

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الرعاية الصحية للعامل في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الطبي

تحت إشراف الأستاذة:

زموش فاطمة الزهراء

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب:

برحو العربي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

دويدي عائشة

الأستاذة

مشرفا مقرر

زموش فاطمة الزهراء

الأستاذة

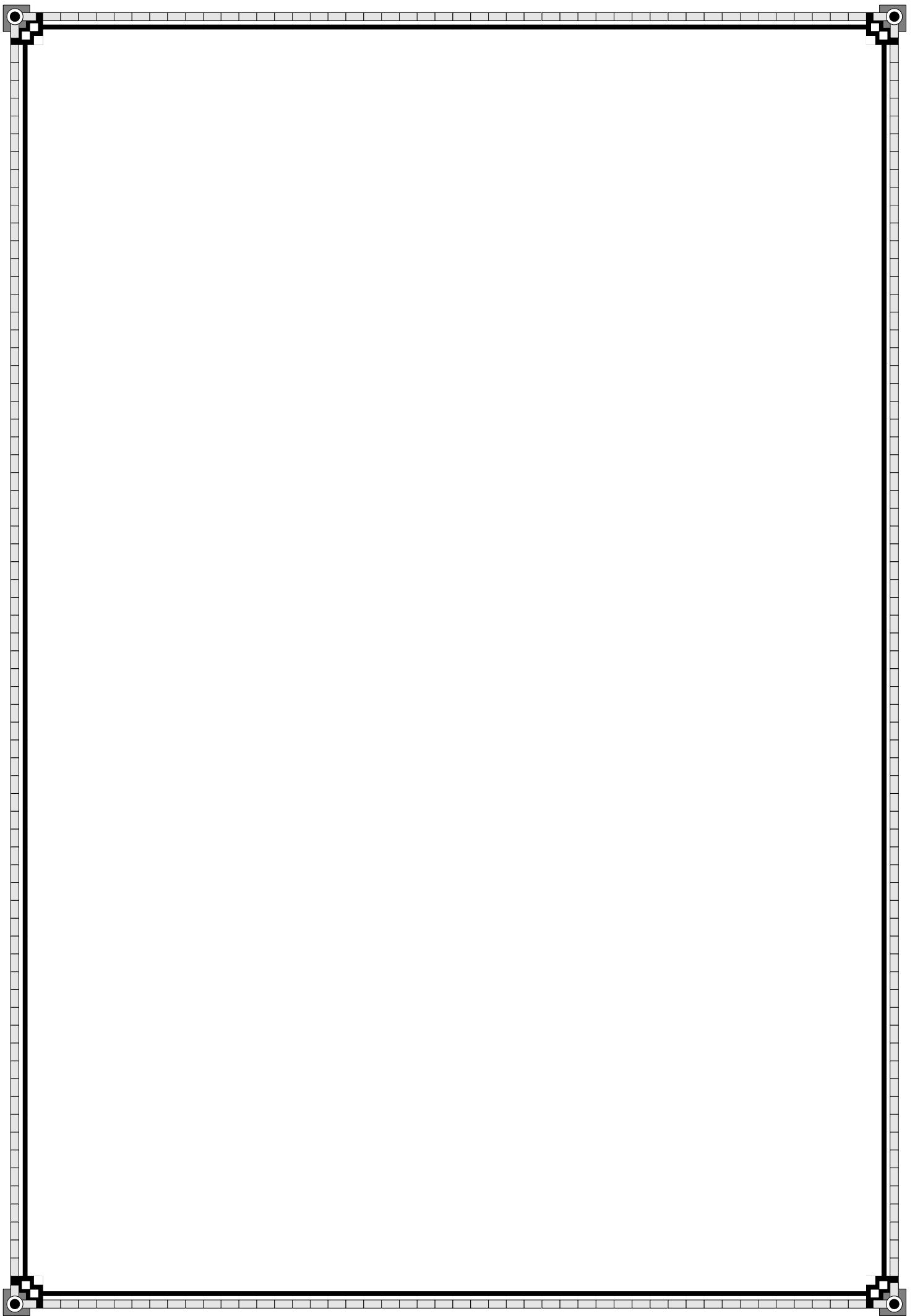
مناقشا

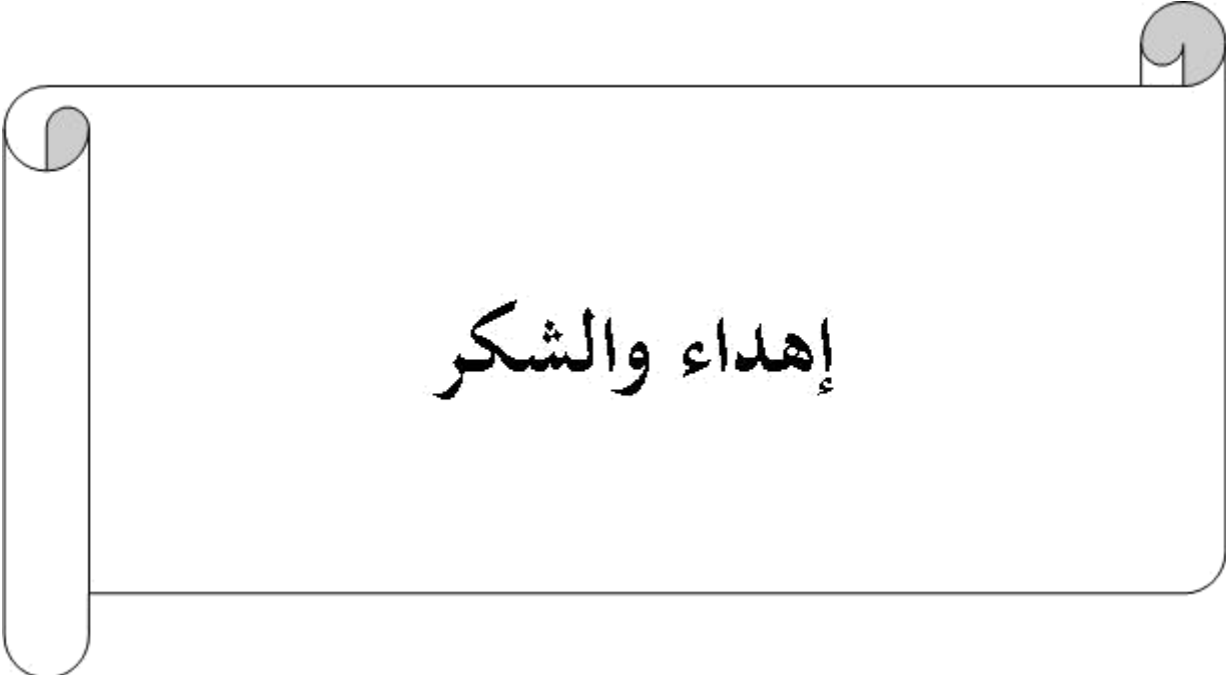
شيخي نبيهة

الأستاذة

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت بتاريخ : 2020/09/29





إهداء والشكر

إهداء

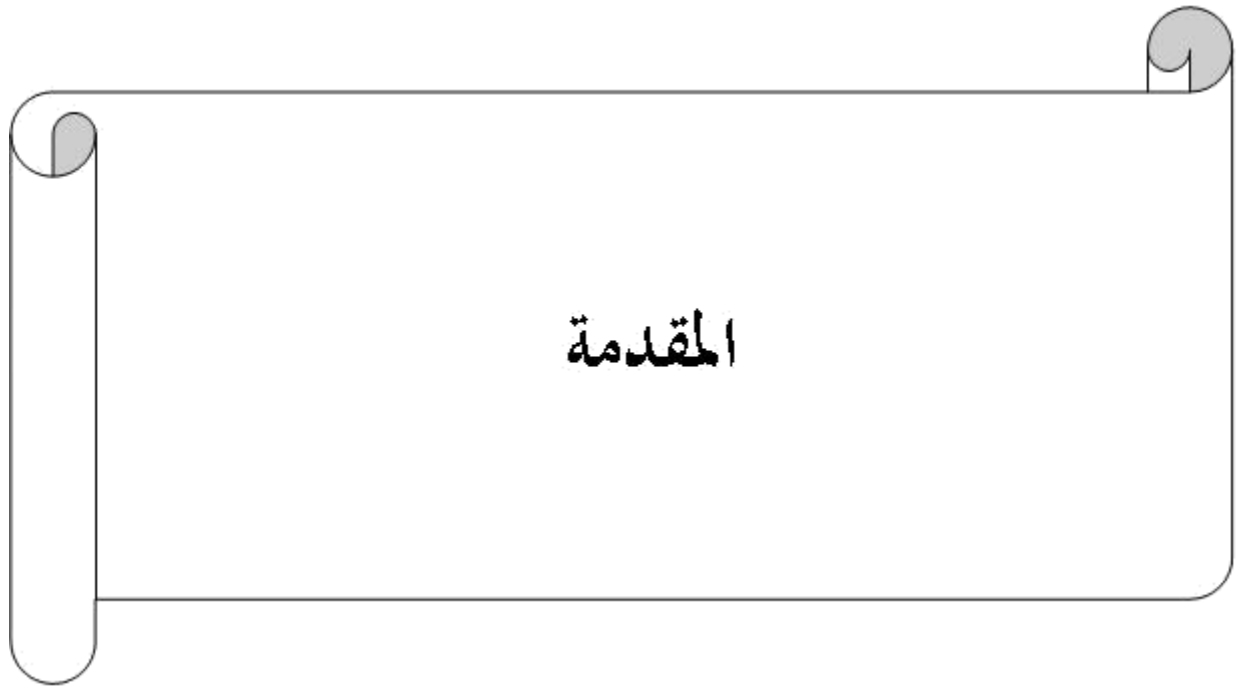
الى النورالذي أنار دربي والسراج الذي لاينطفئ
نوره الى من له الفضل في اعتلائي سلاالم النجاح ...
أبي العزيز رحمك الله

الى من أرضعتني الحب و الحنان
الى رمز المحبة ويلسم الشفاء ...
اليك والدتي العزيزة الغالية

الى أختي الغالية ..الى أخي العزيز ..
سندي في الحياة ورفيقة حياتي - زوجتي -
ابنتي وملاكي

أهدي ثمرة جهدي المتواضعة

عرفانا بالجميل ..أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذتي المحترمة
زموش فاطمة الزهراء على عطاءها في تقديم النصائح و
التوجيهات لانجازي هذا العمل ...
كما أتقدم بالشكر الى كل من كان سندا وعونا حتى بالكلمة
الطيبة.....



مقدمة:

مند ان وجد الانسان فوق الارض وهو في صراع دائم مع الطبيعة ، وفي سعي دؤوب لتأمين حاجيات حياته اليومية من ماكل ومشرب وملبس ، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق العمل هذا من جهة، ومن جهة اخرى كان لابد من حماية نفسه من الاخطار التي يمكن ان يتعرض لها مقابل ذلك السعي

ان التطور الصناعي لعب دورا هاما في تطور ونهضة دول حديثة، الا انه في نفس الوقت زاد من المخاطر التي يتعرض اليها العمال نتيجة خطورة موادها الكيميائية وآلاتها التي تهدد سلامة هذا العامل

تعتبر حوادث العمل من الظواهر الخطيرة التي تخلف آثار سلبية على موارد المؤسسات البشرية منها والمادية ، فقد أسهم التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة المعقدة وتزايد المنافسة الدولية الى ارتفاع تعرض العمال في مختلف مجالات الصناعة الى حوادث عمل وامراض مهنية، كما يشير المختصون في هذا المجال الى ان 40 % الى 50 % من مجموع العمال على مستوى العالمي في الوقت الراهن هم معرضون لحوادث العمل، فحسب المؤشرات الاحصائية الخاصة بالمنظمة العالمية للعمل (OIT) في تقريرها الخاص ، انه في كل عام يموت حوالي 2.2 مليون عامل جراء الحوادث و 270 مليون عامل هم ضحايا عمل غير مميته، والتي تستدعي التوقف عن العمل لمدة تساوي او تفوق ثلاثة ايام بدون عمل ، كما اثبتت الاحصائيات ان حوادث العمل المميته في البلدان السائرة في طريق النمو تمثل 5 مرات ضعف ما نجده في البلدان المتقدمة ، فهذه الحوادث تخلف تبعات سلبية على العمال وعائلاتهم والمؤسسات والمجتمع ككل ، إضافة الى تكاليف اقتصادية أخرى ، فحسب المكتب العالمي للعمل (BIT) فإن التكاليف الناتجة عن حوادث العمل والامراض المهنية تعادل نسبة 4 % من المنتج الخام على المستوى العالمي ، أي مايفوق 20 مرة الميزانية المخصصة للمساعدات الرسمية من اجل التنمية.

ففي الجزائر فحسب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) فإن خلال مدة 5 سنوات ارتفعت حوادث العمل الى نسبة 20 % اين تم تسجيل 45.977 حادث في السنة 2002 وارتفعت الى 50.097 في سنة 2006 . (1)

وفي ظل هذا التزايد الذي تشهده حوادث العمل ومختلف الاخطار يستوجب الامر التفكير في طرق واساليب القادرة على الحد او التخفيض من تفاقم هذه الظاهرة في سبيل الوقاية من حوادث العمل ومن تكرارها مقارنة بتطور وسائل الانتاج

التي أصبحت تستعمل الأدوات الحديثة في التكنولوجيا من أجهزة وآلات وأدوات في انجاز العمل المهني أو الوظيفي والتي أصبحت عاملا خطرا يهدد البيئة والحياة.

إن هذا الواقع البيئي والاجتماعي الجديد حتم وجود رعاية صحية وطبية بالعناصر البشرية ذات العلاقة بالتصنيع أو الإنتاج أو بيئة العمل مهما كانت طبيعتها، أي تولت الرعايا الصحية والطبية للعمال تفاديا لكل المضار والمخاطر والأمراض المتعلقة بالعمل أو المهنة أو ما يسمى بالأمراض والحوادث المهنية وبذلك توفر احتياطات السلامة اللازمة لمنع الحوادث والإصابات والذي يعود بدوره بمردود واضح وإيجابي على سلامة العامل وسعادته كما يساعد على زيادة الإنتاج والحفاظ عليه.

لقد أدى ظهور الأمراض والحوادث المهنية وكثرتها وخصوصيتها، وزيادة عدد العمال والموظفين إلى فتح مجال جديد في الطب الحديث كفرع من الطب الوقائي يعتني بكل المشاكل الصحية والطبية والمهنية التي تواجه العمال أو الموظف في شتى مجالات التصنيع والإنتاج ويجد حولا علمية لها باستخدام كل الوسائل الطبية الحديثة، وهو ما كان يطلق عليه الطب الصناعي المهني.

إن تحديد الأجهزة الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية والصحة والأمن يكون بداية من بيئة العمل ، نظرا لما تحتويه من مخاطر بالإضافة إلى كون العامل يقضي فيها وقتا كبيرا ، و يكون تحت سلطة و رقابة المؤسسة المستخدمة ، لذا فهي ملزمة بحمايته بأجهزة تتعلق بتوفير الأمن والسلامة المهنية ، ولضمان تمتع العامل بالحماية الكاملة ، جعل المشرع اتخاذ الإجراءات الوقائية، التزام يمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة ، و لكنه يأخذ صيغة أخرى و تتحمله جهات أخرى ، وهذا النوع قد يساهم أكثر في ضمان أداء كل طرف لمهامه.

إن موضوع الرقابة يجب أن يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام والعناية لما له من دور فعال في العملية الصناعية و التي يشترك فيها العامل و الآلة و البيئة ، وانطلاقا من مبدأ إنه لا يمكن ان تكون هناك تنميه بدون أن يكون الغاية منها هي الإنسان وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال ، فاهتمت الجزائر كغيرها من الدول و المجتمعات بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية العامل و تطوير الاقتصاد الوطني فهي تسعى منذ الاستقلال إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب و آليات عملية مدروسة لضمان حماية أكثر لمعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.

تقف أهمية أي بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية و العملية و مدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى و تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة وهي الرقابة باعتبارها عملية فعالة تساهم في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، وقد انصب اهتمامي في تحليل الموضوع على الدراسات السابقة لحوادث العمل و الأمراض المهنية غير انها قليلة جدا و متكررة في غالب الاحيان و نفس المعلومات لبعض دراسات ك:

- مذكرة نيل شهادة ماجستير بعنوان حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية من اعداد طالب طحطاح علال سنة 2004-2005 .

- مذكرة نيل شهادة ماستر بعنوان حوادث العمل و الأمراض المهنية من اعداد الطالبة ايت سعدي امال لسنة 2017-2018
ومن هنا سيكون موضوع بحثنا :

الرعاية الصحية للعامل في التشريع الجزائري، من خلال الإجابة عن الإشكالية التالية:

الآليات القانونية والتدابير الوقائية للعامل من حوادث العمل و الأمراض المهنية أو ماهي الأجهزة التي أناط بها المشرع القيام بدور رقابي للمؤسسة من حوادث العمل و الأمراض المهنية؟

من خلال ما تقدم ونتيجة للأهمية الملحوظة للأجهزة الرقابة فإننا سنحاول التطرق لبعض العناصر التي توضح لنا الغموض الذي يتشكل في أذهاننا عند سماع مصطلح " الرقابة " . وتحقيقا لهذا الغرض فقد قسمنا دراستنا الي فصلين وهما:

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية و حوادث العمل و الأجهزة المكلفة بالرقابة، تناولنا في

(المبحث الأول) ماهية حوادث العمل و الأمراض المهنية (المبحث الثاني) لدراسة ماهية أجهزة الرقابة المكلفة.

الفصل الثاني: من المذكرة خصص لدراسة دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و

هي نوعين ، تناولنا في (المبحث الأول) أجهزة الرقابة الداخلية للوقاية عن حوادث العمل و الأمراض المهنية بينما

خصص(المبحث الثاني) أجهزة الرقابة الخارجية و في نهاية الدراسة تم عرض خاتمة تضمنت أهم النتائج ، وعليه فان

الدراسة تمت في فصلين تمثل الفصل الأول لدراسة ماهية حوادث العمل و الأمراض المهنية بينما تناول الفصل الثاني

تحديد لأجهزة الرقابة التي اقرها المشرع لحماية العمل و العامل .وفق خطة البحث التالية المبينة ادناه.

