعلام و لتكوين العمّال، كما يهدف التكوين إلى تزويد العمّال بالمعلومات الضرورية في مجال السلامة من المخاطر المهنية، و الترتيبات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث أثناء العمل، كما يعده و يحضره حول التصرف الواجب سلوكه أثناء تعرضه لحادث أو تسمم في مكان عمله، و يقدّم التكوين لكل من العمال الجدد و العائدين من فترة نقاهة، نتيجة عن إنقطاع بسبب حادث أو مرض مهني، إلى جانب تطلب نشاطهم تعديلات في حالة وقوعه².

- حفظ الصّحة العامة في أماكن العمل، و يتطلب الحفاظ على صّحة العمّال في أماكن عملهم بتطبيق شروط و قواعد وقائية للسلامة من الأمراض المهنية، و ذلك بتنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها، دون إثارة الغبار بواسطة الغسل و المسح لها، كما يجب تنظيف الجدران و السقوف دوريا، و فقا للتدابير الخاصة بالتطهير و الحماية من الأمراض المعدية، إضافة إلى تهوية مكان العمل إما الميكانيكية، الطبيعية أو المختلطة، و يُلزم صاحب العمل بضمان الحد الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به.

¹ المادة 77 من القانون رقم 90-11 ، مرجع سابق الذكر ، ص 569 .
² ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 97 - 424، المتعلق بتحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية، العدد 75، المؤرخ في 10 رجب 1418 الموافق لـ 11 نوفمبر 1997، ص 17، 18 .

إضافة إلى ضرورة وجود بيئة عمل ملائمة تحتوي على عناصر الراحة للعامل، بتوفير الإضاءة الجيدة في أماكن العمل داخل المؤسسة المستخدمة ومناطق المرور، الشحن و التفرغ، إضاءة تضمن راحة وصحة البصر، و لا تتسبب في إصابة العيون، و يجب أن تكون مستوياتها طيلة فترة تواجد العامل في مكان العمل مقاسة في مستوى العمل، أو في مستوى الأرضية (أنظر الملحق رقم 07)، فتعتبر الإضاءة الصحيحة أحد أهم عوامل السلامة المهنية للعمال و الحفاظ على المورد البشري في المؤسسة.

كما يجب على الهيئة المستخدمة توفير تلاؤم بين الضجيج و نسبة تحمل العامل لها، و تخفيفه في مواطن إصدارها، ككتم الصوت في أماكن العمل بإستعمال التقنيات و الوسائل الملائمة، تضمن السلامة المهنية في مواقع العمل بتوفير المرافق الصحية، و القيام بفحوصات دورية للعمال، و عمليات صيانة للألات والأجهزة الخاصة بالعمل، لتوفير الحماية الفردية و الجماعية.

كما أنّ احتمال تعرض العامل للمخاطر الطبيعية في جوّ العمل أثناء أدائه لعمله سواء بالزيادة أو بالنقصان عن الحد الطبيعي له، كالحرارة أو البرودة. لذلك ألزم صاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال من التقلبات الجوية في مكان العمل، و وضع تحت تصرفهم الأجهزة الأمنية الشخصية الملائمة، كلما تعدّر تنفيذ أو تطبيق الحماية الجماعية¹.

ب - لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن :

تعتبر لجنة ما بين المؤسسات من الهيئات الداخلية ضمن المؤسسة، و تتشكل من مجموعة من المؤسسات التابعة لنفس النشاط المهني و تتكوّن من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية، التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل، لمدة محددة و تشغل لذلك عمّالا تكون علاقة عملهم محددة، و يجب على كل مؤسسة أن تعيّن ممثلا عن الجهة المستخدمة و ممثلا عن جهة العمال، بهدف الوقاية الصحية و الأمن في أماكن العمل، و ذلك سواء بتقديم الخدمات بعد تحقيق اعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل.

تتولى هذه اللجنة تنسيق التدابير الواجب إتخاذها لضمان إحترام قواعد الحماية الفردية و الجماعية للعمال، و التحقق من تطبيقها و انسجام و توافق مخططات الوقاية الصحية و الأمن حسب نوعية الأشغال

¹ ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 91 - 05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، تشكيلها، تنظيمها و تسييرها، جريدة رسمية، العدد 04، المؤرخ في 03 رجب عام 1411 الموافق لـ 19 يناير 1991، المادة 2، 3، 6، ص 75 .

شروطها المحيطة بمواقع العمل، و تكييف و تكوين المستخدمين حسب نوعية الأشغال و الأخطار المرتبطة بها، إلى جانب دراسة حالات حوادث العمل و إعداد الإحصائيات المرتبطة بها¹. كما تقوم بالرقابة على تطبيق تدابير الحماية الفردية و الجماعية بالقيام بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الخاصة بالوقاية الصحية العامة و النظافة الصحية، احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية و مراجعة الآلات و المنشآت الصيانة الجيدة ، و الاستعمال الجيد لأجهزة الحماية. وتلعب لجان الوقاية الصحيّة و الأمن في الوقاية من الأخطار المهنية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب العمّال في أماكن العمل ، ومن صلاحياتها إجراء تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطيرا لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية².

ج - طب العمل :

هي هيئة مكلفة بحماية صحّة العمّال و سلامتهم على مستوى المؤسسة المستخدمة، و تكمن مهمّة طبيب العمل في مراقبة تنظيم العمل و نظافة أماكنه ومحيطه الذي يجب أن يكون خالي من الأوبئة، و يقوم بتحسين ظروف بيئة العمل.

فطبيب المؤسسة ملزم بدراسة الأمراض التي يمكن أن تنجم من طبيعة نشاط المؤسسة، و يجب عليه أن يكون على علم بالإجراءات الوقائية اللازمة لتفادي الأضرار و المخاطر المحيطة بالعمّال، و الحوادث والأمراض المهنية التي يمكن أن يتعرض لها.

و يشمل نطاق طب العمل الحماية الصحيّة للعامل، كذلك دراسة نوع الأمراض المهنية والتصريح بها للمستخدم ، و منه يظهر الدور العلاجي له ، حيث يشرف طبيب العمل على المحافظة على صحة العامل وتهيئة الوسط أو بيئة العمل التي يمارس فيه العمل بالمراقبة الضرورية. كما يقوم طبيب العمل بإجراء فحوصات دورية للعمّال من باب الوقاية من احتمال الإصابة بالأمراض المهنية، و يعد تقرير بعد إسعاف العامل و يرسله معه إلى المستشفى. بالإضافة إلى تنظيم العمل ، تتدخل لجان الوقاية الصحية

¹ ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 05 - 10 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن، تشكيلها، تنظيمها وتسييرها، جريدة رسمية، العدد 04، المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425، الموافق لـ 08 يناير 2005، المادة 2 و 3، ص 24.

² سكيل رقية "دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمّال من الأخطار المهنية داخل المؤسسات"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، جانفي 2014، ص ص 84، 85 .

المتواجدة على مستوى المؤسسة إذا تطلب الأمر لمعرفة ظروف العمل و المواد التي تتباين مخاطرها على صحة العمّال¹.

د - مفتشية العمل :

هي هيئة تحت إشراف وزارة العمل، دورها الأساسي الرقابة و وقاية و سلامة العمّال من حوادث العمل و الأمراض المهنية التي تنجم عن العمل، حيث تسهر على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و حماية العمّال من الأخطار المهنية. تتمتع المفتشية بصلاحيات واسعة في مجال السلامة المهنية بالتدخل عن طريق مفتشيها، من خلال زيارتهم الميدانية و الفجائية للمؤسسات قصد مراقبتهم لمدى تطبيقها للقوانين و الأحكام الخاصة بالعمل، و كذلك نوعية المواد المستعملة إذا كان مصرّح بها أو غير مصرّح بها من طرف المستخدم، كذلك تفقدهم لمدى تطبيق إجراءات السلامة المهنية لحماية العمّال. ففي حالة ملاحظتهم لمخالفة على مستوى المؤسسة فمثلا نقص في وسائل الوقاية و السلامة المهنية، عمّال غير مؤمنين، غياب طب العمل، فيقوم المفتش بتقديم إعدار للمستخدم (أنظر الملحق رقم 08).

أمّا في حالة وقوع حادث مميت، فإن دور مفتشية العمل زيارة موقع الحادث الذي أصيب فيه العامل و التحقق في أسباب حدوثه، و في الأخير يُدوّن المفتش تقرير حول ذلك و يحتوي التقرير على معلومات تخص الضحية، بما فيها الاسم الكامل، تاريخ الميلاد ، العنوان، الحالة العائلية، اسم الأبوين، نوع المهنة الممارسة، عدد سنوات العمل في المؤسسة و رقم الضمان الاجتماعي له، كما يحتوي على معلومات حول الهيئة المستخدمة (صاحب العمل) من حيث إسم المستخدم أو الهيئة المستخدمة، العنوان، طبيعة نشاط المؤسسة، إضافة إلى معلومات حول الحادث كنوعية الإصابة، تاريخ وقوع الحادث بالساعة و اليوم والسنة، أسباب وقوع الحادث و من المتسبب بذلك، و ما الذي قام به المستخدم أثناء الحادث و هل اتخذ إجراءات الإسعافات للضحية، كما نجد أسماء الشهود عن الحادث، و في الأخير تحوّل القضية إلى القاضي للتحقيق فيها.

¹ ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 ، المتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية، العدد 21، المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق لـ 15 مايو 1993، المادة 2 و 3 ، ص6.

كما تقوم بتحرير محضر مخالفة (أنظر الملحق رقم 09) في حالة إختراق القوانين و عدم تطبيقها من طرف صاحب العمل، و أيضا ترسل إستدعاء (أنظر الملحق رقم 10) لحضور صاحب العمل إلى مفتشية العمل، أما في حالة لم يحضر صاحب العمل، تقوم المفتشية بطلب المساعدة (أنظر الملحق رقم 11) من الأمن و يكون مرفق بالاستدعاء، للتمكن من دخول المؤسسة، إضافة إلى الملاحظات الكتابية (أنظر الملحق رقم 12) الذي يقررها المفتش في حالة ملاحظة نقص في بعض الوسائل كعلبة الإسعافات الأولية¹.

هـ - المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية :

تم إنشاء هذا المعهد كمؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وضع تحت وصاية وزير العمل، و الهدف من إنشائه ترقية شروط الوقاية الصحية والأمن في الوسط المهني، و تنفيذ برامج البحث و التكوين في مجال السلامة من الأخطار المهنية. تتمثل مهام المعهد في القيام بالدراسات التقنية و العلمية للقطاعات ذات الصلة بالنشاط الخطير، والكشف عن الأخطار و النقائص في تدابير الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في أماكن العمل، ودراسة أسبابها بإجراء تحقيقات حول وقوعها و سبب ظهورها، والتكفل بتنمية الوعي و التحسيس بأهمية الأمن المهني في أماكن العمل لدى العمال².

و - الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية:

يقوم الصندوق في إطار المهام المسندة إليه في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية بنشاطات وقائية لحماية العمال، و المشاركة في ترفيتها، و القيام بالدراسات و إعداد التدابير العامة أو الخاصة التي تقتضيها إحتياجات العمال للوقاية من الأخطار المهنية، كما يقوم الصندوق بمنح إعانات إلى المؤسسات المكلفة بإنجاز سياسة الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية و تساهم في تنميتها. إضافة إلى تسيير التعويضات المادية كمصاريف العلاج لحوادث العمل و الأمراض المهنية، كما تتكفل العلاج

¹ ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل، جريدة رسمية، العدد 06، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 ، المادة 3 و 4 و 7، ص 238 .

² ج ج د ش، المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 253 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه و عمله، جريدة رسمية، العدد 53، المؤرخ في 23 جمادى الأولى 1421، الموافق لـ 23 غشت 2000، المادة 32، ص ص 7 - 8.

لحوادث العمل و الأمراض المهنية، كما تتكفل المديریات الفرعية للوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية، بالمساهمة في تنفيذ التدابير المقررة في مجال الوقاية من الحوادث و الأمراض التي تنجم عن العمل، و تركز البحث في التحقيقات التي تجرى لدى المؤسسات، و تقوم بتنظيم ملتقيات و حملات تحسيسية¹.
فإن ضرورة حماية المورد البشري داخل المؤسسة أمر واجب، بما أن العامل يمثل المورد الأولي والأساسي في عملية الإنتاج، فإن مردود المؤسسة مرتبط بالدرجة الأولى بصحة و سلامة العامل الذي يتصدر أعلى الهرم في العملية الإنتاجية. فإن تحسين ظروف العمل في المؤسسة الإنتاجية يبقى من المتطلبات الأساسية للحفاظ على صحة العمال و أمنهم، و هذا ما يعود بآثار إيجابية على إنتاجية العمال والحفاظ على ميزانية المؤسسة في آن واحد، كذلك فإن الوقاية من الأمراض المهنية و حوادث العمل تبقى أنجح، و أقل تكلفة بالنسبة للاقتصاد الوطني و يعفيه من التعويضات المختلفة.

¹ المادة 2، 3، 5 من المرسوم التنفيذي رقم 97 - 424 ، مرجع سابق الذكر، ص ص 17 - 18.

الفصل الثالث

الإطار التطبيقي

واقع السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة حالة: المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم بيني دوالقنيزي وزو

الفصل الثالث

واقع السلامة المهنية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة: المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم « SOGEMITAL » ببني دوالة ، تيزي وزو.

تمثل حوادث العمل والأمراض المهنية أكبر عائق أمام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عامة، والمؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم خاصة، لما تمثله من مصدر للتكاليف المادية والبشرية، والتي من شأنها أن تمس بمكانتها وقدراتها على مواجهة منافسيها في السوق المحلية والوطنية، وتتجلى خطورة هذه الحوادث والأمراض المهنية بكونها تمس بالدرجة الأولى أهم مورد بالمؤسسة والمتمثل في المورد البشري ، وتأثر على سلامته البدنية والنفسية والاجتماعية.