الخطة :

المقدمة : (الاشكالية)

الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل و الأجهزة المكلفة بالرقابة.

المبحث الأول: حوادث العمل و الأمراض المهنية.

المطلب الأول: تعريف حادث العمل و شروطه في ظل القانون الجزائري.

المطلب الثاني: تعريف الأمراض المهنية و طرق تحديده.

المبحث الثاني: ماهية أجهزة الرقابة المكلفة.



المطلب الأول: تعريف أجهزة الرقابة و أهدافها.

المطلب الثاني: المراحل العملية للرقابة و أساليبها.

الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية.

المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة.

المبحث الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل والأمراض.

المطلب الثاني: دور الهيئات الاستشارية و الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة.

الخاتمة.

الفصل الأول:

الأحكام العامة للأمراض المهنية و حوادث
العمل و الأجهزة المكلفة بالرقابة

تعتبر الأضرار و العواقب التي أضحت تسببها حوادث العمل و الأمراض المهنية ، من ابرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره ، بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدولة ، بين عالم متقدم و آخر متخلف ، مادام إن كليهما يسعى إلى استعمال احدث الوسائل و التكنولوجيات دون التفكير في أثارها على العامل ، لأنها تحسن الانتاج و تزيد منه ، ولم يعد كافيا مجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الأخطار، و تصنيفها بين حادث عمل و مرض مهني ، و يقتصر حق العامل على تطابق اصابته مع ما هو مقرر قانونا ، حتى يستفيد من الحماية ، هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل ، لان الحماية التي تنتقر بعد وقوع الاصابة التي تخلف في الكثير من الاحيان عاهات، و عجز يلزم العامل طيلة حياته ، بل تنهي في بعض الاحيان حياته و لا يستفيد العامل من الحماية و الوقاية التي تقيه و تجنبه الاصابة إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث، و تحافظ على حياة العامل و سلامته البدنية و العقلية، ليمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه ، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية، و اضافة الطابع الانساني لظروف العمل.(1)

المبحث الاول : حوادث العمل و الأمراض المهنية:

يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث , ذلك أن وجود الأخطار و تحققها كظاهرة اجتماعية لا ترتبط فقط بالمشاكل الفنية للانتاج أو وسائله , وإنما ترتبط أيضا بتدخل العامل الانساني في عملية الانتاج و ضرورته.

فقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل فقد تتصل ببيئة العمل مثل استعمال أجهزة و معدات معاينة او غير مطابقة للمقاييس .

المطلب الأول : تعريف حادث العمل وشروطه:

ان الهدف من اقرار المشرع لقواعد الوقاية الصحية و الامن داخل اماكن العمل، هو منع الوقوع الاخطار المهنية البدنية و تسبب في ضرر جسدي للعامل يؤدي به للوفاة او التوقف عن العمل اما مؤقتا او نهائيا و عليه سنحاول فيما يأتي تحديد مقصود بحادث عمل و الأمراض المهنية.

1- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص116

2- المادة 06 من القانون 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية جر28.

الفرع الأول : المقصود بحدوث العمل:

لقد عرفت المادة 06 من قانون 83-13 حادث العمل بأنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة

بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في ابطار علاقة العمل"

وهذا هو المبدأ و القاعدة العامة في حادث العمل المعتبر قانونا بمعنى أن الحادث يجب أن يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل و في أوقات العمل الفعلية فلا يمكن التذرع بحادث العمل في أوقات يكون فيها العامل خارج مقر عمله دون إذن و علم مستخدمه و لم يكن في مهمة العمل.

ولكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة أي المادة 07 و المادة 08 المعدلتين بالأمر 96-19 (1) حيث أضافت المادتين بعض الحوادث التي يمكن اعتبارها حوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل و هي:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم فمن استفاد من أمر بمهمة تنفيذ عمل ما أو للتكوين أو غيره و تعرض لحادث حق له الاستفادة من التعويض عن حادث العمل.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج أوقات العمل.

وذهبت المادة 08 من نفس القانون الى أبعد من ذلك إذ اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا أي لم تكن له أي علاقة عمل اثناء الحادث و ذلك اثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

كما أن المادة 12 من نفس القانون و المعدلة بالأمر 96-19 تنص: "يكون حادث العمل الذي يطرأ اثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله أو الاياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة. و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام، و اما لأغراض عائلية".

و في ذلك حماية أكثر للمؤمن له اجتماعيا، فمثلا العامل أثناء فترة الراحة بين الفترتين الصباحية و المسائية قد يعتاد الاتجاه الى مطعم لتناول الغذاء في هذه الحالة يكون هذا العامل مؤمن طيلة فترة تنقله من و إلى المطعم شرط الاعتياد على ذلك المسلك، و الا يخرج على المسلك العادي له إلا لضرورة مستعجلة.

ايضا فان العامل و طيلة اتجاهه الى العمل أو العودة منه متجها الى مقر إقامته يعتبر مؤمنا مهما كانت الوسيلة التي يستعملها أكانت سيارة، أو دراجة، أو مشيا على الأقدام، فلو تعرض لحادث أثناء هذا الوقت و في مساره المعتاد يكون من حقه التعويض عن الحادث كحادث عمل.

وتجدر الاشارة هنا الى أنه متى غير المؤمن مساره كأن يخرج من العمل و يقرر الاتجاه الى الملعب مثلا فإنه لا يعتبر مؤمنا في ذلك المسلك لو وقع له حادث، و لا يحق له المطالبة بتعويضه و لكن دون سقوط حقه في التعويضات المرضية الأخرى الخارجة عن تعويض حادث العمل.

يتضح من النصوص السابقة، أن الاصابات التي تعتبر كحوادث العمل و التي يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية، هي تلك الاصابات الناشئة عن حوادث العمل و كذلك الاصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق، كما تعتبر إصابة عمل أيضا كل اصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه و بالعكس، على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره لغرض تمليه عليه مصلحة الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة، و تعتبر بنفس الصفة الإصابات التي تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل، أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل. (1)

الفرع الثاني : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل:

اشترط المشرع عدة شروط حتى تعطى الصفة المهنية للحادث ومن هذه الشروط نجد:

1. وجود ضرر بدني.

2. الصفة الفجائية.

1-Tayeb belloula, Sécurité social , la Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, collection droit pratique), édition dahlab, Alger, 1993.p70

3.ذات أصل أجنبي.

4.العلاقة السببية بين الحادث و الضرر

أولا :الضرر البدني:

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادث إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل، وعليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم و بالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبب بإصابات عضوية أو جروح.(1)

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز التعويضي للمصاب كإتلاف ذراعه، فهنا نجد اختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هاته الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الاضرار الجسمانية إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله، ومنه من يغفل ذكرها، حيث يتركها للاجتهد القضائي.(2)

و في التشريع الجزائري المادة 30 من قانون 83/ 13 نجد انه للمصاب الحق في إعداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته و في إصلاحها و تجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه و تجديده على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يجب أن يكون تأثير مادي للواقعة، و هو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العامل والاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، و هذا ما بينته المادة 09 من القانون 83/ 13 حيث أوجبت اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في ميدان العمل أو في مدته، إما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث.

1- آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العملو الأمراض المهنية في التشريع المغربي،المغرب ،ط1 1977 ص 192

2- □ لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين العمل و الأمراض المهنية ، دار الفكر العربي،ط1، 1976، ص11.

ثانيا : صفة المفاجأة:

فحسب المادة 06 من القانون المذكور أعلاه، مفادها أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة، أي انه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة.(1)

أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث و الضرر. وإن الحادث الذي سبب الضرر وان فجائي ولو أن أثرها و أضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد.(2)

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الاضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، و من المتعذر إسنادها إلى أصل و تاريخ معين، لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها.(3)

ومن الإصابات ما تحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولو بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكراراً بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقدر معين تتأثر به الحالة الفيزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب.

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد ان المعيار الذي اخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وانما يعتمد على فكرة قانونية هي فورة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون 8/ 13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

ولهذا فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به من اجل مد الحماية القانونية المقررة في قانون إصابات العمل على المرض الذي تصيب العامل بسبب أداء عمله و لو لم يكن ذلك المرض مدرج ضمن قائمة الأمراض المهنية

1- □ لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق ص16.

2- □ لبيب شنب، في مقالة الخطر في تأمين اصابات العمل، دار الفكر العربي، دون ذكر بلد النشر ، ط1 1967، ص11.

3-المادة 10من القانون 83-13 المؤرخ في 2جويلية1983، يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق.

و لو مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو تأثير سبب مفاجئ خارجي، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون (13/83).

ولكن أهم ما يوجه من نقد لاشتراط صفة المفاجأة هو الإصابات التي قد تتخلف في الظهور مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية و الاضطرابات العصبية، إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة و لكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفقد فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل و نتيجة حرمان المصاب من الأداءات المقررة في القانون.

ثالثا : السبب الخارجي.

فطبقا لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 13/83، نجد ان الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي ان تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه و بذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب، و قد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب والتي تسهل تحديده بكل دقة (1).

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه وان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، و بهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي و اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل و لا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، ورغم معظم الفقهاء مازالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا إلا أن هذا الشرط وان في السنوات الأخيرة محل للانتقادات و هذا ما نجده من خلال اطلاعنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وإن لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي وما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا. ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.

1- أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق، ص189

رابعا : العلاقة السببية:

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال و لا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، و انطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل و زمانه، أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من قانون 13/83 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه.(1) ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من قانون 13/83 مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل، أما إذا نظرنا على مدى ارتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل أن يقع أثناء العمل و بسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية و السببية معا، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6،7،8 من قانون 13/83.(1)

المطلب الثاني : مفهوم الأمراض المهنية وطرق تحديده:

ان المرض المهني يعد ثاني الاخطار المهنية التي يتعرض لها العمال بمناسبة تأدية عملهم وسنتعرض فيمايلي

تعريف المرض المهني وتحديد طرقه.

الفرع الأول: المقصود بالامراض المهنية :

قد يتعرض العامل للاصابة باحد الأمراض المهنية الناتجة عن الاعمال التي يؤديها، والتي قد تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجزا مؤقتا أو دائما. وفي بعض الاحيان قد تؤدي الامراض المهنية إلى الوفاة، و لقد استقر الراي على تسمية هذا المرض وادراجه تحت ما يسمى المرض المهني، وقد تختلف الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنية وفي الشروط التي تحددتها لإعتبار المرض مرض مهني . لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون الضمان الاجتماعي أنها: " تعتبر امراض مهنية وأعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تاهيل مهني خاص ".

- القانون 13-83 مؤرخ في 2جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية،المرجع السابق

فالمرض المهني، إذا يحدد تبعاً لنوع العمل الذي يقوم به العامل. أي سبب المرض يرجع إلى العمل المحدد في الجداول المنظمة.

الملاحظ أنه لا يوجد تعريفاً شاملاً جامعاً للمرض المهني وذلك يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المؤمن عليه، لاسيما وأن الناس مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم الفيزيولوجي لتقبل المرض، مما صعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات، نظراً لعدم الإجماع على تعريف دقيق وموحد للمرض المهني.

عرف المرض المهني طبقاً لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944 بأنه: "كل مرض توتر الإصابات به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه بإعتباره مرض مهني هذا إذا وان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة "

وتجدر الإشارة إلى أن صفة الفجائية والصفة الخارجية، والتي تعني بان يكون الفعل المفاجيء نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الانسان، هما اللتان تميزان حادث العمل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره جسم المريض ذاته وما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء، ويتطور تدريجياً.

الفرع الثاني : طرق تحديد المرض المهني

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات الأخرى بنظام الجداول، وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين، وهو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط . وسوف نتعرض إلى هذه الأنظمة فيما يأتي :

أ- نظام التغطية الشاملة وتسمى بالطريقة المرنة:

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل، مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يقوم بها العامل بعمله ففي ظل هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حد ممكن وهذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر، فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام، يتضمن التشريع فيها تعريفاً عاماً للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين خبراء في الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف العبء والاثبات على العامل حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة .

ب-طريقة الجداول وتسمى بالطريقة الجامدة :

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الامراض المهنية وأكثرها شيوعا في دول وتأخذ بها بالاتفاقيات العمل الدولية رقم 1925/18 ورقم 1934/42 بمقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالامراض التي تعتبر من فبيل الأمراض المهنية مع تحديد الاعمال والمهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول.

وتتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وبان هذا العامل يمارس مهنة او عمل من الاعمال الواردة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به، فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس على أن المرض يعتبر مرضا مهنيا. وتنقسم هذه الجداول إلى نوعين:

أ-الجدول المغلق :

تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والاعمال مرض من الأمراض الواردة به ، ولا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد .

يعاب على هذا النوع من الجداول، على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية، الأمر الذي يرتب عليه فقدان المصاب حقه في الحماية التامينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور.

ب-الجدول المفتوح :

نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات، أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الاعمال والمهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة إلى أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف ذلك .

ج-الطريقة المزدوجة :

يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية ، أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن ونظام الجداول . هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 64-65-66 من قانون 13/83حيث جاء فيه " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الاعمال بموجب التنظيم " وفي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول، فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض وان نتج عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) وتكون هناك لجنة

طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول، هذا النظام اخذت به معظم التشريعات

الفرع الثالث : اقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل

نصت المادة 67 من قانون 13/83 سالف الذكر اعتبار من تاريخ تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في الجدول المذكور أعلاه، لا تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمقتضى هذا الباب الأمراض المهنية الناجمة عن هذه الاعمال إلا إذا صرح بها قبل انتهاء أجل يحدد ضمن جدول وتلتزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها القانون للعامل المصاب في حالتين:

أ- ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل:

ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض، ففي هذه الحالة يضمن القانون تأمين اصابات العمل ، أما الأعراض التي تظهر قبل مزاوله العامل لهذا العمل، فلا تعتبر مرضا مهنيا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه. **ب ظهور الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني**

لم يقتصر قانون حوادث العمل والأمراض المهنية في الحماية على أمراض المهنية التي تظهر أعراضها على العامل اثناء قيام رابطة العمل بل مدت هذه الحماية حتى بعد انقطاع صلة العامل بالعمل.

حدد المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون رقم 13/83 قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة الاعمال بموجب "التنظيم" وحصر شروط المرض المهني فيما يلي:

- أن يكون اسم المرض المهني وارد ضمن جدول من الجداول الأمراض المهنية الصادرة بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في بالجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 1996/03/23 هذه الجداول التي تتضمن تعيين المرض ومدة التكفل به قائمة الاعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض.
- ان يكون العامل المصاب قد عمل في إحدى المهن التي الاستعمال فيها إلى الإصابة بهذا المرض .
- ان تظهر الإصابة بالمرض المهني خلال مدة خدمة العامل بالمهنة أو العمل المسبب لهذا المرض أو خلال الفترة القانونية التي حددها قانون الضمان الاجتماعي.
- ان يصدر قرار من هيئة الضمان الاجتماعي في المؤسسة بالإصابة العامل بالمرض المهني او بموجب قرار من هيئة الضمان الاجتماعي .

ورغبة من المشرع الجزائري في رعاية العمال وذلك بوقايتهم من أمراض المهنية قبل حدوثها قد ألزم القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في المادة 17 منه : " يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الطبية الخاصة والمتعلقة بإستئناف العمل " .

المبحث الثاني : ماهية الرقابة المكلفة :

تعتبر الرقابة الادارية واحدة من الوظائف الاربعة التي تتكون منها العملية الادارية، والترتيب المعتاد لهذه الوظائف هو " التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة"

ان مصطلح الرقابة وموقعها في ترتيب الوظائف الإدارية له دلالة معينة، وهي ان هذه الوظيفة الادارية ليست منفصلة عن الوظائف الادارية الأخرى بل هي جزء يكتمل به الأداء الإداري في المؤسسة ، حيث أصبحت اليوم برأي فقهاء الإدارة والاقتصاد " ان أي نظام إداري لا يتوفر فيه عنصر الرقابة فعالة ومنتظمة يعتبر نظاما ناقصا ويفتقر إلى مقومات وجوده.(1)

لقد أولت التشريعات المعاصرة اهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من أخطار العمل، ونظرا لأهميتها أحاطتها بحيز كبير ضمن التشريعات العمالية و قوانين الضمان الاجتماعي، و على غرار ذلك وضعت التشريعات على عاتق صاحب العمل التزامات عديدة لتوفير حق العامل في الوقاية و الأمن الصحي ،فقد أوضح المشرع الجزائري في المادة الثالثة من القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية والصحة و الأمن و طب العمل(2)، هذه المادة التي جعلت الوقاية و الأمن الصحي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية و الامنية التي يجب ان يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مسارهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل. من هذا المنطلق اهتمت الجزائر وغيرها من الدول و المجتمعات بعملية الرقابة بإعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في الحماية العامل و تطوير الاقتصاد الوطني فهي تسعى منذ الاستقلال

1-حسن عبد اللطيف حمدان ،قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان ،2009،ص73.
2-القانون رقم 07-88 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، (ج ر عدد 4)

إلى وضع نظام رقابي مبني على أساليب وآليات عملية مدروسة لضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، انطلاقاً من مبدأ إنه لا يمكن ان تكون هنالك تنمية بالبلاد بدون ان يكون الغية منها هي الانسان وان لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال.

المطلب الاول : تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها:

نظراً لأهمية التي تكتسبها صحة العامل على جميع المستويات فان سياسة الوقاية تضل افضل بكثير من سياسة العلاج ، لذا اوجد المشرع الجزائري العديد من الآليات الوقائية التي تضمن القواعد القانونية المقررة في مجال الوقاية الصحية والامن داخل اماكن العمل.