لذا تلجأ أكثر المؤسسات لتطبيق كافة الطرق الكفيلة لمواجهة وتجنب هذه الحوادث والأمراض والحد منها، أو على الأقل التقليل من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء أدائه لمهامه في موقع العمل، بغرض الحفاظ و الحماية لصحة العامل وسلامته.

المبحث الأول: تعريف المؤسسة الاقتصادية العامة للمعادن والألمنيوم SOGEMITAL

المبحث الثاني: وضعية السلامة المهنية داخل مؤسسة SOGEMITAL

المبحث الثالث: قياس حوادث العمل في المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دوالة تيزي وزو.

المبحث الرابع:تقييم حوادث العمل و الأمراض المهنية في الجزائر.

المبحث الأول

التعريف بالمؤسسة الاقتصادية العامة للمعادن والألمنيوم SOGEMITAL

تعتبر المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم أحد المؤسسات التي تنشط في الإقتصاد والتجارة المحلية والوطنية، والرائدة في إعداد معالجة وتلميع المظاهر الجانبية للمعادن والألمنيوم المستورد من خارج البلاد، وتعمل المؤسسة على ضمان حماية وأمن المورد البشري، إضافة إلى حرصها الشديد على نوعية المنتج فيها لضمان بقائها ومنافستها في السوق.

1- تقديم المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم SOGEMITAL ببني دواله ، تيزي وزو

SOGEMITAL هي شركة ذات أسهم « SPA » برأسمال إجتماعي قدره 8000000 دج (80 مليون)، بحيث يختلف نسبة الرأسمال الذي ساهم به المستثمرون في إنشائها، و تم تأسيس هذه المؤسسة بأربعة مساهمين، و يرأسها السيد «محمد أرزقي أبركان» و مقرها متواجد في منطقة ثالا بونان، بني دواله، تيزي وزو.

يتضمن نشاط هذه المؤسسة في إعداد، معالجة و تلميع المظاهر الجانبية للمعادن و الألمنيوم المستورد من طرفها، و تسويقه لمتعاملها في مختلف القطاعات خاصة التجارة الألمنيومية. و يتنوع متعاملها بين القطاع العام و الخاص ، تحتل المؤسسة مكانة معتبرة على المستوى المحلي، و كذا على المستوى الوطني، فلديها زبائن و نقاط بيع خارج الولاية كالجزائر العاصمة، بجاية،...

إنطلقت المؤسسة في الإنتاج سنة 1994، حيث تم تأسيسها بعد الإنفتاح الاقتصادي، و إنتهاج الجزائر إقتصاد السوق، إلى جانب خوصصة القطاع العام، حيث بدأت نشاطها برأسمال محدود و بثلاثة عشر عامل، و بأربعة آلات تقليدية، ثم تطورت بمرور السنوات وأصبحت مؤسسة متوسطة، إذ تشغل أكثر من 80 عامل بما فيها الإطارات و عمال الإدارة و عمال الورشات، فأصبحت تعاملاتها أكثر تطور، و بإستعمال آلات و وسائل حديثة، وهي في تطور مستمر.

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

هو الشكل الذي يوضح العلاقات بين مختلف المستويات الإدارية، و يتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة من مختلف المديريات و الأقسام، وهي:

-المديرية العامة (المدير العام): التي تمثل أعلى قمة في الهرم الإداري، و تتمثل مسؤولياتها في الإشراف و المتابعة لمختلف المهام و التنسيق بين مختلف المديريات و الأقسام. و تنفرع المديرية العامة إلى 04 مديريات هي:

1- مديرية المحاسبة و المالية: تختص هذه المديرية بتنفيذ كل عمليات المحاسبة و تحديد الأسعار والتكاليف، و هي التي تحدد الوضعية المالية للمؤسسة في نهاية السنة، و تتكون هذه المديرية من قسمين:

أ- قسم المحاسبة: يهتم هذا القسم بأخذ مختلف وثائق عمليات البيع و الشراء و عمليات البنوك، تسجيل المحاسبين لمختلف العمليات اليومية و إعداد الميزانية الختامية.

ب- قسم المالية: تقوم بإعداد الميزانيات السنوية، و مراقبة النفقات و الإيرادات بالتنسيق مع قسم المحاسبة.

2- المديرية التقنية: تختص هذه المديرية بالإشراف على تسيير العمليات الإنتاجية، كما تشرف على قسم الصيانة و الأمن، و قسم الإنتاج و مراقبة النوعية، و تنقسم إلى:

أ- قسم الصيانة و الأمن: تتمثل مهام هذا القسم بالتسيير الأمثل لكل من الآلات، المعدات، التجهيزات، وغيرها من الوسائل المستخدمة في الإنتاج، و صيانة الآلات المتعطلة، كما يضع خطط لعمليات الصيانة الوقائية و الأمنية، يساهم في إختيار المؤسسات المكلفة بالصيانة، و يشرف على خدماتها في المؤسسة، يحدد الحاجيات اللازمة للورشات من حيث الآلات و التجهيزات و الوسائل الخاصة بالعمل و العمال، كما يهتم بالصيانة الدورية لمختلف وسائل الإنتاج و الآلات و التجهيزات من جهة، و يقوم بالحرص على أمن و سلامة الآلات بالمؤسسة من جهة أخرى.

ب- قسم الإنتاج و مراقبة الجودة: يهتم هذا القسم بضمان الإنتاج في المؤسسة حسب شروط الكفاءة و التكلفة الموجودة في الميزانية السنوية التقديرية للإنتاج بالمؤسسة. كما يشرف على مراقبة جودة الموارد الأولية و المنتوجات المستعملة بالمؤسسة، يساهم في إختيار وسائل الإنتاج، كما يهتم بتسيير نظام الجودة على مستوى ورشات العمل، يحسس و يكون العمال في كل ما يتعلق بالجودة و بجمع كل المعلومات المتعلقة باعترضات الزبائن و يساهم في تحسينها.

3- مديرية التجارة: تهتم بالإشراف على دائرة تسيير المنتج النهائي و تضم قسمين:

أ- قسم الاتصالات: يهتم بالإشهار بمنتج المؤسسة عن طريق الإعلام، و الحملات التحسيسية والترويج بنوعية المنتج كما يهتم بالاتصالات مع المتعاملين و الزبائن بشأن العروض و الطلبات.

ب- قسم التسويق: يهتم هذا القسم بتسويق المنتج النهائي و المتحصل عليه للزبائن حسب الطلب.

4- مديرية الإدارة و الموارد البشرية: يهتم بتقديم الخدمات سواء للموارد البشرية و للإدارة بالمؤسسة.

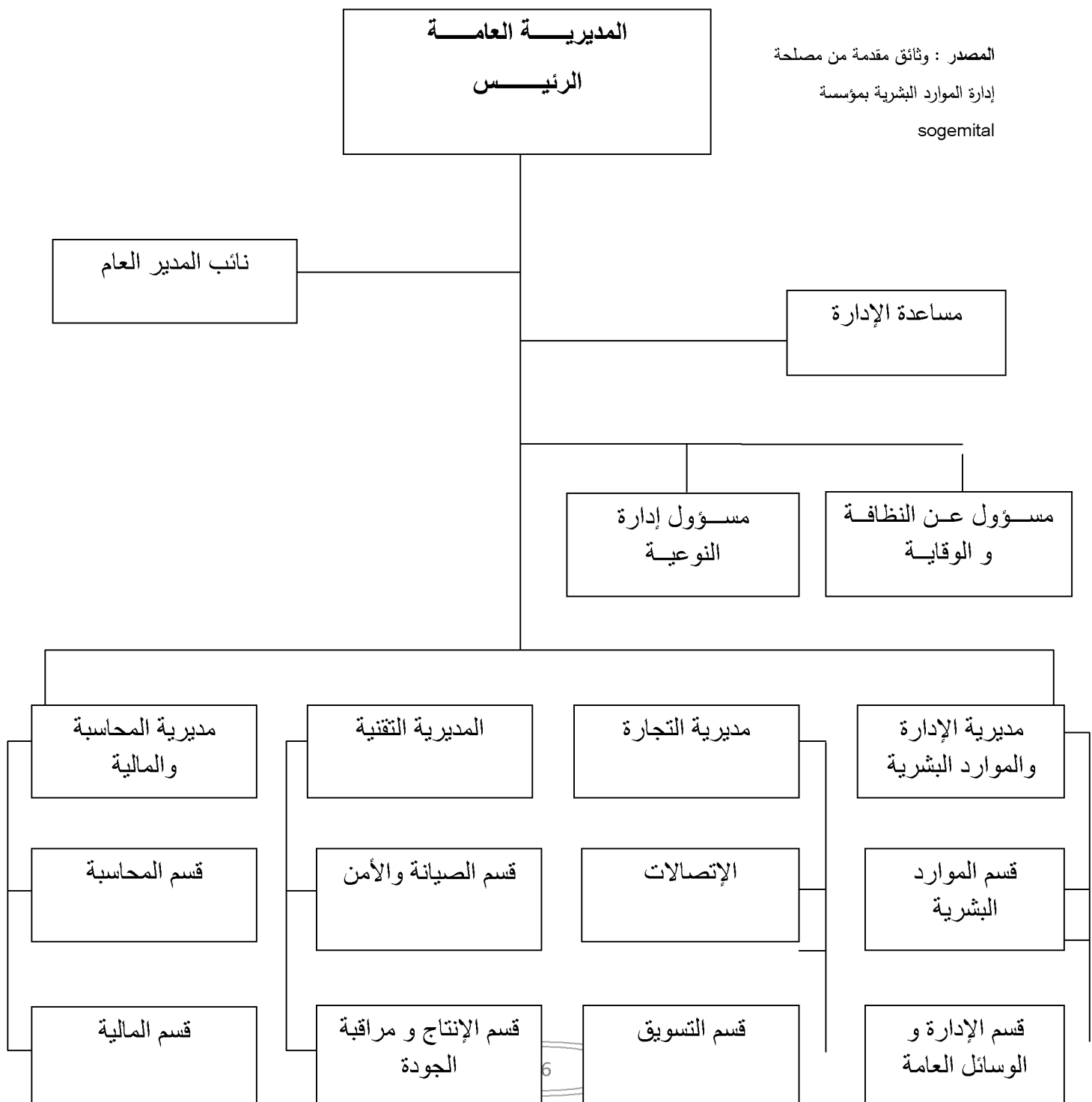
أ- قسم الموارد البشرية: يهتم بالشؤون الاجتماعية و المهنية للعمال.

ب- قسم الإدارة و الوسائل العامة: ويتمثل مهمته في توفير التجهيزات المكتبية التي تحتاجها مختلف المديرية و الأقسام بالمؤسسة.

إضافة إلى هذه المديرية و الأقسام، نجد المسؤولين عن النظافة و الوقاية بالمؤسسة و الحرصين على نظافة أماكن العمل و تحقيق الوقاية و السلامة للعمال، و مسؤولي إدارة النوعية الذين يهتمون بنوعية المنتج و إدارته في المؤسسة.

-الشكل رقم(01): الهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للمعادن و الألومنيوم SOGEMITAL :

لسبتمبر 2013



المبحث الثاني

وضعية السلامة المعنية في المؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم

من خلال المقابلات التي تمت مع بعض المسؤولين بالمؤسسة، إلى جانب الملاحظات ، تم التوصل إلى النتائج التالية :

1 - عرض نتائج المقابلة:

من أجل التعرف على واقع السلامة المهنية بالمؤسسة مدى تطبيقها لإجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بها، مدى إهتمامها بالموارد البشرية و طرق الحفاظ عليه، من خلال المقابلة التي تمت مع السيد «عزّاب رشيد»¹مسؤول الوقاية و الأمن بالمؤسسة ،إلى جانب المسؤولة عن الموارد البشرية السيدة «س زيرة»²، تم التوصل إلى النتائج التالية:

أ- تولي المؤسسة إهتماما كبيرا لسياسة السلامة و الوقاية المهنية المتبعة، كما تلح على أهمية الحفاظ على أمن و سلامة المورد البشري بالدرجة الأولى، ثم المورد المادي، كما أنها تعطي إهتماما بالغاً لتطبيق جميع القوانين و الأنظمة المتعلقة بالحفاظ على سلامة و أمن العمال، سواءا من حوادث العمل أو من الأمراض المهنية التي يمكن أن تنجم من بيئة العمل بالمؤسسة، لهذا حسبهم أن جميع العمال مصرح بهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

ب- إجراءات الوقاية و السلامة المهنية بالمؤسسة: إن الإهتمام الكبير بالسلامة المهنية فرض على المؤسسة ما يلي:

- تأسيس قسم خاص بالوقاية و الأمن :يهتم بتوفير بيئة عمل آمنة و خالية من الأوبئة و المخاطر، كمايقوم بتوفير وسائل الوقاية و الأمن لتتحقق السلامة المهنية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، كمايقوم هذا القسم بتنظيم دورات تكوينية و تدريبية للعمال، خاصة العمال الجدد، و يركز هذا النوع من التكوين على تدريب العمال على إستخدام و سائل الوقاية و الأمن و الإجراءات الواجب إتخاذها أثناءوقوع

¹مقابلة مع السيد" رشيد عزّاب"، مسؤول الوقاية والأمن، المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم،بني دواله ، ولاية تيزي وزو، 25 نوفمبر 2015، على الساعة10 صباحا.

² مقابلة مع السيدة " زيرة س"، المسؤولة عن الموارد البشرية، المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم،بني دواله ، تيزي وزو، 13 نوفمبر 2015، على الساعة9 صباحا.

الحادث. كما يتكفل بتنظيف الأرضيات بصفة يومية و تنظيف بيئة العمل و تعقيمها تفاديا لأي خطر أو فيروس يؤدي إلى مرض مهني.

ج- وسائل و أساليب التوعية الوقائية: والتي تتشكل من الملصقات و الإعلانات التي تتمثل في صور، محاضرات، كتابات، ندوات، مجالات تحسيسية في ميدان العمل.

د- يفرض النظام الداخلي للمؤسسة التزاما عاما بشروط الوقاية و الأمن، حيث تحت على ضرورة إلتزام كل عامل بمجموعة من الإرشادات و الإجراءات بالمؤسسة، و إحترامها، و عدم الإغفال عنها، لتفادي وقوع حوادث العمل و الأمراض المهنية، لأن نتائجها لها أثار سلبية على الإنتاج بالمؤسسة.

هـ- تلزم الإدارة كافة العمال مراعات القوانين و الأوامر المتعلقة بقواعد حفظ الصحة و الأمن بدقة، بما فيها التي تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، و إعلام العمال بها و تلصيقها في أماكن العمل، كما يستفيد المورد البشري بالمؤسسة من وسائل الحماية من حيث الملابس، النظارات، القفازات التي توفرها المؤسسة لحماية و سلامة العمال، وذلك حسب متطلبات و مخاطر العمل.

و- فيما يخص حوادث العمل بالمؤسسة فإنه هناك حوادث عديدة وقعت بالمؤسسة، وغالبيتها ترجع إلى أخطاء بشرية ناتجة في معظمها عن اللامبالاة و الشرود أثناء العمل لدى العمال.

أما عن الأمراض المهنية، فإن المؤسسة لم تسجل أي مرض مهني خطير، ما عدا بعض الأمراض العادية التي يشكو منها البعض من العمال كآلام الرأس أو العينين، و قد تم توجيههم إلى الطبيب العام وتلقوا علاجاً دون توقف عن العمل.

إن عدد حوادث العمل بالمؤسسة خلال فترة 2011 و 2012 بلغت 13 حادث عمل، أما في الفترة 2013 و 2014 فقد سجلت 10 حوادث عمل، و لم تكن خطيرة و لم تؤدي إلى الوفاة.

ز- تم توفير مخبر لإعداد و معالجة المواد الكيميائية الخطيرة المستعملة لتلميع الألومنيوم، كما أن تلك المواد مصرح بها لدى مفتشية العمل وطب العمل.

ح - رغم غياب طب العمل بالمؤسسة، إلا أنها توفر المواد الطبية المستعملة في الإسعافات الأولية، وسيارات نقل المصاب إلى المصالح التي تعاقدت معها المؤسسة و هي مصلحة متعددة الخدمات «مجنون» لبيني دواله و المستشفى الجامعي «نذير محمد» لولاية تيزي وزو، و يتم إسعاف المصاب إليها أثناء وقوع الإصابة¹.

¹معلومات مقدمة من المؤسسة ، من إعداد الطالبان

2- عرض نتائج الملاحظة:

من خلال الملاحظات التي تم رصدها داخل المؤسسة ، فقد تم التواصل إلى ما يلي:

أ- **بيئة العمل:** إن بيئة العمل التي يزاول فيها العمال لعملهم من خلال درجات الحرارة والإضاءة، التهوية والنظافة هي كلها ظروف ملائمة، إلا أن شدة الضوضاء مرتفعة، بما يعرض العامل لخطر الإصابة بمرض الصمم بسبب الصوت العالي والمنبثق عن صوت الآلات، كما تم ملاحظة وجود مستنقعات وحفر في المؤسسة، بما يشكل خطر سقوط العامل فيها، بما يؤدي به إلى الإصابة بحوادث عمل.

ب- **بالنسبة لوسائل العمل الخاصة بالوقاية والسلامة المهنية:** قد تم ملاحظة أن نسبة كبيرة من العمال ملتزمون بإرتداء الوسائل الواقية التي يتطلبها طبيعة أعمالهم، بما فيها القفازات، الأقفعة، الخوذات والنظارات، لكن و رغم أن معظمهم يتقيدون بإجراءات الوقاية والأمن، إلا أنه تم ملاحظة أن عدد قليل من العمال لا يحترمون ولا يلتزمون بإرتداء الملابس الواقية، إضافة إلى أنهم يزعجون الخوذات والنظارات خاصة القفازات ذلك أثناء فترات عملهم، أما فيما يخص الوسائل الأخرى الخاصة بسلامة كل العمال بالمؤسسة والتمثلة في المطافئ والصمامات، فقد لوحظ أنها موجودة داخل الورشات، وهي موضوعة في أماكن يسهل الوصول إليها وإستعمالها وقت الحادث.

ج- **برنامج السلامة المهنية:** إنّ البرامج الخاصة بالوقاية والأمن من حوادث العمل والأمراض المهنية داخل المؤسسة، لاقت إهتماما من طرف مسؤولي الأمن والسلامة المهنية، والتي تسعى إلى وضع إستراتيجيات تهدف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم في مواقع العمل، وذلك من خلال توفير شروط عمل آمنة لمساعدة أداء العمال، وذلك بناء على تطبيق الإجراءات والقوانين المعنية بالسلامة والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بكل صرامة، كتدريبهم على كيفية استخدام الوسائل الواقية في حالة الطوارئ، و أيضا وضع تعليمات للعامل من ناحية إرتداء الألبسة الواقية خصوصا وأن نشاط المؤسسة الإقتصادي التجاري سيتدعي منها الاهتمام بهذا الجانب، للتقليل من نسبة الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية لأنها تؤثر بالدرجة الأولى على الإنتاج.

كما تمت ملاحظة أن المؤسسة تعمل على تشجيع تصرفات العمال، بهدف النهوض بمستويات الإنتاج وتطويرها من خلال اللجوء إلى سياسة حماية المورد البشري، الذي يعتبر أهم مورد بالمؤسسة، وعلى أساسه يقوم الإنتاج¹.

¹ من إعداد الطالبان بناءا على معلومات مقدمة من طرف المؤسسة .

د- أساليب التوعية الوقائية للعمال: فإننا لاحظنا أنها تنوعت ما بين الملصقات الكتابية والصور، فمثلا في كل ورشة تجد صور تعمل علامة ممنوع التدخين، أو علامة عدم لمس الآلة أثناء إشتغالها ، لكن المؤسسة لا توفر مخارج النجدة على مستوى الورشات والأقسام، رغم ضرورتها بسبب خطورة الموارد الكيميائية المتعامل معها.

هـ-سلوكيات العمال: فقد لوحظ أنه هناك تنقلات مفرطة للعمال بين الورشات والغير مرتبطة بالعمل، كذلك الكلام المفرط ما بينهم، إلى جانب الإستعمال الزائد للهاتف رغم أنه ممنوع أثناء العمل، ما يعرضه للإصابة بسبب الشرود، كما أن العمال يلمسون المواد الكيميائية الخطيرة بأيديهم متعمدين ذلك بما يعرضهم للإصابة بمرض الإيكزيما، كذلك غياب المشرف الذي يوجه ويراقب العمال على إستخدام الوسائل الوقائية، إذ أنه لا يظهر إلا في حالة وقوع حادث خطير، واستدعى الأمر ضرورة حضوره.

3- أسباب وقوع حوادث العمل بالمؤسسة:

من خلال تحليل نتائج المقابلة والملاحظة، فقد تم التوصل إلى أن أسباب حوادث العمل في المؤسسة يعود بالدرجة الأولى إلى الإهمال من جانب المورد البشري بصفة كبيرة، وذلك بعدم الإلتزام بالإرشادات والتعليمات الخاصة بالوقاية والأمن من حوادث العمل، مثل نزع لوازم الوقاية، وعدم إحترام وسائل الأمن كارتداء الملابس الواقية، عدم إنتباه العمال أثناء القيام بالعمل واللامبالاة بالعمل. إضافة إلى إهمال المؤسسة في إرساء وترسيخ ثقافة السلامة المهنية ونقص الإهتمام بالصيانة للألات بصفة دورية والقضاء على القديمة و منها التي لا تصلح، كذلك غياب الرقابة المشددة من طرف الإدارة على العمال.

المبحث الثالث

قياس حوادث العمل في المؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم.

حسب ما تم التوصل إليه من خلال البحث حول إحصائيات حوادث العمل بالمؤسسة العامة للمعادن والألمنيوم بيني دواله ، تيزي وزو للفترة ما بين 2011-2012 تم رصد 13 حادث عمل و2013-2014 قدرت عددها ب10 حوادث.

الجدول رقم (01):يبين عدد حوادث العمل بالمؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم للفترة 2011-2012 و2013-2014.

الفترة	عدد حوادث العمل	أدت إلى توقف عن العمل
2012-2011	13	10
2014-2013	10	08

المصدر : من إعداد الطالبان بناء على معلومات مقدمة من مؤسسة sogemital .

نستنتج من خلال هذا الجدول رقم (01) أن عدد حوادث العمل للفترة 2012-2011 مرتفع ، و قدرت ب13 حادث وأدت 10 منها إلى توقف عن العمل ، أما الفترة ما بين 2014-2013 إنخفض العدد مقارنة بهذه الأخيرة بثلاث حوادث، حيث قدرت ب 10 حوادث وأسفرت 8منها إلى التوقف عن العمل و ذلك بسبب إهتمام المؤسسة بالموارد البشري و الحفاظ عليه.

الجدول رقم (02) : يبين تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة لفترة 2012-2011 .

الفترة	حوادث ليست خطيرة	مكوث بالمستشفى	حوادث سير
2012-2011	07	03	03

المصدر : من إعداد الطالبان

بناء المعلومات المقدمة من

المؤسسة .

نستنتج من هذا الجدول أن عدد حوادث العمل في الفترة الممتدة ما بين 2011 و 2012 تم إحصاء 13 حادث عمل و قد صنفتم إلى 07 حوادث ليست خطيرة و لم تؤدي إلى إصابات بليغة ، 03 حوادث أدت إلى مكوث العامل بالمستشفى، و 03 حوادث كانت على الطريق اثناء فترة العمل .

الجدول رقم (03) : يبين تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة لفترة 2014-2013 .

الفترة	حوادث ليست خطيرة	مكوث بالمستشفى	حوادث سير
2014-2013	08	01	01

المصدر : من إعداد الطالبان، بناء المعلومات المقدمة من المؤسسة .

نستنتج من خلال الجدول رقم (03) أن عدد الحوادث الغير خطيرة في المؤسسة خلال الفترة 2013-2014 قدرت ب08 حوادث ، وعدد حالات المكوث بالمستشفى حالة واحدة ، أما عدد حوادث السير فقد سجلت حادث واحد ، فهذه النتائج شهدت إنخفاضا مقارنة بالفترة السابقة .

1- قياس معدل وقوع الإصابة بالمؤسسة:

أ- للفترة 2011 و 2012:

عدد الإصابات المسجلة × 1 مليون

عدد ساعات العمل الفعلية

- حساب ساعات العمل الفعلية = عدد العمال × عدد ساعات العمل الأسبوعية × عدد ساعات العمل السنوية

$$2208000 = 2400 \times 40 \times 23$$

$$10000000 \times 13$$

$$2208000$$

فمعدل وقوع الإصابة بالمؤسسة 2011 و 2012 هو: 58,8.

ب- بالنسبة للفترة 2013 و 2014:

$$10000000 \times 10$$

$$2208000$$

فمعدل وقوع الإصابة بالمؤسسة للفترة 2013 و 2014 هو: 45,2.

نلاحظ من خلال هذه النتائج أنه في الفترة ما بين 2011 و 2012 إرتفع معدل وقوع الإصابة لحوادث العمل وقدر ب 58,5، بالمقابل فإن المعدل للفترة 2013 و 2014 تقلص وانخفض إلى 45,2، فهذا دليل على أن المؤسسة بذلت مجهودات لتقليل وقوع حوادث العمل.

2- قياس معدل خطورة حوادث العمل بالمؤسسة:

أ- بالنسبة ل 2011 و 2012:

عدد الأيام الضائعة × 1000

عدد ساعات العمل الفعلية

$$1000 \times 245$$

$$2208000$$

فمعدل خطورة الحوادث لهذه الفترة هو 0,11.

ب- بالنسبة ل 2013 و 2014:

$$1000 \times 145$$

$$2208000$$

فمعدل خطورة الحوادث لهذه الفترة هو 0,06.

نلاحظ من خلال هذه النتائج إنخفاض شدة خطورة حوادث العمل خلال فترة 2013 و 2014 من 0,11 في الفترة 2011 و 2012 إلى 0,06، بحيث كلما إتجهت شدة الخطورة نحو الصفر كلما إنعدمت الحوادث، فهذا ما يعكس إهتمام المؤسسة بحماية المورد البشري العامل فيها، من خلال محاولة التقليل من شدة حوادث العمل التي يمكن أن تصيب العامل، كما نلاحظ إنخفاض عدد الأيام الضائعة خلال الفترة 2013 و 2014 إلى 145 بالمقارنة مع الفترة 2011 و 2012 حيث قدرت ب 245 يوم.