الفرع الأول: ماهية الرقابة :

الرقابة هي تعبير شامل عن الاشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير ومقارنتها بالانجازات، حيث ركزت أساساً على وظيفة الرقابة وربطها بأربعة أساليب هي:

الاشراف والمتابعة، وقياس الأداء، وتحديد المعايير التي يجب تتبع بعملية الرقابة.(1)

و الرقابة هي وظيفة تقوم بها الأجهزة المختصة بقصد التحقق من ان العمل يسير وفق الأهداف المرسومة وبكفاءة وفي الوقت المحدد لها، فهي بذلك ضرورة لا غنى عنها لاستكمال انجاز الاعمال، وهي التحقق من ان التنفيذ يتم وما هو مقرر في الخطة وفي ضوء التعليمات والقواعد الموضوعة بقصد اكتشاف نقاط الضعف والخطأ وعلاجها وتفادي تكرارها على ان تتناول كافة أوجه النشاط.

الرقابة هي متابعة الاعمال والتأكد من أنها تتم وفقاً لما اريد لها، والعمل على تصحيح أي انحراف يقع في المستقبل(2)، وهي تقوم على وظيفة حماية المؤسسة من أخطار العاملين والوظيفة الثانية هي التأكد من ان السياسات والتنظيمات الادارية الموضوعة والخطط المعمول بها يتم تنفيذها دون أي انحرافات لتحقيق الهدف الأكبر بكفاءة ممكنة.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنباط تعريف اجرائي التالي :الرقابة هي نشاط إداري ومنظم تقوم

به الجهات المسؤولة، يشمل على الملاحظات المستمرة للأداء وقياس اساليبه ومقارنتها بالمعايير الموضوعة

وهي تشكل العناصر التالية:

1-عمور صفي عقلي، الادارة المعاصرة التخطيط، التنظيم و الرقابة، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان، 2007.ص4

2-ابراهيم عبد العزيز شيخا ، مرجع سابق ، ص417

- هي عملية ديناميكية مستمرة تبدأ قبل أي نشاط وتستمر حتى بعد انتهاء النشاط.
- ترتبط العملية التخطيطية وارتباط وثيق، فالتخطيط يتضمن تحديد أهداف المؤسسة وتوقعاتها وصياغة الخطط، في حين تتولى العملية الرقابية وترجمتها إلى مستويات أداء.
- الكشف عن مدى إنجازات الأهداف المرسومة، وعن الاعاقات التي قد تقف ازاء تحقيق الاهداف وتجاوزها.

الفرع الثاني : أهداف الرقابة:

الهدف الأول من عملية الرقابة هو خدمة الإدارة ومساعدتها في ضمان ان الأداء يتم وفق الخطط

الموضوعة، ولكن هناك عدة أهداف جانبية أخرى نذكرها فيما يلي:

- توجيه التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطط.
 - المساعدة في التخطيط واعادة التخطيط.
 - تخفيض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
 - تحديد مراحل التنفيذ ومتابعة التقدم.
 - تحقيق التعاون بين الوحدات والاقسام التي تشارك في التنفيذ.
- وتكمن الحاجة الى الرقابة من حقيقة ان الأهداف والخطط والدراسات يقوم على أداءها الافراد يؤدي في ظروف مختلفة وأدوات مختلفة ومناطق مختلفة أيضا، وفي هذه الأوقات مختلفة لذلك فمن المحتمل الا تتشابه الأمور التي يتم فيها أداء العمل، ومعنى ذلك ان هناك احتمالات لظهور الانحراف وبعض هذه الانحرافات قد يكون خطيرا والبعض الآخر اقل خطورة، ودرجة الخطورة في الواقع تحددها درجة الانحراف عن المعايير الموضوعة.

المطلب الثاني : المراحل العملية لرقابة وأنواعها و اساليبها:

الرقابة بطبيعتها هي من مسؤولية الجميع في المؤسسة ولكن يزيد حجم المسؤولية الرقابية كلما اتجهنا إلى مستويات وظيفية أعلى، ويتجه الفقه الإداري ان العملية الرقابية تمر بثلاثة مراحل هي: وضع معيار الأداء، قياسالأداء الحالي طبقا للمعايير الموضوعة ومن ثمة اتخاذ الاجراءات المناسبة.

الفرع الاول :مراحل العملية الرقابية:

ان عملية الرقابة تمر بثلاثة مراحل، تتمثل في وضع معيار الأداء ومقياس الأداء الفعلي بالاضافة إلى معيار

اتخاذ الاجراءات الصحيحة نبينها فيما يلي:

أ- وضع معيار الأداء:

لكي يكون مراقبة اداء المؤسسة لعمالها بطرق كفوة ، فإنه يجب ان يكون هناك معايير موضوعية لمستويات

الأداء، وهي تختلف بطبيعة الحال من مؤسسة إلى أخرى، قد يكون المعيار المشمول في تحديد مكانة

المؤسسة في السوق المعيار المسؤولية الاجتماعية والصحية .

ب - قياس مستوى الأداء الفعلي:

تتم في هذه الخطوة مقارنة الأداء الفعلي، بالأداء المخطط وفي ضوء المعايير الموضوعية سابقا وتحدد نوع

وطبيعة الانحرافات والفرق بينيا، فيما إذا وأنت هذه الانحرافات ملائمة أو غير ملائمة للمؤسسة، وعند الانتهاء من

القياس تقوم المصلحة المعنية بتحديد وتحليل أسباب هذه الانحرافات.(1)

ج - اتخاذ الاجراءات الصحيحة

بعد قياس مستوى الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير الموضوعية ،فإن الدور العام الذي تؤديه عملية الرقابة حينئذ

يتمثل في تصحيح الانحرافات التي قد توجد في الأداء الفعلي وما تم تسطيره في الأهداف، وعند محاولة تصحيح

واعادة الواقع إلى ما هو مطلوب وفق المخطط فإنه قد ينتج عنه أحد الأمور الثلاثة(2) التالية:

1/ أن تستمر الانحرافات في الظهور وان كان ذلك في حدود المسموح بما ان استمرار التذبذب الأداء بشكل ملحوظ

يجب النظر إليه بدقة وحذر فقد يكون مؤشر الأخطاء الجوهرية في عملية الأداء.

2/ قد يعجز نظام الرقابة عن تصحيح الانحرافات وبذلك يخرج مستوى الأداء عن الخط المرسوم له، ومثل هذا

الوضع استمر لفترة طويلة نسبيا يؤدي حتما إلى تدمير النظام.

3/ قد يكون نظام الرقابة دقيق ومحكما، وفي هذه الحالة فإنه سرعان ما تتم السيطرة على الانحرافات وإعادة

الأمر إلى مساره المرسوم. 3

الفرع الثاني: أنواع الرقابة:

هناك عدة انواع للرقابة وذلك حسب اسس ومعايير مختلفة وهي :

1- علي عباس، الرقابة الادارية في منظمات الأعمال، دار اثر للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 2008 ص41

2- عمر وصفي عقيلي ، مرجع سابق ، ص459.

3-ابراهيم عبد العزيز شيخا، مرجع سابق ، ص 417.

1- الرقابة من حيث توقيت حدوثها: يضيف هذا المعيار ثلاثة أنواع من الرقابة :

أ/ الرقابة الوقائية : تقوم على أساس التنبؤ وتسمى الرقابة اتنبئية، وهي تهدف الى توقع الخطأ واكتشافه قبل حدوثه للعمل والاستعداد لمواجهة مسبقات الحيلولة دون وقوعه.

ب / الرقابة المتزامنة: هي التي تراقب سير العمل أول بأول، فتقيس الأداء الحالي تقيمه بمقارنته مع المعايير المحددة لإكتشاف الخطأ ساعة وقوعه والعمل على إتلافه فوراً ومنع استفحال أثاره الضار في

المستقبل

ج / الرقابة اللاحقة:

يطلق عليها البعض الرقابة البعدية، وتتم بعد الانتهاء من تنفيذ العمل حيث يقارن الانجاز الفعلي الكلي مع المعايير المحددة لرصد الانحرافات والإبلاغ عليها بعد فترة مع تقديم الحلول المقترحة لعلاجها وعدم الوقوع فيها ثانية في المستقبل .

2- الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية:

تصنف الرقابة فوق هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع نبين فيها يلي:

أ/ الرقابة على مستوى الفرد :يسعى هذا النوع من الرقابة الإدارية إلى تقييم أداء الافراد العاملين ومعرفة مستوى الأداء وكفاءتهم في العمل وسلوكهم وذلك بمقارنة أدائهم وفق المعايير الخاصة بذلك.

ب / الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية : يسعى هذا النوع من الرقابة إلى تقييم الأداء والانجاز الفعلي لإدارة الوحدة.

ج/ الرقابة الشاملة :يهدف هذا النوع من الرقابة إلى تقييم الأداء الكلي للمؤسسة ومعرفة مدى كفاءتها في تحقيق الأهداف العامة المطلوبة.

3- الرقابة من حيث مصدرها:

تصنف هذه الرقابة وفق هذا المعيار الى رقابة الداخلية و رقابة الخارجية .

1-علي عباس ، مرجع سابق ، ص 86

أ/ **الرقابة الداخلية** : تتمثل في الرقابة التي تتم داخل المؤسسة وتمارس من قبل كافة الرؤساء على اختلاف مستوياتهم ومجال عملهم وقد تمارس من قبل أجهزة إدارية متخصصة في مجال الرقابة

ب **الرقابة الخارجية** : بالنسبة لهذا النوع من الرقابة، فهي عملية تتم من خارج المؤسسة وتقوم بها أجهزة رقابة متخصصة وتكون تبعيتها غالبا للدولة.

4-**رقابة الأجهزة المركزية المتخصصة** : وهي رقابة تمارسها أجهزة إدارية مركزية متخصصة حيث يختص كل جهاز برقابة نوعية معينة من الأنشطة وهذه الأجهزة الرقابية لا تعتبر منظمات إدارية تنفيذية ، إذ ليس لها أي دور تنفيذي وإنما تدخل في إطار الوحدات المساعدة الاستشارية فهي لا تصدر قرارات تنفيذية حيث تزاوّل نشاطها الرقابي وإنما تصدر اقتراحات وتوصيات إزاء ما يتكشف لها من أوجه الانحراف في المؤسسة .

5-**الرقابة من حيث تنظيمها:**

تصنف الرقابة من حيث هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع نوجزها فيما يلي:

أ **الرقابة المفاجئة** : وهي التي تتم بشكل مفاجئ ودون سابق إنذار، من أجل ضبط مراقبة العمل وضبطه دون تحضير مسبق.

ب **الرقابة الدورية** : وهي التي تنفذ كل فترة زمنية وحسب جدول زمني، حيث يتم تحديدها يوميا أو أسبوعيا أو شهريا وقد يوضع الجدول الزمني الثلاثي أو النصف السنوي

ج **الرقابة المستمرة** : وتتم عن طريق المتابعة المستمرة والإشراف والتقييم المستمر لأداء.

الفرع الثالث : أساليب الرقابة

حتى تؤدي الرقابة دورها في المؤسسة تعتمد على عدة أساليب وقد اختلف الفقهاء في تعداد الوسائل التي تستعملها الرقابة في عملية التحقق في مدى إنجاز الأهداف المرسومة والكشف عن مقولة تحقيقها والعمل على تذليل أوجه الانحراف، إلا إن أغلب هذه الوسائل استعمالا هي : التقارير الإدارية ، الملاحظات، التفتيش الإداري، الشكاوى والأجهزة المستقلة .

أولاً: التقارير الإدارية : يقصد بالتقارير الإدارية تلك التقارير التي يتم وضعها لتقدير كفاءة الاعمال الادارية وبيان سيرها ، ويتطلب نظام التقارير تواجد بيانات محددة في العمل الاداري وأن توضع هذه البيانات على أساس قبولها لوحدة القياس والبيانات الواضحة، واهم وأخطر هذه التقارير هي التي يقوم بإعدادها العاملون في المستويات التنفيذية لما تتسم به من واقعية والمطابقة للحقيقة الامور وتصل هذه التقارير عادة بشكل منتظم وبصفة دورية الى الرؤساء كل حتى يتم رفع مضمونها بعد ذلك دون تحقيق الى رؤساء المختصين بالرقابة والقيادات العليا في المؤسسة ليقوم هؤلاء بعملية تقييم شاملة لسير العمل.

ثانياً : الملاحظات والتفتيش الإداري : تعني الملاحظة قيام الاداري او المشرف بملاحظة المرؤوسين في العمل وطرق اداء العمل والنتائج التي توصلوا اليها، ويعني التفتيش فحص سلامة الاماكن الادارية من الناحية الشكلية او من الناحية الموضوعية وفقا للبرامج المعدة مسبقا ، ويتم تقديم النتائج في شكل احصائيات وتقارير تعد خصيصا لهذا الغرض ، ويجري التفتيش عن طريق الانتقال الى مواقع العمل لفحص السجلات والوثائق والمستندات الرسمية. وغير ذلك من الاوراق لمعرفة مجريات العمل ومدى تحقق الاداء والانجازات وأوجه سلامتها ومواطن الخلل والكشف عن اسباب وتحديد المسؤول عنه، قد يكون دوريا أو فجائيا وقد يكون ماليا او فنيا وقد يكون كلياً او جزئياً وقد يكون لسلطة التفتيش المختصة بإجراء التفتيش في جهة داخلية أي في ذات المؤسسة وقد تكون خارجية تتمثل في جهة مركزية تعمل على نطاق الدولة .(1)

ثالثاً الشكاوي: ويعد هذا الأسلوب في الرقابة إذ تعد نقطة انطلاق لتحريك النظام الرقابي حيث يتم رفع هذه الشكاوي إلى السلطات الرئيسية، هذا فضلا عن اعتبار وسيلة الشكاوي بمثابة رقابة شخصية على جهة الإدارة، لذلك تعمل أجهزة الإدارة على تخصيص مكاتب لشكاوي وتلقي التضرعات والبلاغات، ويكاد يكون هذا الأسلوب هو الشائع في الوزارات و الادارات المحلية .

1- ابراهيم عبد العزيز شيخا ، مرجع سابق ، ص 423.

الفصل الثاني:

دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث
العمل و الأمراض المهنية

أولت المجتمعات منذ فترة طويلة أهمية بالغة لمسألة العمل واهتماماتها، فقد أدى التقدم العالمي إلى اختراع الآلات فتطورت الصناعة عماد الاقتصاد، وفي مقابل ذلك تعددت حوادث العمل رغم ما أقرته التشريعات الاجتماعية من وجوب توفير وسائل الوقاية بأماكن العمل.

إلى جانب هذه الحوادث ظهرت أيضا بعض الأمراض التي لها علاقة بالعمل فأصبحت أماكن العمل بيئة غير طبيعية لمواكبة للظروف المطلوبة لمعامل من حيث اختلاف الحرارة من برودة أو حرارة ، اختلاف درجة الرطوبة من جفان أو رطوبة عالية، تفاعلات سريعة وأجهزة حساسة، الضوضاء والأصوات العالية الصاخبة، الإضاءة إما عالية او منخفضة أو اللمعان المفاجيء، المخلفات السامة مثل الغازات والسوائل السامة.

بالإضافة إلى ان التقدم التكنولوجي أدى إلى ان العملية الصناعية تتطلب أجهزة تدور بقوة شديدة تأخذ كل ما هو أمامها ان تصادف وجوده.

لذا كان لابد من ممارسة الرقابة بمختلف أجهزتها وأساليبها ووسائلها على المؤسسة ومتابعة أعمالها لتتأكد من تطبيق اجراءات الصحة والسلامة التي تعتبر مسألة جوهرية وشرطا اساسيا في حماية الموارد البشرية للمؤسسة.

حاولنا في هذا الفصل دراسة الأجهزة التي أناط لها المشرع بالدور الرقابي عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، فخصصنا المبحث الأول لدراسة أجهزة الرقابة الداخلية والدور الذي تشرف عليه المؤسسة المستخدمة مع إشراف العمال واللجان وطب العمل في العملية، بينما خصصنا المطلب الثاني لدراسة الأجهزة الخارجية والتمثلة في دور مفتش العمل والضمان الاجتماعي الهيئات الاستشارية والمعاهد في المساهمة في الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.



المبحث الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

تعد الرقابة الداخلية إحدى أهم الركائز الأساسية في المؤسسة فهي عملية ديناميكية مستمرة تتطلب اجراءات مدروسة من اجل ضمان مواكبة الخطط والسياسات التي تعتمد عليها في تسير أعمالها فهي تحفظ التوازن بين الوسائل والاهداف.

ان الرقابة كوظيفة إدارية أساسية في المؤسسة هي على عكس مما قد يتصوره البعض من إنها تتبع التنفيذ فقط حيث تحاول كشف الأخطاء و الانحرافات بل إنها عملية مستمرة منذ بدأ التخطيط حتى المرحلة الأخيرة من التنفيذ فهي تضمن انجاز العمليات وفق الخطط المدروسة.

كما ان التخطيط لمواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية يقوم على جملة من الاحتياطات الأساسية اللازمة التي من المأمون ان تقوم بها المؤسسة مستندة في ذلك على تطبيق المقاييس و التدابير و التشريعات الصناعية الحديثة الهادفة إلى إرساء نظام للسلامة والصحة و الأمن ،هذا الأخير الذي يتوافر على مجموعة من العناصر، تعتبر بمثابة خطة تنتهجها المؤسسة لحماية عمالها من مجموع الأخطار التي يتعرضون لها في العمل و تشمل هذه الخطة على مجموعة من الاجراءات الأمنية و القوانين الإلزامية تتميز بالتكامل و الفعالية بداية بقمة الهرم التنظيمي المتمثلة في الإدارة العليا للمؤسسة التي يجب ان تكون أول من ينهض بالأمن و يحافظ على مستويات عالية له من خلال الدراسة الوافية لهندسة العمل و من خلال تكوين أقسام للوقاية من الحوادث و إصابات العمل ،أو تكوين لجان تقوم على العملية الأمنية داخل المؤسسة. هذه اللجان تهتم أولاً بالتأكد من تنفيذ الشروط والاتفاقات الواجب توافرها في مكان العمل، وتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بذلك مع العمل على تهيئة الظروف الأكثر ملائمة والتي تساعد العاملين على العمل دون إجهاد أو ملل، مع مراعاة بأ ذلك يمثل الحد الأدنى لما يجب توافره في بيئة العمل .ويختص ثانيا بتدريب العامل على الأسلوب الأمن للعمل وخلق الدفع أو الباعث لديه لإتباع هذا الأسلوب، وتوعيته على الطريقة الصحيحة للتفاعل بينه وبين الآلة لزيادة المعرفة المتخصصة والمهارة اللازمة لإنجاز العمل ، وصولا إلى الوعي الوقائي.