3- حساب مؤشر خطورة حوادث العمل بالمؤسسة:

أ- بالنسبة للفترة 2011 و 2012:

عدد الأيام الضائعة

عدد حوادث العمل

$$18,8 = \frac{245}{13}$$

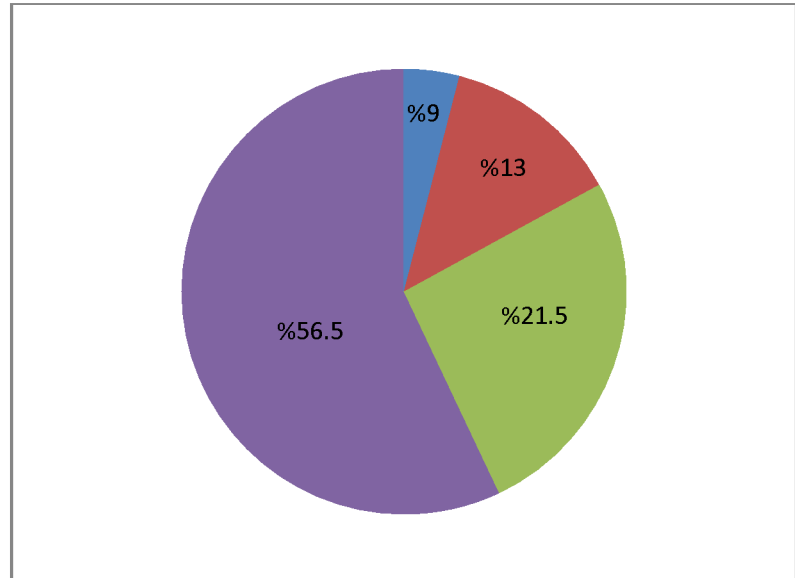
ب- بالنسبة للفترة 2013 و 2014:

انطلاقاً من هذه النتائج فإن مؤشر الخطورة لحوادث العمل بالمؤسسة، إنخفض في الفترة ما بين 2013 و 2014 إلى 14,5، بالمقارنة مع الفترة ما بين 2011 و 2012 أين عرف إرتفاعاً قدر ب 18,8 خلال هذه الفترة.

4 تصنيف حوادث العمل حسب مكان الإصابة:

- الرأس: 9% و يمثل 02 عامل .
- الظهر: 13% و يمثل 03 عمال .
- الرجل: 56,5% و يمثل 13 عامل .
- اليد: 21,5% و يمثل 05 عمال .

الشكل رقم (02): تصنيف حوادث العمل حسب مكان الإصابة.



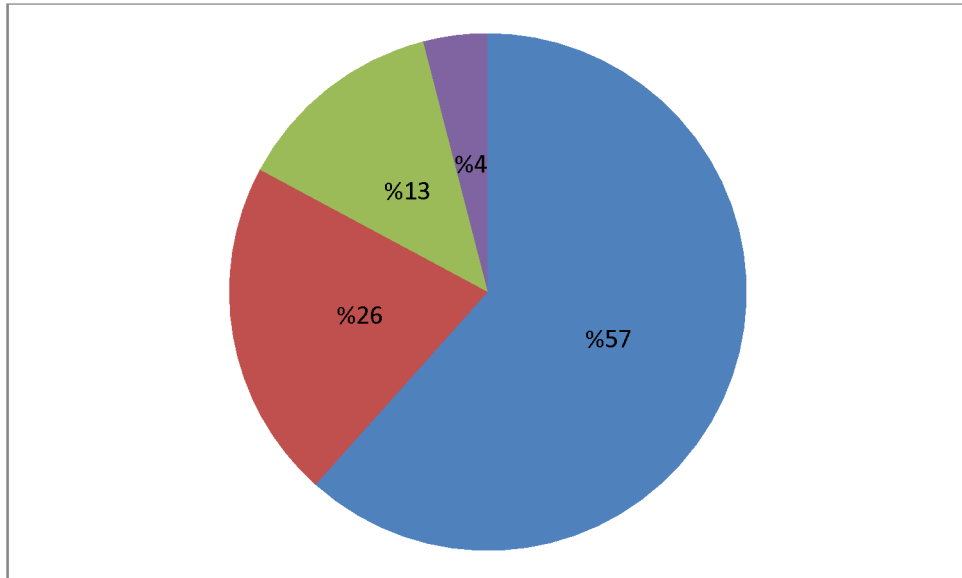
المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على معلومات قدمت من طرف مسؤول الوقاية و الأمن بالمؤسسة sogemital

نلاحظ أن نسبة الإصابة بالرجل هي أكبر نسبة، أي أن العمال داخل المؤسسة يصاب بالدرجة الأولى بالرجل، حيث تقدر ب 56,5% و الذي يمثل 13 عامل، أما الإصابة باليد تأتي بالدرجة الثانية بنسبة تقدر ب 21,5%، أما الإصابة بالظهر فتقدر بنسبة 13% و ذلك بسبب رفع الأثقال أو سقوط الأعمدة،

أما الإصابة بالرأس فهي أقل حدوثا ويقدر ب 9%، فإن العمال داخل المؤسسة يتعرضون إلى الإصابة بمختلف الأماكن بالجسم.

5- تصنيف حوادث العمل حسب ساعة الوقوع:

- 8-10 صباحا: 4% و يمثل حادث عمل واحد(01) .
 - 11 و 12 صباحا: 13% ويمثل ثلاث (03) حوادث .
 - 13 و 14 زوالا: 26% و يمثل ستة (06) حوادث .
 - 15 و 17 مساء: 57% و يمثل ثلاث عشر (13) حادث .
- الشكل رقم (03) : تصنيف حوادث العمل حسب ساعة الوقوع .

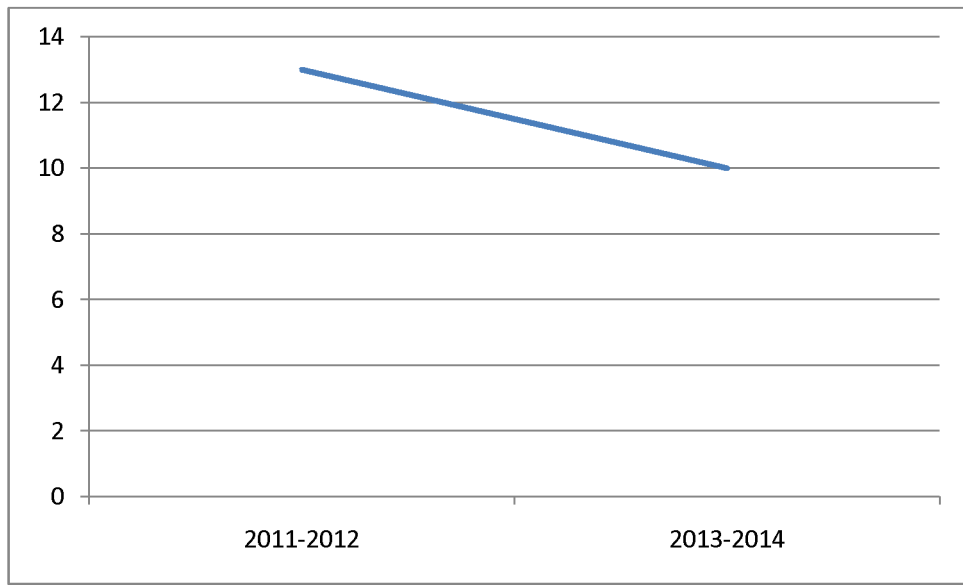


المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على معلومات قدمت من طرف مسؤول الوقاية و الأمن بالمؤسسة sogemital

نلاحظ من خلال هذه النتائج أن أوقات وقوع حوادث العمل بالمؤسسة تختلف، حيث أن الساعات الأخيرة، من العمل ما بين الساعة 14 إلى 17 مساء هي النسبة الأكثر ارتفاعا حيث قدرت ب 57% وذلك راجع إلى تعب و إرهاق العمال، إلى جانب وقوع الحادث أثناء الفترة ما بين الساعة 13 و 14 زوالا تقدر ب 26%، كذلك في الفترة ما بين الساعة 11 و 12 بحيث تقدر النسبة ب 13%، أما الفترة الصباحية من 8 و 10 إذ قدرت ب 4% فالفترة الصباحية أثر الفترات التي يكون فيها العامل في حماية أكثر من الحوادث ، كونه لم يتعب بعد،أما الفترة المسائية هي الفترة التي يكون فيها العامل أكثر عرضة للإصابة بحوادث العمل بالمؤسسة.

6- توزيع حوادث العمل للفترة الممتدة ما بين 2011-2012 و 2013-2014
بالمؤسسة Sogemital

الشكل رقم (04) : المنحنى البياني الذي يبين حوادث العمل للفترة ما بين 2011-2012 و 2013-2014 -
2014 بالمؤسسة العامة للمعادن و الألومنيوم .



المصدر : من إعداد الطابقتان ، بناء على معلومات مقدمة من طرف مؤسسة Sogemital

نستنتج من خلال المنحنى البياني الذي يبين عدد حوادث العمل بالمؤسسة خلال الفترة ما بين 2011 و 2012 و الفترة 2013 و 2014، نلاحظ أن عدد حوادث العمل في الفترة 2011 و 2012 إرتفعت، حيث قدرت ب 13 حادث عمل، أما الفترة 2013 و 2014 شهدت إنخفاضا مقارنة بالفترة السابقة.

7- تصنيف حوادث العمل حسب الفئة الأكثر تعرضا للحوادث بالمؤسسة:

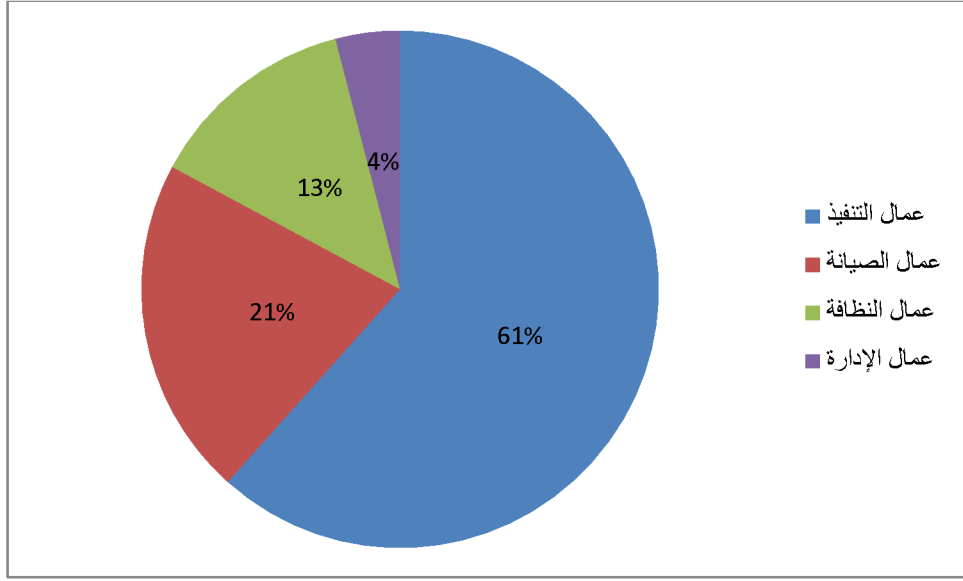
- عمال التنفيذ: 14 عامل بنسبة 61%

- عمال الصيانة: 5 عمال بنسبة 21%

- عمال النظافة: 3 عمال بنسبة 13%

- عمال الإدارة: 1 عامل بنسبة 4%

الشكل رقم (05) : تصنيف حوادث العمل حسب الفئة الأكثر تعرضا للحوادث بالمؤسسة:



المصدر: من إعداد الطالبان بناء على معلومات قدمت من طرف مسؤول الوقاية و الأمن بالمؤسسة sogemital

فمن خلال هذه النتائج المتحصل عليها من خلال العينة المتمثلة في 23 عامل داخل المؤسسة، فإن عمال التنفيذ هم الفئة الأكثر تعرضا للمخاطر، حيث عددهم 14 عامل بنسبة 61%، وعمال الصيانة المتمثلون في 5 عمال بنسبة 21%، ثم عمال النظافة ثلاث عمال النظافة 13% بثلاث عمال ، أما الفئة الأقل تعرضا للحوادث هي عمال الإدارة بعامل واحد أصيب بحادث عمل بأقل نسبة وتقدر ب 4% بعال واحد مقارنة بالفئات الأخرى.

فإن حوادث العمل بالمؤسسة شهدت إنخفاضا في الفترة 2013 و 2014 ب 10 حوادث، مقارنة بالفترة 2011 و 2012 الذي قدرت فيه حوادث العمل ب13 حادث ، فهذا دليل على أن المؤسسة تسهر وتحرص على ضمان حماية وقاية المورد البشري العامل فيها.

المبحث الرابع

تقييم حوادث العمل و الأمراض المهنية في الجزائر

تعتبر حوادث العمل و الأمراض المهنية بالجزائر من الصعوبات العويقة التي تواجهها المؤسسات إلى حد اليوم ، و ذلك راجع بالدرجة الأولى إلى غياب ثقافة تأمين مواقع العمل بالمؤسسة ، بالإضافة إلى نقص أو إنعدام الرقابة على مختلف نشاطات الهيئات المستخدمة من طرف السلطات العمومية المكلفة بالرقابة على الوقاية والسلامة المهنية خاصة في القطاع الخاص .

إن الوقاية الغير ملائمة من حوادث العمل و الأمراض المهنية لها آثار سلبية سواء على العمال وعائلاتهم و على المجتمع ، و حتى على الإقتصاد ككل ، حيث أنه تتجم عنها تكاليف باهضة الثمن مرتبطة خاصة بإنخفاض الإنتاجية بالنسبة للمؤسسة و التعويضات التي تتحمل مصاريفها هيئة الضمان الإجتماعي اتجاه العامل المصاب .

1-حوادث العمل في الجزائر :

فقد سجلت الجزائر حصيلة معتبرة من حوادث العمل و الأمراض المهنية الناجمة عن العمل ، و ذلك راجع إلى أسباب متعددة ، من جهة قلة الإهتمام بالعامل داخل المؤسسة من طرف صاحب العمل ، و من جهة أخرى إهمال العامل لإجراءات الوقاية و الأمن في أماكن العمل .

حسب ما كشف عنه وزير العمل والتشغيل و الضمان الإجتماعي "محمد بن مرادي" حيث بلغ عدد حوادث العمل المميتة إلى 619 حالة و فوات سنة 2013 ، فقد شهد العدد إنخفاضا مقارنة بسنة 2012 بنسبة 8% ، فيما أن عدد حوادث العمل الإجمالي بلغ 50 ألف حادث أي بنسبة أقل من 1% من العدد الإجمالي للعمال بالجزائر¹ ، كما أن هذه الحوادث تؤدي إلى ضياع 14 ألف يوم عمل سنويا مما يؤدي إلى نقص الإنتاج و ضعف مردودية المؤسسة.²

- حوادث العمل في قطاع البناء و الأشغال العمومية في الجزائر :إن أكبر عدد من حوادث العمل في الجزائر ؛تم تسجيلها في قطاع البناء و الأشغال العمومية ، فإن عمال البناء خاصة في القطاع الخاص ، هم الفئة الأكثر عرضة للمخاطر المهنية بحكم المهنة التي يمارسونها ، كما أن معظم العمال غير مصرح بهم إلى هيئة الضمان الإجتماعي و غير مؤمنين ، كذلك نجدهم يعملون في بيئة عمل غير آمنة كعملهم في شرفات دون حواجز ، إلى جانب غياب وسائل الحماية و الوقاية الشخصية ، فهؤلاء الفئة من العمال معرضون لخطر الموت بمجرد خطأ مرتكب سواء متعمد منهم كعدم إرتدائهم خوذات الوقاية أو الأخذية الأمنية و غيرها من وسائل الوقاية ، أو بسبب عدم توفير صاحب العمل لهذه الوسائل ، فهذا ما يشكل : ثلث حوادث العمل المسجلة على المستوى الوطني في هذا القطاع ، و 22% منها سببه السقوط

¹خالد س. الجزائر تحصي 619 وفاة جراء حوادث العمل، [<http://www.sawt-alahrar.net/ara/permalink/17298html>]

²أطلع عليه يوم 03 ديسمبر 2015 على الساعة 14 و 50 د .
نوار باشوش ،حوادث العمل تقتل 8 الاف جزائري و تضيع 14 ألف يوم عمل سنويا،
[<http://www.echoroukonline.com/ara/articls/169769html>]أطلع عليه يوم 30 نوفمبر 2015 ، على الساعة 13 و 30 د .

من العلو و تؤدي إلى حوادث مميتة ، ذلك راجع لغياب مخطط الوقاية الصحية ، و عدم إحترام بعض المؤسسات لقواعد الأمن و الوقاية ، فهذا يؤدي بالعامل إلى الموت¹.

2- الأمراض المهنية في الجزائر :

فيما يخص الأمراض المهنية في الجزائر تم تسجيل 640 مرض مهني و التي من بينها 27% مصدرها الخطر الكيميائي و 60% مصدرها الضوضاء الشديد² ، حيث أن عمال المخابز هم الفئة الأكثر تعرضا للإصابة بالأمراض المهنية الخطيرة في الجزائر ، و التي يتصدر قائمتها مرض السرطان و الذي سببه البقاء الطويل أمام الأفران، إضافة إلى إستهتار العمال بعدم إحترامهم لقواعد الأمن و الوقاية ، كعدم إرتداء القفازات و لا النظارات ، ولا حتى موانع الضجيج الصادر عن آلات العجن ، فغياب ثقافة الأمن لدى عمال المخابز يجعلهم لا يحترمون إجراءات الوقاية ، إذ يتعدون المدة القانونية المتعارف عليها دوليا ، حيث أن الخباز لا يجب أن يعمل أكثر من 15 سنة في العمل داخل المخابز ، و ذلك بسبب التأثيرات السلبية على صحة العامل ، إلى جانب عدم وجود قوانين تنص على فرض وسائل الامن والسلامة من طرف وزارة التجارة ، مما أدى بشكل كبير إلى إصابة العديد من الخبازين بأمراض مختلفة و أخطرها سرطان الرئة ، إضافة إلى الربو ، الصداع ، نقص السمع و البصر ، فهذا ما يعرض الخباز للإصابة بأمراض مزمنة و قاتلة في بعض الأحيان .

كما يعاني عمال المؤسسات التي يستخدم فيها مادة البولستير من خطر الإصابة بسرطان الرئة ، لعدم إهتمام المؤسسات بمعايير و مقاييس السلامة و المدة الزمنية المخصصة لبقاء العامل داخل ورشات العمل ، فذلك لا يجب أن يستمر فيها طويلا في هذا النوع من المهنة³ لذلك فإن نفقات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء و المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية فاقت 20 مليار دينار جزائري ، فهي حصيلة ثقيلة على ميزانية الدولة و الإقتصاد الوطني .

كما أشارت منظمة العمل الدولية إلى وفاة 2 مليون و 340 ألف عامل سنويا جراء حادث عمل أو مرض مهني أي بمعدل 5000 شخص يوميا ، و بحسب التقديرات لمكتب العمل الدولي فإن 321 ألف

¹ علجية عيش ، "غياب مخطط الوقاية الصحية و الأمن وراء ارتفاع الحوادث المهنية في الجزائر "

[<http://www.altahriroline.com/ara/?p=174787>] أطلع عليه يوم 03 ديسمبر 2015 ، على الساعة 13 و45 د .

² خالد س ، مرجع سابق الذكر .

³ نذير كريمي ، "عمال جزائريون عرضة لأمراض قاتلة"

[<http://www.elmassar-ar.com/ara/permalink/14586.html>] أطلع عليه يوم 03 ديسمبر 2015 ، على الساعة 19 و30 د .

حالة وفاة يعود سببها إلى حوادث العمل ، و حوالي 979 حالة تحدث بسبب مختلف أنواع الأمراض المهنية المرتبطة بالعمل ، أما فيما يخص الحوادث المهنية الغير ميمتة ، فقد سجل هذا المكتب الدولي في تقاريره حوالي 268 مليون حادث غير مميت كل سنة ، و يترتب عنه منح عطل مرضية لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية ، فقدرت المنظمة حصة التعويضات و الغيابات عن العمل بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية في الناتج الخام الدولي بحوالي 4%¹ . بالإشارة إلى أن العدد الإجمالي لحالات المرض غير المؤدي للوفاة و التي لها علاقة بالعمل سنويا عبر العالم يقدر ب 160 ألف مليون².

3- واقع دور هيئات الرقابة على السلامة المهنية في الجزائر :

إن الجزائر ضمن الدول القليلة التي تتوفر حاليا على هيئات الوقاية و الحفاظ على و صحة العمال في كل القطاعات ، مما تساهم في الحد أو التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، ومن هذه الهيئات يوجد :

أ-المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية : الذي يهتم بنشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري ، والمختصة في مجال أمن العمال ، فقد سجلت في سنة 2009 عدة عمليات تكوين خصت 609 عون تقني و عون وقاية تابعين للمؤسسات ، حيث تم تكوين 179 عضو للجان الصحة و الأمن ، و 296 عون بطلب من المؤسسات . قام المعهد ب302 زيارة للمؤسسات العامة و الخاصة من أجل تحسين ظروف العمل فيها ، كما قام بدورات تكوينية مست1253 متربص³ .

أما في سنة 2010 ، فقد أوضح وزير العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي أن هذه الهيئة أجرت في إطار نشاطاتها 15457 زيارة للمؤسسات و ورشات الاشغال ، و من بينها 1850 زيارة مشتركة بين مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية و مفتشية العمل في إطار التعاون ما بين المصالح ، كما قام المعهد ب280 زيارة للمؤسسات من أجل تحسين و ترقية ظروف العمل ، كما نظم دورات تدريبية لفائدة 1807 عون من أعضاء اللجان المتساوية

¹ نواردة باشوش ، " قائمة سوداء ل500 مرض مهني وسط العمال " <http://www.echoriukonline.com> . [أطلع عليه يوم 30 نوفمبر 2015 ، على الساعة 13 و56 د .

² خالد س ، نفس المرجع السابق "

³ الإذاعة الجزائرية ، " عدم إحترام شروط العمل:تسجيل قرابة 10000 مخالفة في سنة 2014 بالجزائر" <http://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20150428/38691html>] أطلع عليه يوم 05 ديسمبر 2015 ، على الساعة 15

الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن¹ .

إن هذا المعهد يعكس مدى حرص السلطات العمومية و عزمها على تعزيز الوقاية و الأمن في مواقع العمل ، للحفاظ على صحة العمال في قطاع البناء و الأشغال العمومية ، لكن رغم ذلك فإن العامل الجزائري مازال يعاني من نقص الحماية و السلامة في مواقع العمل ، كما يعنون من إرتفاع شدة خطورة الحوادث و الامراض المهنية .

ب- **مفتشية العمل** : سخرتها الدولة الجزائرية لحماية العمال و ضمان أمنهم وسلامتهم ، وذلك من خلال زيارات التفتيش التي تقوم بها إلى المؤسسات ، فقد أجريت في سنة 2009 ما يقارب 56116 زيارة تفتيش من قبل مصالحها في مجال الصحة و الأمن ، و في سنة 2010 قامت 71051 زيارة تفتيش على مستوى المؤسسات و أماكن العمل ، أين حررت ما يعادل 56734 وثيقة مخالفة متعلقة بغياب طب العمل و عدم إحترام ظروف العمل ، إلى جانب غياب لجان و مصالح الوقاية الصحية و الأمن ، و كلها في مجرى مخالفات تتعلق بعدم إحترام قواعد الوقاية من الاخطار المهنية على مستوى المؤسسات ، فهذه عمليات المراقبة التي قامت بها مفتشية العمل سمحت بتنصيب 6111 هيئة داخلية للوقاية الصحية والأمن ، من بينها لجان متساوية الأعضاء للمؤسسات و أخرى للوحدات الإنتاجية على مستوى المؤسسات .

كما تم من خلال هذه الزيارات تسجيل إنتساب 20933 مؤسسة طب العمل ، و ذلك راجع إلى فرضها من طرف مفتشية العمل في المؤسسات التي شهدت مخالفات غياب طب العمل² .

أما في سنة 2013 فقد سجلت 10000 مخالفة مرتبطة بعدم إحترام شروط العمل بالجزائر ، وذلك بسبب تجاهل بعض المؤسسات للقوانين و كذا لحقوق العمال خاصة ما يتعلق بظروف الحماية في الورشات ، كما قامت المفتشية في سنة 2014 من خلال زيارات التفتيش و المراقبة بتحرير 9484 محضر رسمي للمخالفات فيما يخص إحترام ظروف العمل³ .

¹ نذير كريمي ، " تحرير أزيد من 56000 مخالفة لقواعد الوقاية من الأخطار المهنية بالمؤسسات" <http://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20150428/38691htm>]
أطلع عليه يوم 05 ديسمبر 2015 ، على الساعة 15 .

² نذير كريمي ، مرجع سابق الذكر .

³ أنيس نواري ، "إحصاء 10 آلاف مخالفة تتعلق بعدم إحترام شروط العمل"
<http://www.annasroline.com/index.php/2014-08-09-10-33-20/2014-08-23-11-15-15/9253-2015-04-28-23-39>
أطلع عليه يوم 01 ديسمبر 2015 ، على الساعة 12 .

أما بخصوص الزيارات التي تقوم بها السلطات العمومية سنويا إلى المؤسسات و التي تم تسجيلها في القطاع الخاص قدر ب 27468 زيارة للورشات في مختلف النشاطات ، كما أنه تم تحرير أكثر من 113 ألف توصية تم إرسالها للمستخدمين من أجل تحسين ظروف العمل تخص الإخلال بالتشريع والقوانين الخاصين بالعمل في مجال الحماية الفردية و الجماعية و تنظيم العمل و طب العمل¹.

إن حوادث العمل بدأت تتراجع بفضل هيئات الوقاية و الصحة و الأمن في أماكن العمل بالمؤسسات ، و ذلك منذ سنة 2005 مقارنة بالسنوات السابقة ، و ذلك راجع إلى بعض الأخطار التقليدية في ميادين العمل و جاء بفضل الآليات التي إستحدثتها الدولة لتوفير الوقاية و السلامة للعمال ، فقد أكد وزير العمل "الطيب لوح" وجود أكثر من 4000 هيئة مختصة في وقاية و حماية صحة العمال من بين المصالح و اللجان على المؤسسات ، إلى جانب وجود 16908 مؤسسة تعاقدت مع مصالح الصحة في مجال طب العمل ، كما أشارت الإحصائيات لسنة 2009 إلى وجود 2579 هيئة وقاية و أمن في المؤسسات ، و 978 هيئة وقاية في الوحدات الإنتاجية ، و 384 مصالح للوقاية و الأمن . فكل هذه الهيئات سخرتها الدولة الجزائرية من أجل الحد أو التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات للحفاظ على المورد البشري في مواقع العمل² .

فمن خلال هذه الإحصائيات المسجلة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في الجزائر و العالم ككل ، فالمؤسسات الجزائرية إلى حد اليوم لم تتمكن من وضع خطة إستراتيجية ناجحة للقضاء على حوادث العمل و الأمراض المهنية أو حتى التقليل من معدل الوقوع فيها ، و مازال العامل يعاني من ارتفاع معدل الخطورة في أماكن العمل داخل المؤسسة ، و رغم أن الإحصائيات لسنة 2013 عرفت إنخفاض ملحوظ مقارنة بسنوات الأخيرة ، و هذا دليل على أن الدولة الجزائرية قامت بمجهودات كبيرة في هذا المجال من الوقاية و الأمن في وسط العمل للحفاظ على المورد البشري داخل المؤسسة ، لكنها تبقى دون فعالية ما لم تجند رقابة صارمة عن طريق تفعيل دور الهيئات المكلفة بالسلامة المهنية على المؤسسات و الهيئات المستخدمة .