سنقسم هذا المبحث الى مطلبين ، سنتناول في المطلب الأول دور المؤسسة المستخدمة في الالتزام بإتخاذ اجراءات الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية و نخصص المطلب الثاني لدور أجهزة الوقاية الصحية والأمن و طب العمل في الرقابة.

المطلب الأول : دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الاجراءات الوقائية

يعد دور المؤسسة المستخدمة أساسيا لكونها ملزمة بالحفاظ على الموارد البشرية التي تعتبر عنصر فعال في العملية الانتاجية وتحقيق الربح لذلك تسعى المؤسسات إلى وضع نظام داخلي سياسة أمنية محكمة قصد تفادي إصابة مواردها البشرية بإصابة حوادث قد تؤثر على مستوى الاقتصادي لها .

الفرع الأول: التزامات يفرضها النظام الداخلي للمؤسسة

ألزم المشرع كل مؤسسة تشغل 20 عاملا بوضع نظام داخلي لها، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة (1) 75 وما يليها من القانون 90-11، ويعرض على اجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الراي فيه قبل تطبيقه ، بل أكثر من ذلك إذا وانت طبيعة النشاط تتميز بنوع من الخصوصية، فان المشرع ألزم المؤسسة بوضع النظام الداخلي حتى وان كان عدد العمال اقل مما هو مطلوب أي اقل من 20 عاملا، ويجب ان تكون أحكام النظام الداخلي منسجمة مع مقتضيات التنظيمية والتشريعية.

يحرر النظام الداخلي في نسختين، ترسل واحدة إلى مفتشية العمل، وتودع الثانية لدى كتابة الضبط المخولة لفحص مشروعية ومدى مطابقته للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وان كان صاحب العمل يتمتع بموجبه بعدة سلطات، اهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الإنضباط داخل العمل، إلا انه بالمقابل ملزم بحماية العمال من كل خطر قد يترتب بهم، فالحماية تأخذ الطابع الوقائي فهذا التزام على عاتق المؤسسة المستخدمة وهو ما اقره المشرع الجزائري ، وكذا الاتفاقيات الدولية ، حين ألزم رب العمل بالإتخاذ كل الاجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه ، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية و الأمن ، غاية المشرع من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل ، جعل مسؤولية توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة.

يجب ان يحدد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، القواعد التي تدرس النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتدابير العامة للأمن، في أماكن العمل وكذا بعض التدابير الخاصة بالوقاية وبعض الأخطار مثل الحرائق والشحن والتفريغ وكذا بعض شروط الوقاية الصحية التي يمتاز المستخدم بتوفيرها.

تتمثل التدابير العامة في أماكن العمل في التزام الهيئة المستخدمة بتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن امن العمال وسلامتهم من الدخان والأبخرة، ويكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال خلال تنقلهم بالشغل، ووسائل الرفع، وتجنب الازدحام والاكنتاظ وما يتم ايضا ابعاد

1- قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد). معدل ومتمم القانون 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 (ج ر عدد 68) ومتمم المرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 ، (ج ر عدد 20) معدل ومتمم الأمر رقم 96/21 مؤرخ في 14 يوليو 1990 يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها ، (ج ر عدد 29)

العمال عن أماكن الخطر، وإختيار وسائل عمل تجهيزات تضمن امن العمال، إما في حال تحقق الخطر ،فيجب ان تضمن المؤسسة الإجلاء السريع للعمال.

إذا كانت هذه التدابير تتصل بمخاطر العمل بصفة عامة، إلا ان هناك عدة مخاطر، تستلزم تدابير خاصة نذكر منها القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، فيجب عزل أماكن العمل او مراكزه التي تنطوي على أخطار اندلاع الحريق بسبب إستعمال الدائم للمنتجات والمواد سريعة الإلتهاب خصوصا.

فيجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة والتي تنجز في الأماكن التي يمكن ان تسبب حريق أو إنفجار(1)

يجب في كل الحالات ان توزع منافذ الأماكن و بنايات العمل ومخارجها توزيعا يسمح بالإجلاء السريع في

حالة نشوب حريق، ويتعين تزويد البناية الواحدة بمنفذين على الأقل، إذا كان يمر عبرها أكثر من مائة 100 شخص ينتمون إلى المؤسسة أو ينتمون اليها، أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغال شديدة الإرهاق أو خطيرة أو التي ينجر عليها ضغط على الجانب النفسي أو الجسدي والعصبي، فان المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، ووفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار، مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين للأخطار الإشعاعات الأيونية يجب ان تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع، وذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأميانت، فيجب ان تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل مع مرسوم -95 99المتعلق بالحماية من مادة الأميانت .

الفرع الثاني : دور سياسة (HSE) الصحة و السلامة المهنية الوقاية في وسط العمل

تتميز السلامة والصحة المهنية بكونها ذلك المجال من العلوم الذي يتناول كيفية الحفاظ على الانسان في العمل من الإصابة نتيجة الحوادث أو الأمراض الناتجة عن بيئة العمل و تسعى لتحقيق ذلك من خلال العمل على توفير بيئات عمل آمنة وخالية من كل ما يمكنه ان يتسبب في تلك الإصابات أو الحوادث من خلال إتباع قواعد الصيانة الفنية و إتباع المقاييس المتفق عليها عند الإنشاء و توفير المعدات وتساهم السلامة والصحة المهنية ليس فقط في حماية الافراد العاملين بل تساهم كذلك حماية المنشآت والمعدات و غيرها من أسباب المخاطر التي تسبب الخسائر الفادحة لأصحاب الأعمال(2).

1- راشد راشد ، مرجع سابق ، ص 33
2-فاتح مجاهدي ، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، العدد8 ، الجزائر ، 012 .

الفصل الثاني : دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري

وتساهم الصحة والسلامة المهنية في تشجيع العاملين على العمل وتحفيزهم من خلال معرفتهم بانهم

يعملون ضمن بيئة عمل محكمة و مصممة بطريقة فنية قياسية و تؤثر تلك الروح الإيجابية في زيادة الرغبة في العمل لديهم بالإضافة لغرس روح الإنتماء لمكان العمل الذي تتوفر لهم من خلاله سبل الحماية والأمان فلا أحد يرغب بالعمل في بيئة عمل خطيرة و تهتم أغلب المؤسسات في الوقت الراهن بتطبيق المعايير الفنية في بيئة العمل المختلفة و ذلك وفقا لنظرية مضمونها أنه ولما توفرت بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر نقل معدلات الإصابة و فقدان العمال و الذي يمثل خسارة إقتصادية للمؤسسات ينتج عنها بالإضافة لخسارة العامل المدرب يضاف إليها كذلك تكلفة تدريب و توظيف عامل جديد مع ما يستغرقه ذلك من وقت التدريب و الاختبار تتحمله الشركة كجزء من الخسارة والتي يضاف إليها تعويضات الحوادث التي تضطر الشركات لسدادها للعامل المتضرر، وبالرغم من إتباع المقاييس الفنية إلا ان الحذر لا يمنع من وقوع القدر و لون تنخفض نسب وقوع المخاطر و يمكن التحكم بها عند وقوعها في حال وجود منظومة متكاملة من الوقاية والحماية مطبقة ومنفذة بالفعل في بيئة العمل.

و من بين اهم الاجراءات الواجب إتباعها عند وقوع حوادث إجراء بحث وتحليل للحوادث للوقوف على مسبباتها و العمل على إتخاذ التدابير الوقائية منها في المستقبل فلكل حادث سبب ونتيجة و أحيانا شخص يكون مسؤول عن وقوع تلك المشكلة و يساعد التحقيق في تحديد كافة تلك الجوانب الثلاثة و عادة ما يقوم مسؤول الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة بمعاينة الحادث ومحاولة الوقوف على مسبباته ويتابع بشكل منتظم مسيرة الاجراءات الأمنية في المؤسسة بشكل عام.

في كافة القطاعات تقوم العديد من المؤسسات الكبرى في الوقت الراهن بتعيين إدارة كاملة للتفتيش و الرقابة الدائمة على تنفيذ معايير الأمن و السلامة في بيئة العمل هذا بالإضافة للجهات الحكومية التي تهدف و تراقب تنفيذ تلك الاجراءات و تقوم بعمل حملات دورية لتفتيش و كشف المخالفات حال وجودها، و تقوم بفرض غرامات ، و توقيع عقوبات أحيانا على المؤسسات حال وجود أي من تلك المخالفات وبما يحدده القانون في تلك الحالة يعتبر الأمن و السلامة من الضروريات التي لا غنى عنها في بيئة العمل.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالصحة والسلامة المهنية ، الأمر ذاته قامت به التشريعات، بصفة اقل التشريعات العربية ، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة (1) على بعض الإتفاقيات المتعلقة بالأحكام و التدابير الوقائية والأمنية ، لحماية صحة العامل و من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيء وغير المطابق للتشريع

1- راجع تقرير ، منظمة العمل العربية ، ادارة الحماية الاجتماعية القسم الأول ، تقرير لجنة الخبراء القانونيين في دورتها الثامنة و العشرين ، القاهرة
www.alabor.org . 2007

وما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل ، المواد التي تدخل في تكوينه ، أو يتصل بأدواته ، معداته و تجهيزاته مهما يكن مصدر الخطر.

وتجعل التشريعات مسؤولية رب العمل مسؤولية مادية وتلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل ، كون هذا لا يعني ان التزامه يتوقف عند هذا المجال(التأمين) فقد جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة بإتخاذ مجموعة من الاجراءات التي من شأنها ان تقي صحة العامل ، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه ، و توفير كل ما يلزمه من ملابس و أقويات لضمان حمايتهم ،والهدف من الحماية هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، ضمان تمديد الحياة النشطة للمعامل والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا في صحة العمال و من هذه التدابير.

اولا - التدابير المتعلقة بمكان العمل:

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، و قد تكون مغلقة كعمال المناجم و الأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل، و يعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر لنعوية أعمالهم ، بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية ، فالعامل يقضي معظم أوقاته في العمل، و يكون خاضعا لسلطة ورقابة رب العمل و يعمل لحسابه فمن المنطقي ان يكون ملزما بحمايته(1).

1/ التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل:

تختلف وتتعدد الأخطار الموجودة في بيئة العمل، مع ذلك يكون تصنيفها الى مجموعات، نستند فيها إلى طبيعة مسبب الخطر، هذا الاختلاف يؤدي بالضرورة لإختلاف الاجراءات المناسبة للتصدي له.

أ-المخاطر الطبيعية:

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة ، حين يتعرض له العامل سواء بالزيادات أو النقصان عن الحد الطبيعي له ، يحدث ذلك أثناء أو بسبب تأديته لعمله ،فمثلا يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل ، منها حرارة أسطح أماكن العمل ، و حرارة الهواء ،و تأثير الحرارة سلبيا سواء كانت مرتفعة أو منخفضة. فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلا إلى إغماءات وسط العمال وإلتهابات جلدية وضربات الشمس أما اذا كانت منخفضة فتخلق للعامل اضرارا وخيمة على الجهاز الداخلي ،خاصة ما تعلق بالتنفس،

1- بالحاج العربي ، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني (الواقعة القانونية) . د م الجزائر ، 2001 ، ص 383

لمواده ، هذه المخاطر قبل وقوعها ألزم المشرع (1) الهيئة المستخدمة بإتخاذ كل التدابير لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل ، و يجب ان يوضع تحت تصرف العمال اجهزة الحماية الفردية الملائمة ، و مما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية.

كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم ، لان نقصها أو زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضرر بالعامل، فالضرر الذي تسببه الإضاءة دون الحد المطلوب على سبيل المثال الصداع، وألم العينين واختناق حول القرنية والعمال الأكثر عرضة للإصابة الضعيفة هم عمال المناجم والأنفاق. و من أمثلة العمال المعرضين للإصابة الشديدة عمال اللحام والمعادن وللتصدي لهذه المخاطر، ألزم المشرع الجزائري ان تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور الشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أي إصابة للعيون، على ان تكون مستويات الإضاءة محددة وفق لطبيعة العمل.

ب-المخاطر الكيميائية:

تنتج معظم المخاطر ، عند إستنشاق العامل لمواد كيميائية و تختلف الخطورة على حسب درجة تركيز هذه المواد ، و مدة التعرض لها ، و إذا كان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان فهناك طرق أخرى مثل الإمتصاص من خلال الجلد ، نجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل، نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة ، و تتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيميائية التي نتجت عنها، و العمليات الفيزيائية التي تعرضت لها فهناك الأتربة العضوية ،والأتربة المعدنية مثلا أبخرة المعادن و الأدخنة، مثل نواتج الاحتراق والرذاذ ،بغض النظر عن هذه الاختلافات ، فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل ، فقد يتعرض للحساسية ،و تلف الرئة و التسمم و السرطان. كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيميائية، والتي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند إستعمالها و مواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، و ما يمكن ان تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى. ولأن المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع ثلاثة طرق التي يجب ان تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية ، او التهوية الطبيعية الدائمة ، او عن طريق التهوية المختلطة و ما اوجب ضمان الحد الأدنى من الهواء لكل شاغل ، طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم.

1- انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل ، (ج ر عدد 4)

ويجب ان يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض ، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار ، و يجب ان يكون الهواء المدخل بعيدا عن أي مصدر تلوث و منقى و مصفى ان إقتضى الأمر و يجب المحافظة على أماكن العمل ، و المنشآت الصحية من تسرب الروائح الآتية من بالوعات المجاري القذرة و حفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى ، وما يلزم رب العمل توفير وسائل تمتص الغازات الثقيلة ، و ان تكون على إتصال دائم بوسائل التهوية يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم أو انعدام النقاوة ، مع تزويد الغرف المخصصة لهذا الإستعمال بجهاز استخراج الهواء و تجديده ، و يمنع على العمال البقاء في هذه الغرف إلا لمدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، وما يجب ان ينتفعوا بحماية ملائمة أثناء ذلك إذ يجب ان يكون تجديد الهواء و استخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال .

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

ج-المخاطر البيولوجية :

المخاطر البيولوجية التي تعرض لها العامل أثناء عمله، تسببها الكائنات الحية الدقيقة والمعدنية، فتنتقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، المكان الملوث.

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، بإتخاذ عدة تدابير لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعامل وملحقاتها بانتظام ودون إثارة الغبار، يتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، و إعادة الذهن والتغليغ ، كلما إقتضى الأمر ذلك

يجب ان تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والأول والالتهاب ملساء كاتمة ، وتحتوي على حوض مانع من التسرب، أما تنظيف هذه الأماكن يجب أن يتضمن تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الامراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الاشغال.

د-المخاطر الميكانيكية:

المخاطر الميكانيكية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة و ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بإتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر، وهما أن تتناسب الآلات و التجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث إختيار التقنيات والتكنولوجيا المناسبة ، إذ لا يكتفي رب العمل بذلك ، إنما يلتزم بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات ، التي يشترط ان تستجيب الآلات للمقاييس و الضوابط الوطنية و الدولية ، و تتكفل اللجنة الوطنية للمصادقة بتحديد فعاليتها. (1)

وما يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من اشد مخاطر العمل، وتتغير الضوضاء بشكل كبير تبعا لنوعية المصنع، وزمن التعرض له، إذ نجد بعض العاملين في المصنع يتعرضون للضجيج حوالي 7 إلى 8 ساعات يوميا، أي طيلة الدوام الرسمي للعمل هذا الضجيج قد يجد مصدره في التصادم، وضوضاء الميكانيكي (الآلات) والكهرومغناطيسي كالمحركات، وهي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع.

من اجل ذلك اوجد المشرع مجموعة من التدابير ، للحد أو التخفيف في موطن إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل وما تلتزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال ان أمكن ذلك ، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر الضجيج ، و لها ان تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض المهم فيها المطابقة للمقاييس والمعايير المعمول بها في هذا الإطار ، أما إذا تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل ، فان المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل الحماية الفردية الاستعمال.

2/ توفير المرافق الصحية:

أوجب المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 18 من المرسوم رقم 91-05 تزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية التي لا تكون في أماكن العمل ولكن قريبة منها، تشمل المرافق الصحية، غرف لتغيير الملابس المجهزة بمقاعد خزانات فردية، إنشاء مغاسل مزودة بمضخة للعمال المعرضون لانعدام النظافة أو الأخطار التسمم أو التعفن بجوار أماكن العمل أو داخلها.(2)

ويخصص محلا ملائما للعمال ، إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل يتناولون وجبة الغداء في أماكن العمل، يحضر على العمال تناول وجباتهم في المغاسل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة .

1- انظر نص المادة 10-90 ، من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 .

2-انظر نص المادة 7 - 8 - 9 - 10 من القانون 88 - 07 .

أما المجال المخصصة لإيواء العمال، فيجب ان تكون مهواة ونظيفة بصفة دائمة، وبعيدة عن أماكن العمل بإبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل.

ثانيا - التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل

يلتزم العامل بإستخدام مجموعة من معدات الوقاية وهي عبارة عن أدوات واجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات(1)، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم مما يضمن تخفيف من الأخطار على اقل إحتمال.

من خلال الاحصائيات التي أجريت على عينة من العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل في أماكن مختلفة، تبين ان نسبة كبيرة من الإصابات التي تلحق العاملين تقع في الرأس والعين والوجه والأقدام والأيدي، لذا تلزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية : (2)

- معدات الوقاية الشخصية التي تستخدم لحماية الرأس هي :خوذات الحماية للرأس على ان تكون قادرة على إمتصاص الصدمات.