¹ مستجدات ، " الإمضاء على مذكرة تفاهم بين الجزائر و جنوب إفريقيا في مجال العمل و الضمان الإجتماعي"

<http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-05-27-21-32-08> أطلع عليه يوم 09 ديسمبر 2015 ، على الساعة 11 .

² سومر ، " تراجع حوادث العمل بفضل هيئات الوقاية بالمؤسسات " <http://www.djazair.com/Elmassar/33004>] أطلع عليه يوم 13 ديسمبر 2015، على الساعة 13 و 56 د .

ففي ولاية تيزي وزو مثلاً تم إحصاء ما يقارب 1760 حادث عمل خلال سنة 2014 ، و ما يعادل 27 مرض مهني لنفس السنة ، فهي حصيلة ثقيلة بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية، وعلى المؤسسة أيضا ¹.

كما أنه من خلال النتائج المصرح بها من طرف مكتب العمل الدولي فإن العامل في كل أنحاء العالم يعاني من حوادث العمل والأمراض المهنية و الأرقام كل سنة تشهد إرتفاع مستمر، إلى جانب الخسائر التي تأثر سلبا على المؤسسة بسبب ضياع الوقت و الأموال، بحيث تعرضها إلى فقدان سمعتها في السوق بسبب قلة المردودية و ضعف النوعية. إن الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية أكثر نجاعة و أقل تكلفة بالنسبة للاقتصاد الوطني عامة و إنتاجية المؤسسة خاصة ، لكن أهمية الحفاظ على المورد البشري داخل المؤسسة يبقى من الأولويات الضرورية .

4- التوصيات من أجل بيئة عمل آمنة و صحية:

سيتم وضع مجموعة من التوصيات من أجل بيئة عمل آمنة و صحية في أماكن العمل و للحد من حوادث العمل و الأمراض المهنية، على مستوى المؤسسة و على المستوى الوطني ،ونلخصها فيما يلي:

أ - **على مستوى المؤسسة :** و لتدعيم النقاط الإيجابية التي تتوفر عليها و القضاء على السلبية منها ، يوضع أمام المؤسسة مجموعة من الإقتراحات التي من شأنها المساعدة على الإهتمام بالسلامة المهنية ، وهي كما يلي :

- ضرورة غرس ثقافة الوعي التي تشدد على السلامة المهنية ، من طرف كل من الإدارات و النقابات في المؤسسات لدى العمال ، و ذلك عن طريق إشراك المدرسة و الأسرة و المجتمع.

- ضرورة وجود لجنة خاصة بوقاية و حماية العمال من الحوادث ، و تقوم بدور تقديم التقارير بشأن كيفية إستخدام وسائل الأمن و السلامة داخل ورشات العمل بالمؤسسة .

- توفير وسائل الوقاية و الأمن بالمؤسسة التي تحد من حوادث العمل و الأمراض المهنية الخطيرة .

- فرض عقوبات صارمة ضد العمال الذين لا يحترمون قواعد الوقاية و الأمن بالمؤسسة من طرف صاحب العمل .

¹ مقابلة مع السيد " بلقاسم بابيك "، رئيس مكتب الحماية الإجتماعية في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية ، ولاية تيزي وزو ، 2 أكتوبر 2015 ، على الساعة 9 و30 د .

- ضرورة توفير سجلات خاصة بحوادث العمل و القيام كل سنة بإحصائها و الوقوف على أسبابها .
- ضرورة إحترام التشريعات و التنظيمات الخاصة بالسلامة المهنية من طرف صاحب العمل .
- ضرورة وجود نقابة تمثل العمال داخل المؤسسة و التي من دورها غرس و تفعيل ثقافة الحرص على تفادي حوادث العمل .
- تنظيم دورات تكوينية و تدريبية للعمال من أجل تحسيسهم بمخاطر المهنة التي يمارسونها ، و لتفادي الوقوع في الحوادث و الأمراض المهنية .
- التثقيف من البرامج التي تستهدف توعية العمال بالمخاطر المحيطة بهم ، و التي تحسن من مستوى رد فعلهم اتجاه ظروف العمل الخطرة ، مما يمكنهم من أخذ الحيطة و الحذر من الحوادث .
- القيام بالصيانة الدورية للألات و المعدات و التخلص على القديمة منها .
- ضرورة وضع مشرف داخل كل ورشة لمراقبة العمال و تقديم الإرشادات و التعليمات لهم .
- العمل على خلق بيئة عمل آمنة و نظيفة تساعد على الأداء الأفضل ، مع ضرورة معالجة مشاكلهم والإصغاء إليهم من طرف صاحب العمل .
- الكشف الطبي الدوري للعمال للحد أو إكتشاف الأمراض المهنية للحفاظ على صحة العامل .
- مراجعة برنامج الوقاية و الأمن من الأمراض المهنية من طرف صاحب العمل ، بصفة مستمرة و بما يتناسب مع ظروف بيئة العمل .
- العمل على إرساء ثقافة تشدد على السلامة المهنية و إشراك كافة العمال في هذه المهمة .
- دمج مسألة السلامة المهنية في أماكن العمل ضمن السياسة العامة للمؤسسة و إستغلال ذلك في إعادة تصميم الأعمال .
- قيام صاحب العمل بمراقبة دورية مفاجئة لأماكن العمل ، للتأكد من إحترام العمال لتطبيق وسائل الوقاية التي توفرها .
- ضرورة وجود طب العمل على مستوى المؤسسة للحفاظ على صحة العامل .
- وضع برامج السلامة المهنية و تطبيقها فعلا يكون لها الاثر الإيجابي في تحسين أداء العمال ، و يرفع من إنتاجه في المؤسسة .

ب - على المستوى الوطني : و تتلخص فيما يلي :

- حرص السلطات العمومية على تعزيز الوقاية بخبرات علمية في مجال تكوين و توعية الموارد البشرية المتخصصة .

- إجراء دراسات و تحقيقات حول طرق تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات .

- إلتزام الشركاء الإقتصاديين و الإجتماعيين بضرورة إحترام تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالسلامة المهنية للوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية .

- التكفل المدعم للأطراف الفاعلة في مجال الوقاية و الأمن من الأخطار المهنية ، للحد أو التقليل من الحوادث و الأمراض المهنية الخطيرة .

- ضرورة إستحداث الدولة للآليات و القوانين الخاصة بتوفير الأمن و الوقاية ، و ذلك حسب طبيعة النشاطات ، من أجل تحقيق الحفاظ على سلامة و صحة العامل داخل مواقع العمل ، و إصلاح الإطار القانوني و الإقليمي للسلامة المهنية .

- دور الدولة في تشكيل رقابة صارمة على أرباب العمل لحماية العمال ، و إتخاذ إجراءات ردية إتجاههم في حال إختراقهم للقوانين بالمؤسسة ، كسحب السجل التجاري نهائيا من صاحب العمل .

- تعزيز زيارات ورقابة مفتشيات العمل بصفة مستمرة إلى المؤسسات .

- ضرورة الإستثمار في مجال الوقاية و تحسين ظروف العمل على مستوى كل مؤسسات الوطن ، من أجل ضمان صحة العمال و سلامتهم ، و ذلك لتشجيع إنتاجية العمال و ضمان الصحة المالية للمؤسسة.

- ضرورة العمل على دعم المراكز المتخصصة للبحوث و الدراسات الخاصة بالسلامة المهنية ، و التوسع في تدريس السلامة المهنية في المعاهد التقنية ، و تطوير البرامج التدريبية الخاصة بذلك .

- ضرورة الإستعانة بالمتخصصين علميا و الإستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال السلامة المهنية ، كذك ضرورة حرص الدولة على تطبيق التشريعات الخاصة بها .

- ضرورة مراجعة و توسيع الدولة لقائمة الأمراض المهنية و تكييفها مع بيئة العمل الحالية .

- ضرورة وجود قانون يلزم العامل بإرتداء الملابس الوقية أثناء العمل .

الخطاتمة

الخاتمة

تعتبر السلامة المهنية في أماكن العمل من الأولويات التي يكتسي الأهمية البالغة في المؤسسات الاقتصادية ، ذلك من خلال البرامج التي تقدمها المؤسسة، من أجل الحفاظ على عناصر العملية الإنتاجية و خصوصا العنصر البشري من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، والذي يستدعي تكاليف معتبرة لإيصاله إلى حد الكفاءة و حسن الأداء .

تلعب أساليب التوعية الوقائية الكفوة و الإجراءات الخاصة بالسلامة المهنية دورا بارزا في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، التي تشكل خطرا على المؤسسة عامة إذ تؤثر على الإنتاج و نوعية المنتج، كما تكلفها خسائر مادية ، وعلى العمال خاصة إذ تكلفهم حياتهم و صحتهم ، و ذلك من خلال الحد أو التقليل من التصرفات الخاطئة للعاملين ، و كذا القضاء على الضغوطات التي تتناهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئة تستلزم الحيطة و الحذر .

و عن واقع السلامة المهنية في التشريع الجزائري ، فقد حاول المشرع الجزائري من خلال سن التشريعات و القوانين و المراسيم ، الإهتمام بالعامل قبل وقوع الحادث أو المرض ، محاولا بذلك جعل بيئة العمل تتميز بالأمن ، حيث يظهر ذلك من خلال الإهتمام بأنواع الخطر الذي يحتمل أن يتعرض له العامل ، كما أحاطه بحماية قانونية أثناء و بعد وقوع الحادث أو الإصابة بالمرض ، إذ خصصت له تعويضات عن ذلك شرط أن تكون الهيئة المستخدمة صرحت به إلى هيئة الضمان الإجتماعي و دفع عنه إشتراكات، بغرض تكفل هذه الأخيرة بالعامل بعد إصابته .

كلف المشرع الجزائري هيئات تقوم بالرقابة على مدى تطبيق إجراءات الوقاية و الأمن من حوادث العمل و الأمراض المهنية بالمؤسسات ، إذ كلفت الهيئة المستخدمة بضرورة توفير طب العمل والإهتمام بصحة العامل أثناء أدائه لعمله ، بالإضافة إلى مجموعة من التدابير المتعلقة بالصحة و الأمن و التي لها دور هام في حماية العمال من الأخطار المهنية ، مما أدى بالمشرع إلى جعله إنتراما مشتركا بين المستخدم و العمال .

دعم المشرع الحماية القانونية بمفتشية العمل ، و منحها صلاحيات لمراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين و التنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم و أمنهم ، إلى جانب ضرورة توفير لجان الوقاية و الامن داخل كل مؤسسة .

إن واقع السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، من خلال المعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية في المؤسسة العامة للمعادن و الألومنيوم ببنيزي وزو ، فإن نسبة معتبرة من العمال معرضة لحوادث العمل ، بالإضافة إلى ظروف العمل التي ينقص فيها النظافة و الأمن و التي تعتبر من أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل ، كذلك أن المؤسسة مقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية و هذا راجع إلى عدم مبالاة المسؤولين ، و عدم إحترام بعض العمال لوسائل الوقاية و الامن رغم توفرها، فهذا يؤدي إلى الإصابات .

بالرغم من الخدمات التي تقدمها المؤسسة ، إلا أن السلامة المهنية تبقى تتطلب المزيد من الإهتمام والدعم من طرف أصحاب القرار ، و كذا القائمين على وضع و تطبيق برامجهم ، و ذلك بإشراك العاملين في وضع برامجهم و تشجيعهم على إتباعها و إحترامها ، إضافة إلى ضرورة إقحام طبيب العمل و التنظيم ضمن لجان الوقاية و الأمن، نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في إكتشاف و معالجة العديد من الأمراض التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، خاصة و أن معظم الحوادث و الأمراض المهنية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ترجع أسبابها إلى عوامل بشرية .

يبقى الإستثمار في مجال السلامة المهنية من حوادث العمل و الأمراض المهنية يعود بآثار إيجابية في الميدان ، سواء من حيث إنتاجية العامل أو على مردودية المؤسسة ، و إن مسؤولية السلطات العامة في وضع القوانين و الأنظمة الخاصة بالسلامة و الوقاية المهنية التي تهدف إلى ضمان تطبيقها ، عن طريق الهيئات المختلفة على مستوى المؤسسة ، فإنه يتعين على الشركاء الإقتصاديين و الإجتماعيين إحترامها و تطبيقها ، و العمل بها للوصول إلى الحد أو التقليل من نسبة الوقوع في حوادث العمل أو الأمراض المهنية ، سواء في الجزائر أو العالم ككل .