- معدات وقاية الأقدام والسيقان وهي أحذية الحماية، يشترط ان تكون مرتاحة بدرجة مقبولة وفي حالة جيدة إذا لا يشعر العامل بأي إخراج أو انزعاج عند ارتدائه، ويمكن تنظيفه.

- معدات وقاية الأذن فتستخدم لوقاية السمع من أخطار العمل.

- معدات الأيدي والأذرع فتمثل في القفازات مخدات الأيدي، والجوارب.

- معدات حماية التنفس ذات الاستعمال الواحد، والفلتر وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول

ثالثا :شروط الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل:

المشروع الجزائري بمقتضى المادة الثانية من القانون 88-07(3) ، يقع على كل مؤسسة مستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال ، وأما المواد (3-11)، فقد وضعت المبادئ العامة التالية:

أ- يجب ان تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وان تتوفر فيه شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (التهوية- دخول الشمس - الإضاءة - التدفئة - أماكن تبديل الملابس والخزانات مع المغسل و المرشات ودورات المياه وتنظيف المطاعم...)

ويجب ان يوضع تحت تصرف العمال ، الماء البارد والصالح للشرب، بالإضافة الى ذلك الوقاية من الامراض المهنية عن طريق منع مواد ضارة المستعملة في الصناعة.

1-انظر المادة 22 من المرجع التنفيذي رقم 05-91

2-فاتح مجاهدي ، مرجع سابق ، ص 28

3-انظر المواد من 3 الى 11 من القانون رقم 07-88

ب - يجب تصميم وتهيئة صيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بشكل يضمن امن العمال، وخاصة الأمور التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج و الاضرار الأخرى و تجنب الازدحام و اكتظاظ.

- ضمان امن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع النقل وإستعمال المواد والعتاد والمنتجات البضائع وكل اللوازم الأخرى.

- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة بإتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجحة .

- وضع العمال في مأمن من الخطر او إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.

- ضمان الإخراج السريع للعمال في حالة خطر وشيك الوقوع أو حادث.

ج - من اجل ان يضمن بشكل أفضل، احترام المقتضيات القانونية، قررت المادة الثامنة 08 من نفس القانون المنع (قصد الاستعمال) من صنع أو عرض لمبيع أو بيع أو استيراد أو التنازل المتعلق :

- بأجهزة والآلات واجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن بسبب عيوب تصميمها او صنعها او خلل لحقها.

- بالاجهزة أو التجهيزات أو المواد الحماية التي تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن ان يتعرضون لها، بسبب استعمال عتاد أو المواد والمستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

وأما ضوابط وفعالية المنتجات والأجهزة والآلات، من اجل الحماية فتحدد طبقا للتشريع الجاري العمل به ، يعد اخذ أري لجنة الوطنية للمصادقة .ويحدد التنظيم تشكيل وتسيير هذه الأخيرة.

د - يخضع صنع واستيراد والتنازل إزاء إستعمال العناصر والمواد والمستحضرات، للتشريع الجاري به العمل ولذا

يتعين على المؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن،

المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد والمستحضرات على صحة العمال، وذلك قبل ادخالها الى

السوق، واذ اشترى شخص مادة او مستحضرا من مؤسسة مستخدمة ، لم تراعي المقتضيات المذكورة أعلاه،

فلمشتري فسخ البيع وللمؤسسة البائعة تترتب مسؤوليتها الجزائية بسبب المخالفة المثبتة من طرف مفتش العمل

المختص، وتتمثل العقوبة بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 و 2000 دج. وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع جواز تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للخطر، بسبب انعدام اجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة ه - طبقا للمادة الحادية عشرة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على المؤسسات المستخدمة ان تتحقق من ان الاعمال الموكلة الى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين، لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الاحكام التشريعية الجارية العمل بها، وكل مخالف لأحكام هذه المادة يتعرض لعقوبة جزائية تتمثل بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1500 دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة 3 أشهر على الاكثر وبغرامة تتراوح من 2000 الى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الفرع الثالث : دور أجهزة المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

ان الإهتمام بالعامل من الناحية الانسانية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وان كانت هذه المهمة تقع أولا على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا ان البعض منها، وفي الكثير من الأحيان لا تقدمها وما هو مقرر قانونا، فان كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور إهتمامها الانتاج وزيادة الربح أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرتها اللامبالاة وعدم الاهتمام ، وكلما قلت الحماية الوقائية، كلما زادت مسببات الاصابة بالحوادث العمل والامراض المهنية.

لذلك اعتبرت مشاركة العمال في تسيير وادارة بعض المؤسسات أثناء الحرب العالمية الثانية وسيلة من وسائل تجنيد العمال لتوفير إحتياجات الحرب، إلى جانب إدخال مفاهيم التوجه الاشتراكي في تسيير المشاريع والمؤسسات الإقتصادية، تبعا للحق النقابي الذي يفرض بالضرورة الاعتراف للعمال بحق المشاركة في التسيير، وهو ما حتم على البلدان الرأسمالية مثل فرنسا الاعتراف الرسمي بهذا الحق للعامل. وقد صاحب بهذا التوسع في مفهوم ومجال النشاط النقابي، توسع موازي لإهتمام قانون العمل وتوسعه هو الآخر في تبني بعض مطالب العمال الخاصة بالمشاركة في التسيير والإدارة، ضمن طرق وأساليب محددة، تتمثل على الخصوص في مجالس العمال ولجان المؤسسات.(1)

1- احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، د م ج ، الجزائر ، 2002 ، 267

أولاً- نظام المشاركة العمالية في التسيير في المرحلة 1971-1987 :

لقد اعتبر مبدأ المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية في القوانين الاقتصادية والعمالية منذ البداية، وأحد الأسس التي أقيم على أساسها النظام الإداري والاقتصادي في الجزائر، إلا إن التنظيم القانوني لهذه المشاركة العمالية لم يتم بصفة رسمية إلا في سنة 1971 ، وبمقتضى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. 1 حيث نص الميثاق في بهذا الشأن على انه: (.....و بما ان العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة أي للشعب ، فان له الحق أيضا في ان يشرك بصورة فعلية في نتاج هذه المؤسسة، و كذلك في تسييرها) و يضيف الميثاق بهذا الاتجاه : "بان انشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ، ووضعها على هذا النحو ، يشكل مدرسة للتكوين السياسي والاقتصادي الاجتماعي ،ويقومون فيها بدورهم كمنتجين قائمين بالتسيير من خلال مجلس العمال الذي ينتخب لمدة ثلاثة أعوام و يحق للعمال المشاركة في تحديد السياسة العامة للمؤسسة .

و يمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية وفق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، أو الوحدة " الذي ينتخب من طرف مجموع عمال المؤسسة ويتشكل المجلس ، فحسب نص المادة 24 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من 7 الى 25 عضو ينتخب لمدة ثلاثة سنوات(2)، وهو مسؤول أمام الجمعية العامة للعمال التي انتخبته ويقدم لها حسابات عن نشاطه مرة في السنة على الأقل، كما يكون مجلس عمال المؤسسة مسئول أمام مجلس عمال الوحدات المشكل منها، والتي انتخبته، على ان يكون كل منتخب منخرط في النقابة ، ويستند المجلس في عمله و أداء مهامه في مجال الوقاية على لجنة حفظ الصحة و الأمن.

ثانيا- نظام المشاركة العمالية في ظل قوانين استقلالية المؤسسات:

المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية لها مستويين :من خلال ممثلي العمال في مجلس الإدارة الذي تعينه الجمعية العامة للمساهمين و الذي يرأسه رئيس مجلس الإدارة ،ومن خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة او مندوبي المستخدمين أي العمال على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوى على أكثر من 20 عاملا.

1- انظر ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات ، والأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، و الأمر 71-74 و المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ، المؤرخين في 16 نوفمبر 1971 (ج ر عدد 101) ص 173 .
2- راجع المادة 5 من المرسوم 72-74 المؤرخة في 03 مارس 1972 المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية،(ج ر عدد 19)

أ - تشكيل أجهزة المشاركة:

نص المشرع على أجهزة المشاركة (1)، الهدف منها هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم، وتكون على دراية بما يحتاجونه من تدابير تضمن لهم السلامة في أماكن العمل. يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، فإذا كان عدد العمال أقل أو يساوي 20 عاملا فتقتصر مشاركة العمال على مندوبين فقط، بهذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدة أماكن وكل وحدة منها تشغل أقل من 20 عاملا لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز بهذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيتهم عن طريق الاقتراع الفردي الحر، المباشر والسري يتم على دورتين، ويحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، مثال مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتروح ما بين 20 إلى 50 ومندوبان إذا كان عدد العمال من 51 إلى 151، لا يكون الاقتراع مفتوحا لكل العمال، بل ان هنالك فئات محددة قانونا، منعها المشرع من ذلك.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليه الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه

وحواشيه وأقاربه بالنسب من الدرجة الأولى الاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بالسلطة التأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوق المدنية والوطنية، وفي حال اعتراض بعض المشاركين في الاقتراح ترفع النتائج للقسم الاجتماعي للمحكمة المختصة بعد تثبيت نتائج الانتخاب يتولى المندوبون انتخاب لجان المشاركة، لتتولى هذه الأخيرة إعداد النظام الداخلي، وانتخاب مكاتبها المتكونة من الرئيس ونائب له .

ب - سير عمل اللجنة وصلاحياتها:

تجتمع لجنة المشاركة مرة كل 03 أشهر كما مكنها ان تجتمع استثنائيا بطلب من رئيسها او اغلبية أعضائها على ان تعلم المستخدم صاحب العمل بجدول أعمالها أسبوعين قبل تاريخ الاجتماع كما يمكن ان تجتمع تحت رئاسة المستخدم - مدير المؤسسة - أو من يمثله وفي هذه الحالة يجب ان يعلم رئيس اللجنة بجدول الاعمال أسبوعين قبل تاريخ الاجتماع وقد يكون الاجتماع في كل ثلاثة أشهر وفق جدول عمل محدد مسبقا.(2)

ومن أجل تسهيل مهمة المنتخبين في لجان المشاركة فإن القانون قد ألزم صاحب العمل بمنحهم أوقات التفرغ في حدود 10 ساعات في الشهر دون حساب الاوقات التي يقضيها الممثلون في الاجتماعات التي يطالب بها صاحب العمل وما ألزم القانون بهذا الاخير بتسهيل عمل اللجنة وذلك بتوفير لها كافة الوسائل من اماكن الاجتماع ومكتب خاص.

1- المادة 91 من الأمر 21-96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتم القانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل .
2- راجع المواد من 3 الى 7 و المواد 20 الى 28 من المرسوم 89-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين (ج ر عدد 42)

ج - اختصاصات اللجان المشاركة:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة بتنوع المجالات التي يمكن ان تتدخل فيها ، فمنها ما هو متصل بمكان العمل، ومنها مايتعلق بمهام الرقابة على المؤسسة المستخدمة، هذا التنوع يساهم في تقديم أفضل حماية للعامل. تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات مرتبطة بصحة وأمن العمال وأسباب حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة أو لها علاقة بذلك على الأقل دون ان يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة. (1)

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

1/المعلومات التي يبلغها إلى المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بتطوير الانتاج المواد والخدمات والمبيعات و انتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، و تطبيق النظام الداخلي.

2 / مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالحفظ والوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

3/ إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بالمخططات السنوية وحصيلة تنفيذها ، تنظيم العمل (مقاييس العمل، مراقبة العمل، و توقيت العمل) و مشاريع إعداد هيكلية الشغل (تخفيض مدة العمل ،إعادة توزيع العمال و تقليص عددهم)،مخططات التكوين المهني و تجديد المعارف و تحسين المستوى و التمهين، و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة و هنا تكون ملزمة بعرض الاسباب التي أدت الى اتخاذ القرار المتعلق بالنظام الداخلي و الادلاء في أجل أقصاه 15يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، و في حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم اخطار مفتش العمل وجوبا .

وفي الأخير نصل الى القول إن لجنة المشاركة تحقق هدفها ، حين تساهم بفعالية في حماية العمال من الاخطار التي تتربص بهم فهم يتحملون بعض الالتزامات في مواجهة العمال ، لذا فيتعين على لجنة المشاركة إعلامهم بانتظام بالمسائل المعالجة والنتائج المتوصل اليها ، هذا مع وجود الاستثناءات حين يتعلق الأمر بالمسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع و العلاقات مع الغير و كل المسائل التي تكتسي الكتمان و السرية.

المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الرقابة عن حوادث العمل و الأمراض المهنية:

حدد المشرع في المادة الأولى من قانون الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، الهدف من سن هذا التشريع، المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعامل، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، وتعيين الأشخاص المسؤولة و المؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الاجراءات المقررة انه هدف طموح يرمي لتحسين الظروف في مصلحة الاجراء ، وتحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع .

وأما من حيث نطاق تطبيقه ، فقد أخضعت لأحكامه المادة الثانية منه كل مؤسسة مستخدمة مخما كان قطاع النشاط الذي تنتمي اليه، وهذا يشمل المؤسسات الصناعية و التجارية و الدواوين العمومية، و المهن الحرة، الشركات المدنية و الجمعيات مهما كان نوعها و حتى المعامل العائلية تنطبق أحكامه على المؤسسات النقل و المناجم و المقالع و النشاطات الفلاحية .

حتى نتمكن من الإلمام بهذه الأجهزة قسمنا المطلب إلي فرعين، خصص الفرع الأول الدراسة أجهزة الوقاية للصحة و الأمن من حيث التشكيل و المهام، و تطرقنا في الفرع الثاني لدور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.(1)

الفرع الأول :أجهزة الوقاية الصحية و الأمن

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في انشاء اللجان الوقاية، و توكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية و الأمن 1 ، و إن كانت إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا إن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى، و هذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية ، أو نصوص القانون المنظمة لهذا المجال و الناحية العملية، أي عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، في حين أنها تشترك تقريبا في المهام و الاختصاصات الممنوحة لها.

أولا : من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية و الأمن

إن ذكر مصطلح أجهزة يعني أنها تأخذ عدة أشكال، فقد تكتفي المؤسسة بمندوبين فقط، أو تتعداه الى اللجان، كما يمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصالح الوقاية للامن.

1- مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن ، (ج ر عدد 4)

أ - تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبين للوقاية الصحة والأمن إذا كان عدد العمال المشغولين يساوي أو يقل عن تسعة (09) ، فتكتفي بمندوب واحد يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال .ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم على إن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا.(1).

ب - تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن

تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا للوقاية الصحية والأمن إذا كانت المؤسسة تستخدم أكثر من تسعة (09) عمال، تربطهم بالمؤسسة عقود عمل غير محددة المدة وتكون اللجان المتساوية الاعضاء، تتكون من ثلاثة(03) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ونفس العدد لممثلي العمال. هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد دون إن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل تسعة (09) عمال، وتسمى لجان الوحدة ، أما إذا كانت تشغل أقل من (09) فتكتفي بمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر. تتشكل لجان الوحدة من عضوان يمثلان العمال، ويلاحظ إن تشكلتها أقل من لجان المؤسسة سواء تعلق الأمر بلجان الوحدة أو المؤسسة فإن تعيين ممثلي العمال يكون من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا أو من طرف لجنة المشاركة، ويتم اللجوء إلى الانتخاب من قبل مجموعة العمال هو آخر حل، على أن تتوفر في ممثل العمال المؤهلات والخبرات في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتستمر عضوية أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن لمدة ثلاث (03)سنوات قابلة للتجديد، وتعود الرئاسة إلى مسئول الهيئة المستخدمة أو ممثله.(2).

ج-إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

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

1- سكيل رقبة ، دور لجان الرقابة الصحية و الأمن في الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، العدد 11 ، الجزائر ، 2014

2 المادة 22 من المرسوم تنفيذي رقم 05-09.

ثانيا- مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن:

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

أ- مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن:

تجتمع اللجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة أشهر، تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة ذلك يتم ذلك بناء على استدعاء من رئيس اللجنة.(1)

يمكن للجنة إن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها، تدون مداورات في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها والى هيكل التنفيذ والمتابعة.

وتتمثل صلاحياتها فيما يلي(2):

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قاعدة الحماية، سواء كانت جماعية من حيث الاستعمال أو فردية ، خاصة بكل عامل، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل التأكد أيضا على مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة.
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، وتكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها، بالإضافة إلى التأكيد من إنسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل.
- المساهمة في إعلام العمال وتكوين مستخدميهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة، والذين يشتغلون في الاعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الالتحاق بأول مرة أو عند تغير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل.

1- المواد من 8 المرسوم التنفيذي رقم 10-05 مؤرخ في 08 يناير 2005 يحدد صلاحيات لجان مابين المؤسسات للوقاية و الأمن (ج ر عدد4)

2- انظر المادة 3- 8 من نفس المرجع.

- ادرسة حوادث العمل واعداد الإحصائيات المرتبطة بها، ليتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها ، لترسل نسخ منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

ب- مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تكلف مصالح الوقاية والأمن بإتخاذ التدابير الوقاية التي تقرها اللجنة المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والأمن بالمؤسسة طبقا للتنظيمات المعمول بها وتتمتع بالصلاحيات التالية (1) :

- تساهم في الاعداد الساسة العامة للمؤسسة بمشاركة للجنة المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والأمن والسير على تنفيذها في بعض امجالات خاصة ما تعلق التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

- تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل بالاتصال باللجنة المتساوية الاعضاء، السير على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة التعليمات الوقائية الصحية والأمن وسط العمل.

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للحماية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية بالاتصال باللجنة المتساوية الاعضاء

- مساعدة اللجنة المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن في كل تحقيق حول حوادث العمل والأمور التي قد توحى بوجود خطر من شأنه إن يتسبب في عواقب وخيمة.

- إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل و اعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

- المساهمة في تربية عمال المؤسسة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتعليمهم وتكوينهم

- إعداد البرامج السنوية المتعددة السنوات في مجال التكوين وتحسين مستوى بالنسبة لجميع العمال لاسيما المستخدمين الجدد.

- القيام بتحقيقات متعلقة بحوادث العمل، بتعليم العمال بالتدابير المتعلقة بمكافحة الحرق، والتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية

وتكلف مصلحة الوقاية الصحية والأمن بتنظيم تعليم فرق بالتدخل والإنقاذ في مجال مكافحة الحرائق، ووضع

مخطط للتدخل وكذا السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق .

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

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

بالإضافة الى هذه الصلاحيات تلتزم مصالح الوقاية الصحية والأمن بمسك مجموعة من السجلات، نذكرها:

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

ب- **سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل** :تضمن حوادث العمل الخطيرة والقاتلة التي وقعت في مكان العمل ، وتسجيل الامراض المهنية أيضا(1)، التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد اسبابها، مه ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها او كيفية مواجهتها.

ج- **سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية** : بإعتبار إن الآلات والمنشآت من بين الاسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات وتوصيات الهيئة المختصة التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزاتالصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع مع ضرورة تدوين تاريخ اجراء الفحص.

1- المادة 10 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 - 02 - 1996 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم بأمر 96 - 11 مؤرخ في 10 جوان 1996(جر عدد06).

د- سجل حوادث العمل : ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحوادث المهني تاريخ وقوعه ومكان واسبابه، وظروفه والاصابات المخلفة على إثره ، أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال إسمه ومدة العجز التي استفاد منها التاهيل الذي حصل عليه ، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به. (1)

و أخير نتوصل إلى القول إن تدابير الوقاية الصحية والأمن هو التزام مشترك بين المستخدم والعمال، ذلك إن المستخدمين مطالبون بإعداد تدابير الوقاية الصحية والأمن والسهر على احترامها، بالإضافة إلى إحاطة العامل قبل مزاوله أي مهنة بكل المخاطر التي تحتويها، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية التي تتناسب مع الخطر وتدريب العمال على استخدامها حتى تكون ذات فعالية، ويبين المخاطر المحتملة في حال عاود استعمالها، و الجزاءات المقررة للعمال المخالفين ، هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالالتزام جوهرى ليترتب على العامل الجزاءات التأديبية التي تصل أحيانا إلى حد فصل العامل بغير مسؤولية ري العامل .وعليه امتثال كلا الطرفين يؤدي بالتاكيد الى تحقيق بيئة عمل آمنة وعمل مؤمن.

الفرع الثاني :دور طب العمل في الوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل و تحسين ظروفه، حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساسا، و مهام علاجية استثناءا لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية لصحة وفى دورتها الأولى سنة 1950 مفهوما واسعا لطب العمل إذ انه يهدف إلي المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسدي و الذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن.وضع العمال الويقاتي في المهنة يلائم وضعهم الفيزيولوجي والنفسي .(2)

1- المادة 10 من المرجع نفسه .

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، منشورات دار الريحانة ، طبعة مزيدة و منقحة ، الجزائر 2006 ص 172.

أولاً: أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة

بمقتضى المادة الثانية عشرة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، يهدف طب العمل الذي تعد مهنته وقائية أساساً، وعلاجية أحياناً إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الانتاجية والابداعية.
- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن إن تنجز عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الاضرار اللاحقة بصحتهم
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل ، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها او القضاء عليها
- تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع كل انسان في مهامه
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة نشيطة للعمال.
- تقييم مستوى صحة العمال في محيط العمل .
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداويات الأمراض المهنية والأمراض ذات الطبع المهني
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للانسان والطبيعة .

ثانياً: إنشاء مصلحة طب العمل

انشاء هذه المصلحة التي تضمن الحماية الطبية للعمال إجباري في جميع المؤسسات، وهو التزام على عاتق هذه الأخيرة، عليها أن تتكفل بمصاريفه، وبمقتضى المادة الاربعة عشرة من القانون سالف الذكر، يمارس طب العمل في الاماكن العمل نفسها ، ولذا يتعين على المؤسسة المستخدمة إن تنشأ هذه المصلحة وفقاً لضوابط حددها التنظيم ولكن إذا حالت هذه المصلحة وفقاً لضوابط حددها التنظيم من انشاء مصلحة لطب العمل من طرف المؤسسة المستخدمة، يتعين عليها (1):

1- المادتان 2 - 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 .

- إما المساهمة في انشاء مصلحة طبية ما بين المؤسسات على أساس أقليمي.
- واما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وذلك حسب اتفاق نموذجي.

وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي استجابة لطلب المؤسسة المستخدمة أو تخلى عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة إن تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، وذلك حسب اتفاق نموذجي. ويحدد هذا الأخير، وكذلك شروط تنظيم وتسيير مصالح طب العمل، عن طريق التنظيم، على إن يشارك وجوبا، ممثلوا العمال في كل قرار يتخذ ويتعلق بمباشرة طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة.

نلاحظ إن المشرع الجزائري، اخذ بمعيار مبني على أساس حساب الوقت الضروري للأداء لطبيب العمل مهنته عندما يساوي او يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي، ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس ميقاتين بمعدل ساعة واحدة في الشهر لكل عشرة عمال يعملون في موقع شديد الخطورة، والثاني بمعدل ساعة واحدة لكل 15 عامل يعملون في موقع متوسط الخطورة، أو قليلها ويمكن زيادة في الميقاتين المذكورين حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي في التخطيط الصحي .

ثالثا : مهام طبيب العمل:

يعد طبيب العمل مستخدما لدى المؤسسة التي يشتغل عندها، إما على أساس الوقت الكامل أو على أساس الوقت الجزئي وطبيب العمل، أجير تابع لرئيس المؤسسة بمقتضى عقد عمل . ومع ذلك ، فإن الطبيب (أو الهيكل الطبي) لدى المؤسسة المستخدمة، مستقل من حيث ممارسة مهنته الطبية ويبقى، شخصا، مسؤولا عن أخطائه التقنية البحتة .(1)

وبالمقابل، يعتبر مدير المؤسسة، مسؤولا عن الأضرار التي يمكن إن تسببها المصلحة الطبية بمقتضى عدم كفاية

تنظيمها كأن يؤدي عدم القيام بالفحوص منتظمة إلى ظهور مرض السل بشرط إثبات علاقة السببية ما بين ظهور هذا المرض وعدم انتظام الفحوص. و استنادا إلي النصوص القانونية والتنظيمية ، المتعلقة بتنظيم طب العمل يمكن تقسيم المهام الى اربعة أنواع:

1- راشد راشد ، مرجع سابق ، ص 138.

أ- مهام متعلقة بالاستشارة:

حددت المادة 21 على طبيب العمل إن يشارك الهيئة المستخدمة في جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة و طب العمل و السلامة في وسط العمل ،حيث يعتبر مستشار لصاحب العمل بشأن الاجراءات الواجب اتخاذها لمنع وقوع حوادث العمل و لتحسين ظروف العمل و شروطه في المؤسسة و النظافة العامة في أماكن العمل و تكييف مناصب العمل و تقنياته و وتأثره مع البنات الجسمية البشرية من الأضرار، لاسيما استعمال المواد الخطرة و أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية ،إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة و النظافة و الأمن وسط العمل و ترقية الصحة من حيث إمكانية إجراء دراسات و تحقيقات عن الأمراض و الأوبئة و يستشار أيضا فيما يخص البناءات و التنظيمات الجديدة و التغييرات المتعلقة بالأجهزة و الآلات.

ب - مهام متعلقة بالفحوص الطبية:

فحوص من أجل التوظيف ،فحوص دورية و فحوص استئناف العمل كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية(1) ، للتأكد من سلامة العامل و تأهله لشغل المنصب ، أو لإصابته بأي أمراض معدية او مهنية و يلتزم الطبيب بإعداد ملف كامل عن العامل و الاحتفاظ بدون الإخلال بالأخلاقيات مهنة الطب حين يتعلق الأمر بالسر المهني .

ج-المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن والإسعاف:

بحيث إن له الحرية في الدخول إلي أماكن العمل للاطلاع على وسط العمل و ظروفه، و تقديم الاقتراحات للاتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن و الحالة الصحية للعامل و ما يقوم في تكوين العمال في مجال تقديم الإسعافات الأولية و إعادة التكييف المهني للعمال المصابين بحوادث عمل و الأمراض المهنية.(2)

د- مهام العلاج الاستعجالي:

إن دور طبيب العمل، هو وقائي فقط (رقابة على التدابير الصحية والوقاية من حوادث العمل)، ولا يقدم العلاجات إلا في الحالات الاستعجال، كما لا يحق له المطالبة الاتعاب و على عاتق رئيس المؤسسة.

1-راجع المادة 19 من المرسوم 93 – 120.

2- المرسوم التنفيذي 92 – 276 المؤرخ 6 يوليو 1996 المتعلق بأخلاقيات الطب (ج ر عدد 52).

أن يقدم له الوسائل اللازمة لممارسة عمله (المكان والمرضى).

ويمكن لطبيب العمل إن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء تحليل عليها والقيان بكل فحص لأية أغراض مفيدة. وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل والفحص، يوصي بإتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال. ويتعين على المؤسسة المستخدمة إن تأخذ بعين الاعتبار، آراء طبيب العمل.

-إن التكوين الأولي والمستمر لأطباء العمل، يعد من بين اهتمامات السلطة العمومية ،وفي هذا الصدد، نصت المادة من القانون 15 من القانون 88-07، على إن مصالح الصحة تتكفل بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها ومراجعتها بالإننتظام بإنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط للبحث وأخرى مرجعية بضمان الرسكلة لصالح الاطباء وتقنيي الصحة

رابعا: الرقابة على طب العمل

أوكل المشرع، رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لمفتشي العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها. و يقوم مفتش العمل، عند معاينة مخالفات ضد التشريع، بإنذار مسئول المؤسسة المستخدمة، حتى يمتثل للتعليمات المقررة في التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل، محددًا أجلًا لوضع حد لتلك المخالفات، و فضلا عن الرقابة التقنية والادارية المنوطة بالمصالح الصحية رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل للمصالح الصحية المختصة التي تعين لهذا الغرض ،أطباء مكلفين بمهمة الرقابة و التفتيش إذا ما تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن او مندوب الوقاية الصحية و الامن أو طبيب العمل أو أي عامل، من وجود سبب خطير وشيك الوقوع ،بيادر فورًا بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلهم أو ينوب عنهما قانونا ،بهدف اتخاذ الاجراءات الضرورية الفورية الملائمة.

و عندما يتحقق مفتش العمل اثناء زيارته التفقدية لوحدة ما ، من وجود سبب خطير وشيك الوقوع يهدد إما أمن العمال أو حماية الوحدة، يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي اجراء مفيد، وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون الوقاية الصحية و الامن وطب العمل وكل مخالفة لاحكام هذه المادة يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 و 2000 دج ،و في حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة تتراوح ما بين 4000 و 6000 دج أو بغحدي هاتين العقوبتين.

المبحث الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

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

صدر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 المؤرخ في 30 ماي 1968 و يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية، و المرسوم رقم 367-68 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق .

لقد سمح الامر 33-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع، و بطبيعة الحال كان للتشريع بالسير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل، و يتجلى ذلك من خلال القانون رقم 12-78 المؤرخ بتاريخ 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و كذا نصوصه التطبيقية.

وإبتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، وذلك نتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد احلال اقتصاد السوق.

لقد سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية و المهنية، وذلك من خلال اعطاء مكانة أوسع للاتفاقيات الجماعية و السماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل تشريع العمل.

نظرا للأهمية القصوى لهذا المجال جعلت مصالح أو هيئات خارج المؤسسة لتجسيد هذه الوقاية الصحية و الأمنية للعمال و من بينها التي سنتطرق لها في المطلب الاول لدور مفتش العمل بينما سنتطرق في المطلب الثاني لتبيان دور الضمان الاجتماعية و الهيئات الاستشارية في الرقابة.⁽¹⁾

1- Jean, Maurice Verdier, Ali, Coevret , Marie- Armelle Souriac,Droit du travail volume 1,14eme edition,Paris

France,2007 ,p31

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية العامل من حوادث العمل و الامراض المهنية:

أدى ظهور التشريعات العمالية و تزايد التقدم التكنولوجي و النمو المتزايد للطبقة العاملة الى انشاء وحدات ادارية تابعة للدولة تسمى: "مفتشية العمل" أوكلت لها مهمة تفتيش العمل و نقصد به بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في اماكن العمل و ذلك لمعرفة أوجه النقص اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية التي لم تتعرض لهل هذه الاحكام و بالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو ازالتها عن طريق التوجيه و الإرشاد أولاً ثم الردع و القمع ثانياً في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

لقد تبنت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال نظام تفتيش العمل و ذلك بمصادقتها سنة 1962 على الاتفاقية الدولية المتعلقة بالتفتيش في المجال الصناعي و التجاري الصادرة في 19 جوان 1947 و هذا رغبة من المشرع الجزائري الى وجود جهاز اداري رقابي تحت اشراف الدولة، يضطلع بصلاحيات الرقابة على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي و التفتيش على المخالفات المرتكبة من قبل صاحب العمل و التحقيق حول ظروف و شروط العمل و السلامة، و يتمثل هذا الجهاز الاداري الخاص في جهاز تفتيش الذي تمثله في الجزائر مفتشية العمل.

وقد عمل المشرع منذ تأسيس هذا الجهاز الى تحديد القواعد المنظمة لهيكل هذا الجهاز و تنظيم عمله الى جانب القواعد المنظمة لتعيين و تدريب مفتشي العمل و الأحكام الخاصة بحقوقهم و واجباتهم.

الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل و هيكلها و المهام المنوط بها

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من مفتشية العمل، و هذه الأخيرة تشمل على هياكل مركزية و أخرى غير ممرضة (1).

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم و التكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، و لكل منهما مهام خاصة بها و تضم الهياكل الممرضة التابعة للمفتشية العامة للعمل،

1- قانون 90-03 مؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بمفتشية العمل، (ج ر عدد 6) ، معدل و متمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج ر عدد 6)

متفشيات جهوية للعمل على المستوى المحلي المختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك.

أولاً: مفتشية العمل في إطار القانون 03-90

جاء بصدد تفتيش العمل القانون 03-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 حيث حدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل هذا تطبيقاً للمادة الأولى منه.

ويعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليه في تشريعات العمل فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها(1)، ونظراً لأهمية هذا الجهاز الاجتماعي العام فإن ذلك سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من أجل تنظيمه وتسييره .

ثانياً: هياكل مفتشية العمل

انطلاقاً من المادة الرابعة من القانون 03-90 وقد صدر المرسوم التنظيمي رقم 209-90 المؤرخ في 14 جويلية 1990(2) المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها وقد اعتمد هذا المرسوم سلطة مركزية لمفتشية العمل، وتنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي كان يعمل تحت سلطتها الوصاية جهاز التفتيش سابقاً للمديرية الفرعية لتفتيش العمل لكن في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، أصبحت مفتشية العمل تضم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية.

أ_ الهياكل المركزية:

تضم هذه الهياكل مديرتين: (3)

1/مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

1- بشير هدي ، مرجع سابق ،ص 171

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

3 - المواد 4-5-6-7-8-9 من نفس المرسوم.

وتكف مديرية العلاقات المهنية طبقا للمادة 5 من نفس القانون بمتابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها

واعداد التقارير الدورية بشأنها والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به وبالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتنفيذها والسهر على وضع الأليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل، وكذلك السهر على تحسين وتطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل .

بالإضافة الى ذلك تبادر الى كل عمل يهدف الى تحسين شروط العمل لاسيما بإعداد وتنفيذ استراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لاسيما المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها. وتضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات:

- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

- المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

تكف المفتشية طبقا للمادة 7 من نفس القانون تكلف بما يلي:

متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التلخيص التقارير الدوري بشأنها كما تدعم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والاعلام، وتعمل على تحديث نشاطات تهدف الى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني واعدادها وتنفيذها وتسييرها وتعد الاتفاقيات الجماعية للعمل وتحسينها وانجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.

2/مراقبة تطبيق التشريع:

أما الثانية طبقا للمادة 8 من نفس القانون تكلف بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقون

بالعمل في مجال ظروف العمل، كما تعمل على تقديم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل و تطوير كل الأعمال و المناهج الرامية الى تحسين ظروف العمل و تساهم في اعداد برامج و النشاطات و إجراءات الوقاية من الأخطار و الأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية و الهيئات المتخصصة ، و عليها تضع أليات تهدف الى تزويد العمال و الشركاء الاجتماعيين بالمعلومات و الارشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل وذلك ما جاء به المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العمل.(1) و طبقا للمادة 9 من نفس القانون وتكلف هذه الأخيرة بتحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس الرامية الى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مفتشية العمل، كما تعمل على معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون القضائية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال.

ب: الهياكل غير المركزية

تضم هذه الهياكل مفتشيات جهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل، ويتم التحديد الجغرافي لهما بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة.(2)

1/المفتشية الجهوية للعمل

توجد هذه المفتشية على المستوى المحلي و مختصة بولاية أو عدة ولايات، وتعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم و تأطير و مراقبو مصالح المالية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل، و تتولى هذه المفتشيات على وجه الخصوص ، السهر على احترام الأدوات و الطرق و المقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل و مكاتب مفتشية العمل، و تقوم بمتابعة الإجراءات و الدعاوي التي شرع فيها على مستوى المجالس القضائية وتطوير الوضعية الاجتماعية على أساس المعطيات التي تعرضها مكاتب العمل و مفتشو العمل، و اعلام الادارة المركزية بذلك يساعد المفتش الجهوي مساعد مكلف بالشؤون التقنية و القانونية.