قائمة الجداول و الأشكال

الصفحة

- الجدول رقم (01) : يبين عدد حوادث العمل بالمؤسسة الإقتصادية العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله ، تيزي وزو للفترة ما بين 2011-2012 و 2013-2014.....46
- الجدول رقم (02) : يبين تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة الإقتصادية العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله ، تيزي وزو لفترة 2011-2012.....47
- الجدول رقم (03) : : يبين تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة الإقتصادية العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله ، تيزي وزو لفترة 2013-2014.....47

ب- الأشكال :

- الشكل رقم (01) : الهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله ، تيزي وزو.....41
- الشكل رقم (02) : تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة حسب مكان الإصابة.....50
- الشكل رقم (03) : تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة حسب ساعة الوقوع.....51
- الشكل رقم (04) : المنحنى البياني الذي يبين حوادث العمل بالمؤسسة العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دواله ، تيزي وزو للفترة ما بين 2011-2012 و 2013-2014 52
- الشكل رقم (05) : تصنيف حوادث العمل بالمؤسسة SOGEMITAL حسب الفئة الأكثر تعرضا للحوادث 53

الملاحق

الضمان الاجتماعي
SECURITE SOCIALE

شهادة العمل والاجر
ATTESTATION
DU TRAVAIL ET DE SALAIRE

Agence : وكالة :
Centre de paiement : مركز الدفع :

هوية رب العمل
IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Nom et Prénoms : الاسم واللقب
ou n° de l'adhérent : رقم المنخرط
Raison sociale : الطبيعة الاجتماعية :
Adresse : العنوان :

هوية الأجير
IDENTIFICATION DU SALARIE

Noms : الاسم :
Prénoms : اللقب :
Né(e) le : تاريخ الميلاد :
Adresse : العنوان :
Profession : المهنة :

المعلومات الضرورية لدراسة الحقوق
RENSEIGNEMENTS NECESSAIRES POUR L'ETUDE DES DROITS

Date de recrutement : تاريخ التوظيف :
Date du dernier jour de travail : تاريخ آخر يوم عمل :
Date de reprise de travail : تاريخ استئناف العمل :
l'intéressé(e) n'a pas repris son travail à ce jour : المعنية، بالامر لم يتأنف العمل الى يومنا هذا :

في حالة التوقف عن العمل لمدة تقل عن 6 أشهر أو في حالة الأمومة
EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL
D'UNE DUREE INFERIEURE A 06 MOIS ET EN CAS DE MATERNITE

l'assuré(e) a travaillé pendant [] jours [] heures : الزمن اشغل لمدة [] يوما [] ساعة
du [] au [] : من [] الى []
au cours des 03 mois ou des 12 mois de date à date précédant : خلال (3) الثلاثة أشهر التي أو التي (12) عشرة شهرا من التاريخ
la constatation de la maladie ou de la grossesse. الى التاريخ الذي سبق ماهيئة المرض أو الحمل

في حالة التوقف عن العمل أكثر من 6 أشهر أو في حالة المعجز
EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL
DEPASSANT 06 MOIS OU EN CAS D'INVALIDITE

l'assuré(e) a travaillé pendant [] jours [] heures : الزمن اشغل لمدة [] يوما [] ساعة
du [] au [] : من [] الى []
au cours des 12 mois ou des 3 années précédant : خلال الاثني عشر (12) شهرا أو (3) الثلاثة سنوات التي
la constatation de la maladie. سبقت معاينة المرض.

Imp. CNAS 12/92 - AS 8

حوادث العمل والأمراض المهنية

الضمان الاجتماعي

شهادة طبية أولية، أو تمديدية

وكالة
مركز الدفع

تحرر في نسختين :
- الاصلية التي صندوق الضمان الاجتماعي
- ونسخة تسلم الى الضحية.

انا الطبيب الموقع :
الرتبة أو الاختصاص :
العنوان :
بعد فحص السيد :
المولود بتاريخ

رقم تسجيل المزمّن

السكان بـ :
الذي بلغ بانه كان ضحية حادث عمل بتاريخ
الساعة بـ بمصلحة

الاسم والطبيعة الاجتماعية :
رقم تسجيل صاحب العمل

الاحظ واتشهد ما يلي :

(أ) مكان الضرر :
(ب) طبيعة الضرر :
(ج) تخمين :

وعليه، اصف له ما يلي :

- (1) توقف عن العمل خلال بـ يوماً ابتداء من بـ
- (1) تمديد بـ يوماً بالتوقف عن العمل الموصوف في شهادة. بـ
- (1) الاستمرار في العمل مع علاج لمدة بـ يوماً
- (1) يجب الاخذ في الحسبان عجز دائم.
- (1) عدم الاخذ في الحسبان عجز دائم.

حرريه
ختم وإمضاء الطبيب،

(1) ضع علامة x في الخانة المناسبة.

شهادة وصفية

للشفاء

لتمكين الجرح

وكالة
مركز الدفع

حرر في نسختين :

- الأصلية إلى صندوق الضمان الإجتماعي
- و نسخة تسلم إلى الضحية

المرجع :

أنا الطبيب الموقع :

الرتبة أو الإختصاص :

العنوان :

المولود بتاريخ : | | | | | | | | | |

رقم تسجيل المؤمن

السكن بـ :

المصاب بحادث عمل يوم : | | | | | | | | | |

إسم رب العمل و طبيعته الإجتماعية :

رقم تسجيل صاحب العمل

لاحظت و أشهد على ما يلي :

.....
.....

و عليين أصرح لأن :

المعني بالأمر قد شفي يوم : | | | | | | | | | |

بإمكانه مباشرة العمل يوم : | | | | | | | | | |

حالة المريض تعتبر إلتأمت يوم : | | | | | | | | | |

لأدى جرح المعني بالأمر إلى عجز جزئي يقدر بـ : %

حرر بـ في :

ضع علامة X في الخانة المناسبة

ختم و توقيع الطبيب

Agence Centre de paiement	DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h, après l'accident	N° accident code :
----------------------------------	--	---------------------------

AT 1

EMPLOYEUR	
Nom, prénoms ou Raison sociale profession Adresse N° téléphone chantier ou lieu de travail Commune	N° employeur Agence d'affiliation Nbre approx. de salariés de l'établissement au moment de l'accid. Wilaya

VICTIME	
Nom, prénoms : Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : Nationalité : Pays d'origine : Date de naissance : Adresse : Qualification professionnelle (1) date de recrutement : Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F (2)	N° d'immatriculation

ACCIDENT		
Date	jour de la semaine S D L M M J V (2)	heures minutes
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou reprise du travail par la victime (1) heures horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de h à h et de h à h Lieu de l'accident (1) (3) Nature des lésions (1) Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le coté : droit ou gauche (1) Elément matériel (1) Circonstances détaillées de l'accident : Lieu où a été transportée la victime : suite probable (2) <input type="checkbox"/> SANS ARRÊT DE TRAVAIL <input type="checkbox"/> AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR A 24 H à compter DU <input type="checkbox"/> DÉCÈS IMMÉDIAT		

TÉMOINS
1- identité : Adresse : 2- identité : Adresse : Un rapport de police a-t-il été établi ? si OUI par qui :

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS
Nom et adresse du tiers : Organisme d'assurance du tiers

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (1)						
PÉRIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NETS PÉRÇUS	PÉRIODICITÉ DE PAIEMENT
			SEC.SOCIALE	FISCALE		
Du au						

Nom et qualité du signataire
.....
.....

Fait à le 20.....

Signature
.....

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL	RÉPONSE DU CONTRÔLE MÉDICAL

- (1) - voir au verso
 (2) - rayer les mentions inutiles
 (3) - Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 4 - DESTINE AU CENTRE PAYEUR

الامراض المهنية
SÉCURITÉ SOCIALE
الضمان الاجتماعي

شهادة طبية أولية أو تمديدية

تحرر من ثلاث نسخ : تلم نسخين للصندوق واحدة منها
لمصالح

الوقاية والنسخة الثالثة تقدم الى المعنى بالامر.

المرجع :

(1) مرض مهني - (1) مرض ذو طابع مهني
(انظر جدول الامراض المهنية)

انا الممضي اسفله، الطبيب
الرتبة والاختصاص :
العنوان :
اشهد بفحص السيد :
المولود في [] [] [] [] [] [] [] [] [] []
رقم التسجيل [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

مشتغل حاليا من طرف :
(الهوية او الطبيعة الاجتماعية لصاحب العمل)

بصفته :
طبيعة العمل الممارس حين التعرض للخطر
لاحظت واشهد على ما يلي : (2)
تقتضي حالته الصحية التوقف عن العمل لمدة [] يوم
تمثل حالته الصحية عجزا دائما يقدر بـ [] %

حرر بـ في
ختم وتوقيع الطبيب،

(1) ضع علامة x في الخانة المناسبة.
(2) توفيز كل الاشارات المغيدة حول المرض واعراضه. أشر اذا امكن الى مدة المرض وأثبت عند الاقتضاء، ما اذا كان هذا المرض يؤدي الى عجز عن العمل

الأمراض المهنية

الضمان الاجتماعي

تصريح بمرض مهني

تملأ في أربعة نسخ من طرف الضحية أو ذوي الحقوق وترسل إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي خلال مدة 15 يوماً على الأقل وثلاثة أشهر على الأكثر التي تلي المعالجة الطبية الأولى للمرض.

وكالة
مركز الدفع

المرجع :
تاريخ الإيداع :

معلومات خاصة بالمريض

اللقب :
الاسم :
رقم التسجيل
الجنسية : البلد الأصلي :
العنوان :
المهنة : التأهيل المهني :
طبيعة الأعمال التي قد تكون سبباً في المرض المهني :
ثبت بتاريخ : مدة التعرض للخطر :
طبيعة المرض :
تاريخ معالجة المرض :
الملف الطبي لهذا المرض، هل وضع في إطار التأمينات الاجتماعية.
نعم لا
- إذا كان نعم ما هو تاريخ التعويضات

معلومات خاصة بصاحب العمل

اللقب، الاسم،
المقر الاجتماعي أو
رقم صاحب العمل
مكان عمل المريض :
فترة العمل من إلى

حرر بـ في
توقيع المصريح
(الاسم واللقب وصفة الموقع)

ارفاق التصريح باستعمال الوسائل التي قد تكون سبباً في ظهور الأمراض المهنية.
ارفاق في نسختين شهادة طبية يسلمها الطبيب المعالج وايضاً شهادة العمل يقدمها صاحب العمل.
كل شخص يقوم بتزوير أو يدلي بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.

الملحق رقم 07 : يبين مستويات الإضاءة الواجبة الإحترام في أماكن العمل.

القيم الدنيا للإضاءة	الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها
40 لوكس	طرق المرور الداخلي
60 لوكس	الأدراج و المستودات
120 لوكس	أماكن العمل و غرف الملابس و المرافق الصحية
200 لوكس	الأماكن المنظمة المخصصة للعمل الدائم

المصدر : ج ج د ش , المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في الأماكن العامة , جريدة رسمية , العدد 04 , المؤرخ في 03 رجب عام 1411 الموافق لـ 19 يناير 1991 , المادة 13 , ص 76 .

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

رقم مكتب مفتشية العمل لـ

إعذار

في اليوم : من شهر : ، عام ألفين و

نحن السيد : ، الصفة : مفتش العمل

المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون رقم 90 – 30 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل.

نوجه إعذار إلى السيد : ، العنوان :

و من أجل إزالة مخالفات تشريع العمل المرتكبة التي تمت معاينتها إثر عملية المراقبة و المتعلقة بالميادين التالية :

الأجل المحدد	عدد العمّال المعنيين	عدد العمال الإجمالي	نوع المخالفة

إثباتا لذلك حررنا هذا الإعذار و الذي قد ينجز عن عدم تطبيق في الأجل المحددة

أعلاه تحرير محضر مخالفة.

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

رقم مكتب مفتشية العمل لـ

محضر مخالفة

من اليوم : من شهر عام ألفين و
نحن السيد : الصفة : مفتش العمل المحلفون و
المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون
رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06
فيفيرير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المواد
2 و 3 و 5 و 7 و 14 منه، قمنا بتحرير هـ= المحضر وفقا
للمعاينات و الوقائع المذكورة أعلاها.

المعاينات

بتاريخ، و بدائر اختصاص محكمة
قمنا بزيارة تفتيش و مراقبة بمؤسسة
ضد السيد (ة) : اللقب : الاسم :
المولود (ة) في : ب :، ولاية :
.....
ابن (ة) : و
و ذلك بصفته (ها) : المسؤول جزائيا و مدنيا
عن المؤسسة المذكورة أعلاه : الواقع مقرها بـ

الوقائع

.....

التحليل :

تكييف المخالفة : جنحة

ضد السيد

.....

بلدية :

ق ق :

نوع المخالفة :

.....

المادة المعاقبة :

.....

من قانون رقم

19/04 المؤرخ في 2004/12/25

العقوبة المقررة :

.....

الحد الأدنى :

الحد الأقصى :

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

رقم مكتب مفتشية العمل لـ.....

إستدعاء

بمقتضى أحكام المادة 6 من القانون 90 - 30 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل

معدل و متمم، يشرفني أن أطلب منكم الحضور إلى مقر مفتشية العمل، الكائن بـ

.....

بتاريخ على الساعة

مرفق بالوثائق التالية :

1-سجل المستخدمين

2-سجل الأجور

3-سجل العمال الأجانب

4-سجل العطل المدفوعة الأجر

5-سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية

6-سجل الصحة الأمن و طب العمل

7-سجل حوادث العمل

8-سجل الملاحظات و إحدارات مفتش العمل

9- نسخ من قسيمات الأجور

10 - نسخ من انخراط الضمان الاجتماعي

11 - كشف توجيه وكالة التشغيل

12 - مخطط الوقاية و الأمن بالنسبة للورشات

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

رقم مكتب مفتشية العمل لـ

المفتش الولائي للعمل

إلى

رئيس الأمن الحضري لـ

الموضوع : طلب مساعدة

المرجع : المادة 16 من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/26 المتعلق بمفتشية العمل

عملا بأحكام المادة 16 من القانون المذكور أعلاه التي تنص على ما يلي :

"يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن العمل يد العون و المساعدة أثناء قيامهم، بناء على طلبكم".

بشرفي أن أطلب منكم يد المساعدة لممارسة مهامنا بتبليغ الاستدعاء المرفق بهذا الإرسال إلى

السيد : المسؤول عن مؤسسة : الكائنة بـ و الذي يعتبر المسؤول مدنيا و جزائيا عن محافظة تشريع العمل الساري المعقول.

علما بأن المعني بالأمر لم يستجيب للإستدعاءات التي يتم تسليمها، أثناء زيارة التفتيش والمراقبة

التي قضا بها على مستوى المؤسسة بتاريخ..... إلى يومنا هذا لم يحضر، و هذا ما يعتبر عرقات لمهام مصالح مفتشية العمل. كما تؤدي إلى المساس باحترام هيبة الدولة.