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

2- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الاقليمية للمفتشيات الحضرية للعمل ومكاتب التفتيش (ج ر عدد 48)

2/ مكاتب مفتشية العمل:

توجد هذه المفتشية على المستوى منطقة صناعية واحدة أو أكثر بحيث يمكن أن تنشأ عدة مكاتب على مستوى منطقة دائرة واحدة وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشية العمل كقاعدة عامة، وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشية العمل بعدة مهام منها: القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة و الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها و الاشعارات المسبقة بالإضراب، و إعلام المستخدمين و المنظمات النقابية بتشريع العمل، و ضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم و تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الآجال التي يحددها القانون، و مساعدة الوسطاء أثناء مهمتهم، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال، وما يميز تنظيم مفتشية العمل هو الانقطاع عن الأساليب السابقة و المتمثلة في تكييف مستمر لمفتشية العمل و تطابقها مع تنظيم الإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر من مقياس لأهمية للأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشية العمل مهامها في القطاع العام الاقتصادي، أما تسيير مفتشية العمل على مستوى الهياكل غير المركزية فيتم بواسطة مفتشون جهويون للعمل، يعينون بموجب قرار وزير العمل وذلك بناء على اقتراح المفتش العام للعمل، هذا بدوره يعين المفتشين الجهويين المساعدين و رؤساء مكاتب مفتشية العمل بتفويض من وزير العمل.(1)

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

ثالثا - مهام مفتشية العمل

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

1- انظر المواد من 19 الى 26 من المرسوم 05 - 05 .

أهم مهام مفتشي العمل تحددها المادة الثانية من قانون 90-03 فيما يلي:

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

الفرع الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العامل والحماية القانونية له

قبل الإصلاح الذي جاء به القانون رقم 09-03 المتعلق بمفتشية العمل المشرع الجزائري ومن خلال المادة الثانية من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق باختصاصات جهاز التفتيش(1)، حدد مجموعة من الأشخاص أوكله لهم صلاحية التفتيش وهم:

- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي بموجب الأحكام للأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

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

- الأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو السفن الصيد ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية تصدر بالاشتراك ما بين وزير النقل والوزير المكلف بالعمل.

وهناك طائفتان من العمال أسندت مراقبة تهيئتهم إلى جهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهي: عمال المناجم والمقالع، لفلاحين وعمال الفلاحة يتم مراقبة هؤلاء الأشخاص وشروط عملهم بموجب نصوص قانونية، يتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة لوزارة الصناعة والطاقة بالنسبة لعمال المناجم والمقالع ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي.

وفي ظل الإصلاحات الجديدة وفقا للقانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حيث وسع من اختصاصها في جميع الميادين المذكورة سابقا، ما عدا التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي بالوظيفة العسكري والأمن الوطنيين.

أولاً: اختصاصات مفتش العمل

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

ثانياً: صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة

منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد من مدى مراعاتها النصوص القانونية التنظيمية المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العمال، وتصل صلاحياته الى المساهمة في تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة أسباب الخطر وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارات الميدانية لأماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل عليها

ليصل الى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

- حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشية العمل الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش، وهي صلاحيات مكرسة في أغلب التشريعات العمالية وحتى المواثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل، ومن بين هذه الصلاحيات نجد:
- _ مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل.
 - _ تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.
 - _ تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهم.
 - _ إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
 - _ إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير.
- إن مفتشية العمل تضم أعوان متخصصون ومحلّفون يدعون "مفتشي العمل" يمارسون هذه الصلاحيات وفقا للسلطات المحددة والمخولة لهم قانونا.
- لقد خول التشريع الجديد 90-03 في المواد من 5 الى 11 لمفتشية العمل (1) الصلاحيات الخاصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتنحصر هذه السلطات في:
- أ/ الزيارة الميدانية لمكان العمل:

إن الزيارات الميدانية لأماكن العمل، ضمن صلاحيات مفتش العمل ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، إنما عليه أن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له.

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

مفتش العمل له حق الدخول الى أي مؤسسة نهرا، تشتغل فيه أشخاص تحميمهم الحكام القانونية والتنظيمية التي تعين عليهم معاينة تطبيقها.

كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا اذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل، كما يمكنه القيام بالزيارات الميدانية بمفرده و له حق أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال و لا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل له السلطة عليهم، و لا يكتفون بالمرافقة و إنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل و عدم عرقلة نشاطهم.

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

ب/ تدوين وتحرير نتائج الزيارة:

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

__ أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو أي منتج، قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورته على صحة

العامل، وإذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا.(1)

__ الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية والصحة والأمن وطب العمل.

__ كما له حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل، أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات من طرف من المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه وتحرير ملاحظة كتابية واعتذارات ومحاضر المخالفات

1- الفقرة أ. د من نفس المادة .. القانون نفسه.

وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشي العمل، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعين عليها أن تقدمه في أي وقت بناء على طلبهم، وبعد أن ينتهي مفتش العمل زيارته الى مكان العمل يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما يتعلق بالوقاية و الأمن بصفة خاصة و مدى توفر المؤسسة على مصلحة طب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص و الواقع.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، فهنا يمنحه أجل لا يتجاوز ثمانية 8 أيام للامتثال، وفي حالة تقاعسه يحزر ضده محضر يثبت نوع المخالفة ويوجهه للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل الى المتابعة القضائية.

نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل وقوع خطر على العمال بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها، فيخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل.

و عليه نقول ان مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة قد يكتفي بتحرير ملاحظته الأولى، كما يمكن له توجيه اعدار ثاني او تدوين محاضر المخالفات وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة، ليقوم بتدوين هذه الملاحظات والإعدارات في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل ويقدمه عند الطلب، وأي اخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة.

ج/ تلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحة الوقاية:

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

1 يتلقى الشكاوى من طبيب العمل:

يقدم طبيب العمل الى الهيئة المستخدمة مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبيي ويتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى بقرار ضرورة تغيير منصب أحد العمال بسبب ضعف في صحته لعمل آخر ملائم، ويتدخل أيضا حين تكون الهيئة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة بالمعوقين.

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

2_ تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية:

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

ه/ يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة:

في حالة اخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، توجيه إنذارات بالامتنال للتعليمات في إطار الاحكام التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل وأساليب عديمة النظافة والخطيرة، فيحرم مفتش العمل محضر مخالفة وتقديم إعدار للمؤسسة المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أما اذا لاحظ أن هناك خرق للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات يلزمون هذه المؤسسة في الامتنال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام، وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون محضر بذلك و يخطررون به الجهة القضائية لصاحب العمل، فالعامل أيضا له حق معارضة رأي أو قرار مفتش العمل في حالة عدم الموافقة.

وفي إطار هذه الاختصاصات ألزم المشرع في المواد 18 و 10 من القانون المتعلق بمفتشية العمل مفتشي العمل أن يدرسوا كل العوارض و المعلومات التي يضطلعون عليها في السرية التامة و عدم الكشف عن هوية المشتركين و يتعين عليهم التقيد بالسري المهنية أو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص جميع المعلومات المتعلقة بتسيير المؤسسة المستخدمة و إدارتها الخاضعة لرقابتهم.

ويمكن الإشارة الى أن المعوقات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.

ثالثاً: الحماية القانونية لمفتش العمل

يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم خاصة من التهديدات والاهانات والشتائم، والقذف وكل الاعتداءات مهما كان نوعها، إن المادة 23 من القانون أحالت إلى المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 156/66(1) من يمارس الضغوطات و الاهانات ضد مفتشي العمل يحكم عليهم بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج و الحبس من شهرين الى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين(2)، أضف إلى ذلك إدارة مفتشي العمل تضمن لهم التعويض عن الضرر الناتج عن هذه الأعمال إذا اقتضى الأمر، فتحتل محلهم في الحصول على ذلك التعويض من مرتكبي الاعتداءات و التهديدات.

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

ومهما كانت هذه الصعوبات والعراقيل التي تواجهها مفتشية العمل في ممارسة صلاحياتها وسلطتها فإنها تبقى الجهاز الوحيد لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل.

1- الأمر رقم 66 – 156 في 8 يونيو سنة 1966 ، المعدل و المتمم ، و المتضمن قانون العقوبات .

2- انظر المادة 24 من القانون 90 – 03 .

المطلب الثاني: دور الهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي في مجال الرقابة:

تتمثل الآليات الوقائية الخارجية المقررة لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والامن هي تلك الاجهزة التي تتواجد خارج المؤسسة وتتمثل اساسا في مفتشية العمل وأجهزة اخرى تمثل الدولة فما هو دورها في تحقيق الحماية ؟

الفرع الأول: دور الهيئات الاستشارية في مجال الرقابة:

لقد أثبت المشرع الجزائري استعداده و ارادته في ترقية سياسة الوقاية من الأخطار المهنية وذلك من خلال تبني و اقرار معايير واجراءات قانونية تجسدت في إصدار أكثر من مئة نص ذات طابع تشريعي وتنظيمي تتعلق بالوقاية من الأخطار عموما ومن الخطر الكيميائي على الخصوص، منها القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي يتمثل الأساس المرجعي المنظم لهذا المجال.

إن هذا الإطار التشريعي والتنظيمي ينص أيضا على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لاسيما حوادث العمل و الأمراض المهنية قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، يشكل اساس الحماية الاجتماعية لضحايا حوادث العمل و الامراض المهنية، حيث أن هذا القانون يحدد طبيعة .

لم تكثف السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات، بل عمدت أيضا الى تجسيد سياسة الوقائية ميدانيا من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات(1) مكلفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ منها:

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

2- المرسوم التنفيذي رقم 2000 – 253 مؤرخ في 23 أوت 2000 ، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و تنظيمه (ج ر عدد 53)

أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

ان المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تخضع لوصاية ويسير عن طريق مجلس ادارة، انشا بموجب المرسوم التنفيذي (1) رقم 253-2000 المؤرخ في 23 اوت 2002 بعد حل المعهد الوطني للصحة والامن، الذي كلف بالمساهمة في اعداد تنظيمات وتقنيات الامن والمشاركة في نشاطات الهياكل كلجان الوقاية الصحية والامن والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والامن ويدل تأسيسه على حرص السلطات العمومية على تعزيز جانب الوقائي من خلال توفير الخبرة في مجال توعية والتكوين بالموارد البشرية المتخصصة وانجاز التحقيقات والدراسات بغرض تحسين شروط العمل داخل من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة و صحية في هذا الإطار، ومن أجل تحقيق تكفل فعلي بهذه الأهداف، تدعم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بمخبر في قياس بيئة العمل ومخابر في علم التسمم، بغرض قياس حجم الأضرار في أماكن العمل، لاسيما الأضرار الكيميائية، كما يقدم توصيات عملية للمستخدمين بغرض ادخال التعديلات والتحسينات الضرورية.

ثانياً: التهيئة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية في أشغال البناء، والأشغال العمومية والري (OPREBATH)

ان الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري

(OPREBATH) المنشأ بناء على المرسوم التنفيذي(1) رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتضمن انشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطاء المهنية في نشاطات البناء والري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها للمساهمة ، في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية من خلال الملاحظات و الإرشادات و التوصيات التي يقدمها ، في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام الذي ينشط فيه ازيد من مليون عامل من خلال :

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري.
- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية
- القيام بزيارات منتظمة للوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري.
- اجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة والمميتة.

- مطالبة الهيئات المستخدمة على القيام بالمبادرات من أجل تكفل أحسن بأمن وحماية الصحة بأساليب واستعمال منتجات ومواد البناء.

- اقتراح على السلطات العمومية والتدابير الرامية الى تحسين الأنظمة التقنية بالأمن في نشاطات البناء.
- القيام بأعمال تهدف الى اعلام واستشارة في مجال الوقاية في المؤسسات.
- ابداء الرأي في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي الى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.

ثالثا: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن

تم انشاء هذا المعهد بمقتضى الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 وهي مؤسسة عمومية تهتم بحفظ الصحة والأمن، ويتمثل دوره في اعطاء معلومات حول الوضع الصحي للسكان وتقديم معطيات علمية وواقعية لرسم سياسات الوضع الصحي للسكان وتحديد التوجهات الاستراتيجية للبرامج في مجال الصحة المرسوم التنفيذي رقم 252-2000 المؤرخ في 23 اوت 2000، المتضمن انشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

لقد أولت التشريعات الجزائرية اهتماما كبيرا للتعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وأقرته كواجب تضطلع به الهيئة المستخدمة وهذا ما تضمنته النص القانوني التالي الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن من بين المهام التي أنيطت لهذا المعهد تطوير التكوين المتواصل عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى المهني للعمال المتخصصين في الميدان ومنهم أعضاء لجان حفظ الصحة والأمن.

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

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

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

المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002. المتعلق بشروط تنظيم، تعليم، اعلام، وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

رابعاً: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل

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

خامساً: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أنشئ هذا المجلس الذي يترأسه الوزير المكلف بالعمل تطبيقاً لنص المادة 27 من قانون 88-07 ليسهر على اشراك كل الأطراف في وضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها وتشجيع كل ناشط يهدف الى ذلك ومن بينها لجان الوقاية والأمن والصحة غير أنه بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 96-2009 المؤرخ في 05 جويلية 1996 لا نجد أن لها دور في تشكيلة المجلس.(1)

الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية

ان من مهام الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها اي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعامل او ذوي حقوقه، وانما له ايضا دور وقائي، شأنه في ذلك باقي الهيئات الاخرى، التي اصبحت تركز اهتمامها على مرحلة ما من قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الانساني للعامل، فسعت جاهدة الى التنوع في الاجراءات الوقائية لكنها تشتتت في نقطة واحدة.

1- المرسوم التنفيذي رقم 2002 - 253 مؤرخ في 23 أوت 2002 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 53)

لا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا اساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، وهو دفع الاشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الاجراءات تهدف الى الوقاية من حوادث العمل والاطار المهنية. أولا: هيئات الضمان الاجتماعي مسؤولة عن الحماية

تتوزع هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى تراب الوطن لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية.

أ / على المستوى الولائي:

توجد مصلحة على المستوى الولائي، تتولى مهمة بلاغات حوادث العمل والامراض المهنية وارسالها الى الصندوق الجهوي، بالإضافة الى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها. تتكفل الوكالات للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية، اضافة دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بما يلي:

_ ضمان مصلحة الاداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية.

- النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية اذ تكثف بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام ايضا بالتحصيل.

- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

ب/ على المستوى الجهوي:

وجود مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل الى مصلحة المعلومات بالإضافة الى ذلك توجد مصلحة للمراقبة، ولإجراء تحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحدث.

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

ج/ على المستوى الوطني:

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين: الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية.

ثانيا: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

يفرض القانون الالتزامات على صاحب العمل تتمثل أساسا في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب العمل، أو عن العمال المشغلين عنده طبقا لأحكام القانون وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظرا لأهميتها وضع المشرع أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها. (1)

أ/ قيمة الاشتراكات:

ألزم المشرع صاحب العمل أن يصرح الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة اقليميا بالنشاط الذي بدأ في ممارسته في غضون عشرة 10 أيام التالية للشروع في العمل وحدد له نفس المدة ما إذا قام بتوظيف أي عامل بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة العمل أو الأجر الذي يتقاضاه.

إذا مارس رب العمل نشاطه دون أن يقوم بهذين الالتزامين، يكون ملزما بدفع غرامة تفرضها عليه هيئة الضمان الاجتماعي، دون أن تكون لها سلطة تحديد قيمتها لأن المشرع تكفل بذلك.

يتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف ثلاثين 30 يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدنية الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحا رسميا بالأجور ويبين الجور المتقاضية بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة وتحدد نسبة الاشتراك ب 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي: (2)

24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم، و5% يتحملها العامل.

1- المادة 6 من قانون 83 – 14 مؤرخ في 2 جوان 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28)

2- انظر المادتان 1 و 2 من المرسوم رقم 85 – 30 المؤرخ في 9 فيفري 1985 المتعلق بتوزيع النسب في الضمان الاجتماعي (ج ر عدد9)

ان عدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني أنه سيعفى منه، وانما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة وتستعين في ذلك بالاشتراكات المدفوعة سابقا، إما إلى الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية.

إن التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقا وإنما جزافيا، ويكون صاحب العمل ملزما بدفع غرامة تحدد ب5%.

ب/ طرق تحصيل الاشتراكات:

يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المحددة في الآجال المحددة(1)، وفي حالة تقاعس عن ذلك فهئية الضمان الاجتماعي ملزمة بمنحه أجلا للتسديد، يصل الى ثلاثين 30 يوما وتعلمه بذلك عن طريق الإعدار، وفي حال رفض الاستجابة يمكن للهيئة أن تسلك أي سبيل من السبل التي منحها إياه المشرع بغية التحصيل الاجباري. الطريقة الأولى: التحصيل عن الجدول

ويتم التحصيل عن طريق الجداول(2) من خلال مصلحة الضرائب بمقتضى جول محدد للدين، وهذا الجدول مغد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير الضمان الاجتماعي المعينة بالتوقيع عليه وتحت مسؤوليته الشخصية، وإن كان رب العمل ملزما بالدفع إلا أنه غير ملزم بكل ما جاء في الإعدار فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية(3) في غضون ثلاثين يوما من تاريخ استلام التبليغ.

الطريقة الثانية: الملاحق

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

1- انظر الباب الخامس المواد من 17 الى 25 من نفس المرسوم.

2- انظر الفصل الأول المواد من 47 الى 50 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالنزاعات الضمان الاجتماعي(ج ر عدد 11)

3- انظر المادة 25 من المرسوم 85 – 30.

الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية

لهيئة الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية في حدود المبالغ المستحقة، وتلتزم المؤسسات السابقة الذكر بعد استلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية.(1) الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض

تتشرط بعض البنوك والمؤسسات المالية على المكلفين الذي يطلبون قروضا(2) بتقديم شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقترضة باقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي.

نشير في الأخير أنه رغم تعدد الطرق المتبعة من طرف الضمان الاجتماعي إلا أنها تتفق في تحميل المدين لنفقات التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء.