ملحق رقم 12: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

رقم مكتب مفتشية العمل لـ

تحت رقم : /00 /....، / 2014

ملاحظة كتابية

في اليوم : من شهر عام الفين و

نحن السيّد : الصفة : مفتش العمل

المخلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخوّلة لنا بموجب القانون رقم 90 –

03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتمم و المتعلق في

تطبيق القانون من طرف مسير المؤسسة المستخدمة.

- إسم المؤسسة :

- العنوان :

- الصفة : المستخدم

لاحظنا تقصيرا في تطبيق تشريع و تنظيم العمل يتعلّق بـ :

.....
.....

نسخة موجهة إلى :

- م، ج، ع :
حرر بـ : في :

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ - الكتب :

باللغة العربية

- 1 - أبو شامة ، عباس ، الأمن الصناعي . الرياض : الأكاديمية العربية للعلوم الأمنية ، 1999 .
- 2 - بوحوش ، عمار ، ذنبيات ، محمد محمود ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث . بن عكنون ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999 .
- 3 - جهود ، حظير كاظم ، إدارة الموارد البشرية . عمان : دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، 2007 .
- 4 - جندلي ، عبد الناصر ، تقنيات و مناهج البحث في العلوم السياسية و الإجتماعية . بن عكنون ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007 .
- 5 - دويدار ، عبد الفتاح ، أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته . الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، 2002 .
- 6 - داوود ، عزيز ، مناهج البحث العلمي . عمان: أسامة للنشر و التوزيع ، 2006 .
- 7 - حجيم الطائي ، يوسف ، الفصل ، عبد الحسين ، العبادي ، هاشم فوزي ، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي متكامل) . عمان: الوراق للطبع و التوزيع ، 2006 .
- 8 - كشرود ، عمار الطيب ، البحث العلمي و مناهجه في العلوم الإجتماعية و السلوكية . عمان ، الأردن: دار المناهج للنشر و التوزيع ، 2007 .
- 9 - مرسومي ، سنان ، إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليه . عمان: دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، 2004 .
- 10 - ماضي ، خالد فتحي ، راغب ، أحمد ، الخطيب للسلامة المهنية العامة . الأردن: دار كنوز المعرفة ، 2010 .

- 11 - مسلم ، محمد ، مدخل إلى علم نفس العمل و دوران الآلة . المحمدية ، الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع ، 2007 .
- 12 - نائف البرنوطي ، سعاد ، إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد) . عمان: دار وائل للنشر و التوزيع ، 2007 .
- 13 - سيد محمود ، رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل . عمان: دار الثقافة للنشر و التوزيع ، 2006 .
- 14 - سالم ، مؤيد سعيد ، عادل حرحوش ، صالح ، إدارة الموارد البشرية(مدخل إستراتيجي) . الأردن:عالم الكتب الحديثة للنشر و التوزيع ، 2002 .
- 15 - عبد الغفار ، حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية . الإسكندرية: الدار الجامعية ، 2007 .
- 16 - عماد حسين ، عبد الله ، النمطور المعاصر للتدريب في مجال الأمن الصناعي . عمان ، 2005 .
- 17 - عيسوي ، عبد الرحمان محمد ، سيكولوجية العمل و العمال . بيروت: دار الراتب الجامعية ، بدون سنة .
- 18 - شاويش ، مصطفى نجيب ، إدارة الموارد البشرية(إدارة الأفراد) . عمان: دار الشروق ، 2005 .

باللغة الفرنسية :

- 1 - Luk Van , Gussum , les accidents de travail . Bruxelles : édition de boeck , 2000 .
- 2 - Roger , Vincentini , les risque professionnels . paris : édition d'organisation , 2004 .
- 3 - Grand Guillot , Dominique , Droit de travail et de la sécurité sociale . paris , 2006 .

ب - المقالات و المجالات :

- 1 - بوخمخ ، عبد الفتاح . علي موسى ، حنان . "أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاية الإنتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر."، ورقة بحثية مقدمة للملتقى العلمي الدولي حول أداء و فعالية المنظمة ففي ظل التنمية المستدامة ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير وعلوم التجارة ، جامعة مسيلة ، 10-11 ديسمبر 2009 .
- 2 - زرقون، محمد . عرابة، الحاج . "التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار)."، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات الجزائرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 27-28 فيفري 2013.
- 3 - سكيل ،رقية . "دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمّال من الأخطار المهنية داخل المؤسسات ." ، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، العدد 11 ،جانفي 2014.

ج - الوثائق الحكومية :

النصوص التشريعية :

- 1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، القانون رقم 06 - 03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، جريدة رسمية، العدد 46 ،المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 .
- 2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، القانون رقم 83 - 13،المعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية،جريدة رسمية ،العدد 28، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 12 جويلية 1983 .

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، الأمر رقم 96 - 19، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، جريدة رسمية ، العدد 42، المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق لـ 6 يوليو 1996 .

4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، القانون 83 - 11 ، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، جريدة رسمية ، العدد 28 ، المؤرخ في 6 يوليو 1996 .

5 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد الجدول الذي يتخذ كأساس لحساب الرأسمال النموذجي لربيع حادث العمل أو الحادث المهني ، جريدة رسمية ، العدد 07 ، المؤرخ في 13 فبراير 1984 .

6 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، القرار الوزاري المشترك المتعلق بتحديد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا، جريدة رسمية ، العدد 16، المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق لـ 05 مايو 1995.

النصوص التنظيمية :

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية ، العدد 17، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 .

2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 84 - 28 المتعلق بتحديد كفايات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القرار، رقم 83 - 11، جريدة رسمية ، العدد 07، المؤرخ في 11 فبراير 1984 .

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 97 - 424، المتعلق بتحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية ، العدد 75، المؤرخ في 10 رجب 1418 الموافق لـ 11 نوفمبر 1997.

4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 91 - 05 ، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل ، تشكيلها ، تنظيمها و تسييرها ، جريدة رسمية ، العدد 04 ، المؤرخ في 03 رجب عام 1411 الموافق لـ 19 يناير 1991 .

5 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 05 - 10 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن ، تشكيلها ، تنظيمها و تسييرها ، جريدة رسمية ، العدد 04 ، المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 ، الموافق لـ 08 يناير 2005 .

6 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 ، المتعلق بتنظيم طب العمل ، جريدة رسمية ، العدد 21 ، المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق لـ 15 مايو 1993 .

7 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 90 - 03 المتعلق بمفتشية العمل ، جريدة رسمية ، العدد 06 ، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 .

8 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ، المرسوم التنفيذي رقم 2000 - 253 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه وعمله ، جريدة رسمية ، العدد 53 ، المؤرخ في 23 جمادى الأول 1421 ، الموافق لـ 23 غشت 2000 .

د - المواد الغير منشورة :

1- بن مرسل ، رفيق ، "الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير و معوقات التطبيق (دراسة حالة الجزائر 2001-2011)" . مذكرة ماجستير غير منشورة ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري بتيزي وزو ، 2011 .

2- دوباخ ، قويدر ، "مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة)" . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علوم النفس و علوم التربية و الأطفونيا ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2008 - 2009 .

- 3 - مشعلي ، بلال ،"دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة satpapalif)". مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم الإقتصاد، كلية العلوم والإقتصاد ،جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2010-2011 .
- 4- لعريبي، دامية ،أمالو، جميلة، "الأمن الصناعي (السلامة والصحة المهنية وعلاقته بدافعية العمال)". دراسة ميدانية بشركة الإلكترونيات صناعات ENIEM بتيزي وزو"، مذكرة ليسانس غير منشورة ، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، 2011-2012.
- 5- فيروز، غالية ، "الحماية القانونية للعمال من الاخطار المهنية " . مذكرة ماجستير غير منشورة ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2012 .
- 6- شراي ، نسيم ، سليمان، تسعديث . "واقع الامراض المهنية في الجزائر من خلال عينة عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية eniem بتيزي وزو" . مذكرة ليسانس غير منشورة ، قسم علم نفس العمل والتنظيم ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة مولود معمري ، 2011-2012 .

هـ - المقابلات :

- 1 - مقابلة مع السيد "باييك، بلقاسم"، رئيس مكتب الحماية الاجتماعية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، تيزي وزو ، 2 أكتوبر 2015 ، على الساعة 9 و30 د .
- 2 - مقابلة مع السيد "عزّاب، رشيد"، مسؤول الوقاية والأمن، المؤسسة العامة للمعادن والألومنيوم، بني دوالة ، ولاية تيزي وزو، 25 نوفمبر 2015، على الساعة 10 صباحا.
- 3 - مقابلة مع السيدة "س، زيرة" ، المسؤولة عن الموارد البشرية ، المؤسسة العامة للمعادن والألومنيوم، بني دوالة ، ولاية تيزي وزو، 13 نوفمبر 2015 ، على الساعة صباحا.

و - المواقع الإلكترونية:

- 1 - باشوش، نورة ، " قائمة سوداء ل500 مرض مهني وسط العمال " .
[<http://www.echoriukonline.com>] .
- 2 - باشوش، نورة، "حوادث العمل تقتل 8 الاف جزائري و تضيع 14 الف يوم عمل سنويا"،
[<http://www.echoroukonline.com/ara/articles/169769.html>] .
- 3 - حواس، سهام ،"المختصون يطالبون بضرورة توسيع قائمة الأمراض المهنية في الجزائر" ،
[<http://www.djazairess.com>] .
- 4- كريمي ، نذير ، "عمال جزائريون عرضة لأمراض قاتلة
[<http://www.elmassar-ar.com/ara/permalink/14586.html>] .
- 5- الإذاعة الجزائرية ، "عدم إحترام شروط العمل:تسجيل قرابة 10000 مخالفة في سنة 2014 بالجزائر"

[<http://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20150428/38691html>]

6- مستجدات ، " الإمضاء على مذكرة تفاهم بين الجزائر و جنوب إفريقيا في مجال العمل و الضمان

الإجتماعي". [<http://www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-05-27-21-32>]

7- نواري ، أنيس، "إحصاء 10 آلاف مخالفة تتعلق بعدم إحترام شروط العمل"

[[http://www.annasroline.com/index.php/2014-08-09-10-33-20/2014-08-23-](http://www.annasroline.com/index.php/2014-08-09-10-33-20/2014-08-23-11-15-15/9253-2015-04-28-23-39)

[11-15-15/9253-2015-04-28-23-39](http://www.annasroline.com/index.php/2014-08-09-10-33-20/2014-08-23-11-15-15/9253-2015-04-28-23-39)]

8 - س, خالد، "الجزائر تحصي 619 وفاة جراء حوادث العمل" ،

[<http://www.sawt-alahrar.net/ara/permalink/17298html>]

9 - سومر ، " تراجع حوادث العمل بفضل هيئات الوقاية بالمؤسسات "

[<http://www.djazairness.com/Elmassar/33004>]

10 - ر ، يحي ، "تفقات حوادث العمل و الأمراض المهنية في الجزائر" ،

[<http://www.djazairnews.com/54683>]

ملخص البحث

تشكل السلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية أهمية بالغة ، و ذلك من أجل حماية العنصر البشري فيها من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، إذ تؤثر هذه الأخيرة على العامل و المؤسسة على حد سواء .

و إن تحقيق السلامة المهنية في مواقع العمل يهدف إلى تحسين أداء العمال و حمايتهم من مختلف المخاطر المهنية ، و تقلص من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، كما تقلص من التكاليف الإجمالية للمؤسسة على إعتبار أنها الأهداف التي يسعى أي برنامج سلامة مهنية لتحقيقها .

فتحتل اليوم حماية صحة العمال و سلامتهم البدنية مكانة هامة ضمن كل قوانين العالم عامة ، والقانون الجزائري خاصة ، كونها من حيث حقوق الإنسان ، فقد إهتم المشرع الجزائري بها بإعتبارها من الضمانات الأساسية للعامل ، إذ تساهم تطبيق برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال ، خاصة إذا إستندت إلى المعايير القانونية لها، كما تساهم في خلق إنتاجية و مردودية لدى العمال ، مما يجعل أدائهم يتميز بالفعالية و المستوى العالي من الإرتقاء ، و هذا ما تم التوصل إليه من خلال الدراسة الميدانية التي تم القيام بها على مستوى المؤسسة الاقتصادية العامة للمعادن و الألمنيوم ببني دولة تيزي وزو ، إذ تبين من خلالها مدى تحقيق برامج السلامة المهنية لأهدافها .

و أخيرا تبقى :

" الوقاية خير من ألف علاج "

Résumé :

Le sujet proposé représente une tentative du programme de sécurité du travail appliqué aux entreprises économiques algériennes, dans le but de suggérer des solutions pour diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Cette tentative s'est concentrée principalement sur le pourcentage de la réalisation des programmes de sécurité du travail afin d'améliorer la performance des travailleurs et les protéger contre toute sorte de danger,

diminuer les accidents et les maladies, le coût total dans le sens qu'ils sont les objectifs que tout programme de sécurité vise à réaliser.

En plus de l'étude théorique des conditions du travail, des accidents du travail et les maladies professionnelles, des programmes de sécurité du travail, une étude sur le terrain a été réalisée dans l'entreprise "*sogemital*" de métal et aluminium, il s'est avéré à travers cette étude le taux de réalisation des programmes de la sécurité du travail par rapport aux objectifs.

L'importance de cette étude réside fondamentalement dans la réalisation des résultats sur lesquels on a donné des suggestions selon l'extraction des points forts et des points faibles du programme de sécurité du travail appliqué.