ج/ ماهية تدابير الوقاية للضمان الاجتماعي:

إن رأسمال الوقاية المسيرة بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن، وتبعا للتنظيم المعمول به يقوم الصندوق الوطني للتأمينات على حوادث العمل والأمراض المهنية في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثيرات حوادث العمل والأمراض المهنية، كما يتضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية فيما يلي:

__ العلاقة القائمة بين الوكالة ومفتشية العمل المتمثلة أساس في التصريح عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

__ مكافأة تغيير العمل في حالة المرض.

__ دراسة مختلف الطرق التي تؤدي الى التقليل من عدد وخطوة الحوادث.

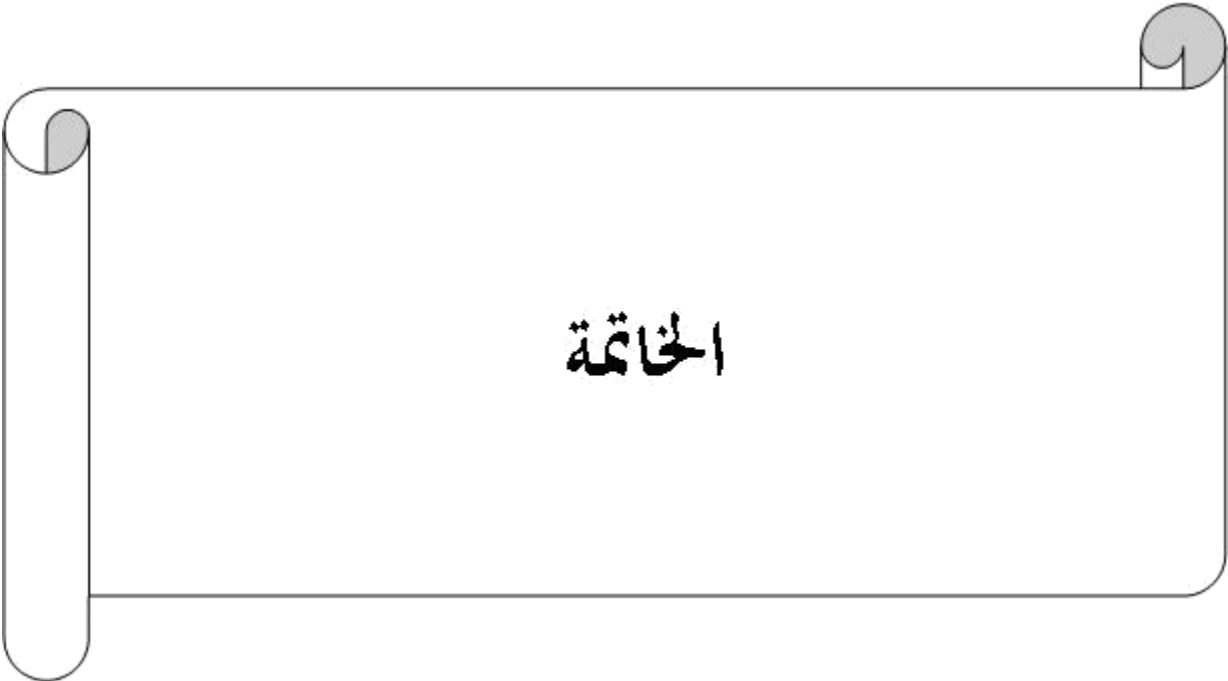
__ تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.

__ تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودات معتبرة في مجال الوقاية.

__ المطالبة بتدخل مفتشية العمل لإجراء أي تحقيق وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.

1- انظر الفصل الثاني للمواد من 51 الى 56 من القانون 08 - 08 .

2- انظر الفصل الثالث للمواد من 57 الى 61 من القانون 08 - 08 .



الخاتمة

الخاتمة:

لقد اثبت المشرع الجزائري استعداداه وإرادته في ترقية سياسة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال تبني وإقرار معايير وإجراءات قانونية، تجسدت في إصدار أكثر من مئة نص ذات طابع تشريعي وتنظيمي تتعلق بالوقاية من الأخطار عموما ومن الخطر الكيميائي على خصوص، منها القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، الأمن وطلب العمل، والذي يمثل الأساس المرجعي المنظم لهذا المجال.

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

لم تكثف السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات بل عمدت أيضا الى تجسيد سياسة الوقاية ميدانيا من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات مكلفة بوضع هذه السياسة حيز النفاذ، نذكر منها:

- _ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)
- _ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري.
- _ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS.
- _ المفتشية العامة للعمل، والتي تشمل مهامها كافة المجالات التي تغطيها تشريعات العمل وخاصة في مجال رقابة الصحة والسلامة المهنية في وسط العمل.

إن هذه المؤسسات والهيئات تسهر على ضمان احترام القوانين والتشريعات، بما يضمن شروط أفضل للشغل في أماكن العمل، تسمح للعمال بأداء مهامهم في سلامة تامة، ولكنها تبقى قليلة الفاعلية بدون اشراك المستخدمين وأرباب العمل، باعتبارهم المسؤول الأول عن الوقاية داخل المؤسسة الذي يحتم عليها اتخاذ

الإجراءات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر العمل مستخدمة في ذلك التوعية والتدريب إجراءات خاصة على غرار سياسة HSE لتكفل حماية العمال ومحيط العمل.

ينبغي الإشارة أيضا، إلى ان أية استراتيجية للوقاية من الحوادث العمل والأمراض المهنية وفي مجال التسيير العقلاني للمواد الكيميائية، تمر حتما عبر وضع إجراءات دائمة للتحسس وانخراط الهيئات الممثلة للمؤسسة، حسب ما ينص عليه القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، الأمن وطلب العمل، والنصوص التطبيقية المتعلقة به، والذي يحدد هذه الهيئات ب:

- اللجنة الوقاية والصحة والأمن (اللجنة المتساوية الأعضاء) داخل كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال.
- اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية والصحة والأمن، في حال وجود عدة مؤسسات تتدخل في نفس مكان العمل.
- مصالح الوقاية والصحة والأمن داخل كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 50 عاملا؛ -مصالح طب العمل.

في ذات السياق دائما، فإن مساهمة منظمات أرباب العمل والمنظمات النقابية، تعتبر شرطا حاسما في تطوي البرامج الوطنية المسطرة في هذا المجال.

فمن واجب المستخدمين اتخاذ إجراءات الوقاية والحماية من خلال التقييم والمراقبة الأخطار في أماكن العمل، لاسيما، تلك التي تتعلق بحالات التعرض للمواد الكيميائية، ذلك ان تحقيق هدف "العمل اللائق"، يمر عبر الوقاية من ظهور الأمراض المهنية الناجمة عن التعرض لهذه المواد.

من جانب آخر، فإن للعمال وممثليهم حق المشاركة، على كافة المستويات، في كل ما يتعلق باقتراح ومتابعة وتنفيذ البرامج الخاصة بالوقاية في أماكن العمل.

فبغرض الحد من خطر الأضرار المحتملة عند التعرض لها، فإن العمال الذين يتعاملون مباشرة مع هذه المواد، يجب أن يكون لهم الحق العمل في محيط آمن وصحي، والحصول على المعلومات والتكوين والحماية اللازمة في هذا المجال مما يستوجب التنويه أيضا إلى أن الاستثمار في الوقاية وتحسين شروط

العمل على مستوى المؤسسات، سيظل مطلباً أساسياً ذا أثر إيجابي كبير على مستوى إنتاجية العمال، كما على الصحة المالية للمؤسسة.

إذا كانت مسؤولية السلطات العمومية تتمثل في وضع وتعزيز الإطار المؤسسي الخاص بالوقاية وإعداد معايير الحماية التي تهدف إلى ضمان الحفاظ على أمن وصحة العمال والسكان عموماً، فإنه من الواضح أن هناك التزامات، في هذا المجال، تقع على عاتق الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، يتوجب عليهم التكفل بها.

وفي هذا الصدد، أشير إلى أنه من بين الأهداف التي يتعين تحقيقها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ضرورة الوصول، إلى تحقيق انخفاض معتبر لعدد الحوادث والأمراض المهنية، والاستمرار في بذل الجهد من أجل التقليل التدريجي لنسب تكرار وخطورة هذه الحوادث، ان تتمكن من تحقيق هذه الأهداف إلا من خلال تعزيز وظيفة الوقاية، ليس على مستوى المؤسسة فحسب، بل خصوصاً على مستوى كل منصب عمل وفي كل قطاعات النشاط. من خلال هذه الدراسة، تبين أن الجزائر اعتمدت على طرق فعالة لرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ويمكننا تقييم ذلك فيما يلي:

- من الناحية الاقتصادية والسياسية: استطاعت الجزائر أن تواكب التطور التكنولوجي وإدخال الآلات الجديدة والمتطورة التي تقلل نوعاً ما من متاعب العملية. كما عملت على تكوين العمال مهنيين، متشياً مع التطورات المهنية وكذا للحد من المخاطر لعل من أبرز النتائج.
- اهتمامات الدولة من الجانب الاجتماعي: وخاصة الصحي للعمال. وذلك ما يظهر لنا من خلال التشريعات العمالية المساهمة للتطور الاقتصادي خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

- من الناحية القانونية: عملت السلطة التشريعية على سن قوانين عالم الشغل. وأدت على المحافظة على الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، وذلك بتوفير القوانين تنظم الصحة بشكل فعال من حيث شمول جميع قطاعات العمل والعمال.

إن الجزائر تعمل دائما على مواكبة الاستراتيجيات والمبادرات الولية في مجال الصحة والعمال. ويتبلور ذلك، في الخدمات التي تقدمها الهيئات والمصالح المهنية للسهر وخدمة العمال، كالصندوق الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل وطب العمل والهيئات الاستشارية وعلى الرغم من ذلك، تبقى دائما هناك سلبيات ونقائص يجب تخطيها والعمل على التقليل منها باستمرار.

وأخيرا نأمل أن تأخذ الدولة الجزائرية والمجتمع الدولي بعين الاعتبار العامل فرد مساهم في المجتمع والعمل على تطوير وسائل حمايته من الحوادث العمل والأمراض المهنية التي تهدد حياته اليومية وبشكل متزايد، وتوفير الشروط عمل ملائمة لتحقيق الأمان الصناعي والاجتماعي نرجو أن نكون قد وقفنا في دراستنا للأجهزة الرقابة من الحوادث العمل والأمراض المهنية.



قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة، دار المعارف ، الإسكندرية مصر ، 2004.3
- 2- احمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ،الجزء الثاني، دم ج، الجزائر ، 2002.
- 3- بالحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني (الواقعة القانونية).دم ج الجزائر ، 2001.
- 4- بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية و الجماعية).منشورات دار الريحانة ، الطبعة مزيدة ومنقحة ،الجزائر .2006.
- 5- حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة. منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت ،لبنان ، 2009.
- 6- حسين عبد العال □ ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة ،دار الفكر. الجامعي،الإسكندرية، 2004.
- 7- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري .دم ج، الجزائر ، 1985.
- 8- زاهد □ ديري، الرقابة الإدارية. دار المسيرة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن ، 2011.
- 9- سمير الاردن، التعويض عن إصابة العمل في مصر و الدول العربية .مطبعة المعارف ،مصر ، 2004.
- 10- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ،النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دارالخلدونية ،الجزائر ، 2005.
- 11- علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الاعمال. دار اثراء للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى ،عمان، الأردن، 2008
- 12- عمر وصفي عقيلي، الإدارة المعاصرة، التخطيط التنظيم الرقابة، دار زهران للنشر و التوزيع ،طبعة مزيدة ومنقحة، عمان، 2007

- 13-قصري عبد الفتاح الشهراري، موسوعة قانون العمل، القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الإسكندرية، مصر،
د ن
- 14-محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002. دار الثقافة، تونس
2006.
- 15-مصطفى صخري، احكام حوادث العمل و الامراض المهنية في القطاعين العام و الخاص. دار الثقافة عمان
1998،
- 16-يوسف حجيم الطائي، و مؤيد عبد المحسن ، هشام فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي
متكامل)
الوارق للنشر، الطبعة الأولى، عمان ،الأردن،2006

الرسائل و المذكرات

- 1/ سمير صلحاوي، الحوادث المهنية و اثرها على تنافسية المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة
الحاج لخضر باتنة،الجزائر،2007
- 2.غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية. رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري،
تيزي وزو.الجزائر،2012
- 3.طحطاح علال،حوادث العمل بين النظرية الاخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق
جامعة يوسف بن خدة الجزائر ، 2005
- 4.السعيد بلوم، أساليب الرقابة و دورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية
العلوم الاجتماعية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر بدون تاريخ النشر.
- 5.شرف إبراهيم،فعالية نظام الامن الصناعي للوقاية من الحوادث المهنية ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية
وعلوم التسيير ،جامعة عمار تليجي الاغواط،الجزائر.2003
- 6.فرشان فتيحة ،نظام تامين عن الحوادث العمل و الامراض المهنية و الوقاية منها. رسالة ماجستير كلية حقوق،
جامعة الجزائر،2012
- 7بنصر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير ، كلية
الحقوق ،جامعة الجزائر،2000-2001

المعاجم:

1. ابراهيم مصطفى و اخرون، المعجم. الجزء الأول و الثاني، المكتبة الإسلامية، الطبعة الثانية، إسطنبول تركيا. 1972
2. ر.بودرون و ف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماعي، ترجمة، ترجمة سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.

النصوص القانونية

1-القوانين و المراسيم

- 1-دستور الجمهورية الجزائرية سنة 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون 15/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008.
- 2-امر رقم 66-183 مؤرخ في 21/6/1996 يتعلق بتعويض حوادث و الامراض المهنية، (ج ر ، عدد 22).
- 3-الامر رقم 66-156 في 8 يونيو سنة 1996، المعدل و المتمم ،و المتضمن قنتون العقوبات.
- 4-امر رقم 75-58 مؤرخ في 6 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، (ج ر عدد 78)معدل و متمم.
- 5-قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 و يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر 28)معدل بموجب امر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)
- 6-قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتقاعد،(ج ر عدد 28) معدل بموجب امر 18 96- مؤرخ في 2 يوليو 1996 يتعلق بالأمراض المهنية، (ج ر عدد 42)المعدل بموجب القانون 11 08 مؤرخ في 5 يونيو 2011 (ج ر عدد 32).
- 7-قانون 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية،(ج ر عدد 28) معدل بموجب امر 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42)المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011،(ج ر عدد 32).
- 8-قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،(ج ر عدد 28).

- المعدل بالقانون 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).
- 9-قانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 28) ملغى.
- 10-قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فبراير 1985 يتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، (ج ر عدد 8).
- 11-القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب المعدل و المتمم (ج ر عدد 6).
- 12-قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب و العمل، (ج ر عدد 4)
- 13-قانون 90-03 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشيه العمل، (ج ر عدد 6).معدل و متمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج ر عدد 06)
- 14-قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد 17).معدل و متمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991، (ج ر عدد 68) و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 مؤرخ في 11/04/1994، (ج ر عدد 20) معدل و متمم بالأمر رقم 69-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
- 15-قانون رقم 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر عدد 11). المادة 91 من الامر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 11 90- التعلق بعلاقات العمل.
- 16-ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، و الامر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، و الامر - 71، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المؤرخين في 16 نوفمبر 1971 (ج ر عدد 101)
- 17-المرسوم 72-74 المؤرخة في 03 مارس 1972 المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية، (ج ر عدد 19)

18-المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية و تنظيمه و عمله (ج ر عدد53).

النصوص التنظيمية :

- 1-مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، (ج ر عدد 7).
- 2- مرسوم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القانون -13 83 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية،(ج ر عدد 7)
- 3-مرسوم رقم 84-29 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في التشريع الضمان الاجتماعي،(ج ر عدد7)
- 4-مرسوم رقم 85-30 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد كفيات توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي،(ج ر عدد 9)
- 5-مرسوم رقم 85-31 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد كفيات تطبيق البان الثاني من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد،(ج ر عدد 9).
- 6-مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالإجراء في مجال الضمان الاجتماعي معدل و متمم،(ج ر عدد09)
- 7-المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الامن في أماكن العمل ، (ج ر عدد 4).
- 8-مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992 يتضمن مدونة اخلاقيات الطب،(ج ر عدد 52)
- 9-مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ، (ج ر عدد 33)
- 10-المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للصحة و الامن و طب العمل و تنظيمه و سيره،(ج ر عدد 35).
- 11-مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 افريل 1999 يتعلق بالوقاية من الاخطار المتصلة الاميانت(ج ر عدد 28)

- 12-مرسوم تنفيذي رقم 1205 مؤرخ في 08 يناير 2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية و الصحة و الامن في قطاعات الاشغال العمومية و الري (ج ر عدد 04)
- 13-مرسوم التنفيذي رقم 253 2000 المؤرخ في 23 اوت 2000 المتضمن انشاء تنظيم و سير العهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية،(ج ر عدد53)
- 14-مرسوم تنفيذي رقم 472-02 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002 يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و اعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الاخطار المهنية،(ج ر عدد 82)
- 15-مرسوم تنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر او المواد او المستحضرات الخطرة في وسط العمل،(ج ر عدد 4)
- 16-مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الامن،(ج ر عدد4).
- 17-مرسوم تنفيذي رقم 10-05 مؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات و الامن ، (ج ر عدد 4).
- 18-مرسوم اتفيذي رقم 11-05 مؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية و الامن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحيتها،(ج ر عدد 4).
- 19-المرسوم التنفيذي رقم 223.06 ال مؤرخ في 21 يونيو 2006 المتضمن انشا هيئة الوقاية من الاخطار المهنية في نشاطات البناء و الري و صلاحيتها و تنظيمها و سيرها،(ج ر عدد 42).
- 20-مرسوم رقم 117-05 مؤرخ في 11 ابريل 2005 يتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات الايونية،(ج ر عدد 27) معدل و متمم بمرسوم رئاسي رقم 171-07 مؤرخ في 2 يونيو 2007،(ج ر عدد 37).
- 21-مرسوم رئاسي رقم 467-2003 مؤرخ في 2 ديسمبر 2003 يحدد الاجر الوطني الأدنى المضمون،(ج ر عدد76).
- 22-المرسوم 289-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين (ج ر عدد 42).

- 23- المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 6 يونيو 1996 المتعلق باخلاقيات الطب (ج ر عدد 52)
24_ مرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العامة للعمل و سيرها ،(ج ر عدد 29)

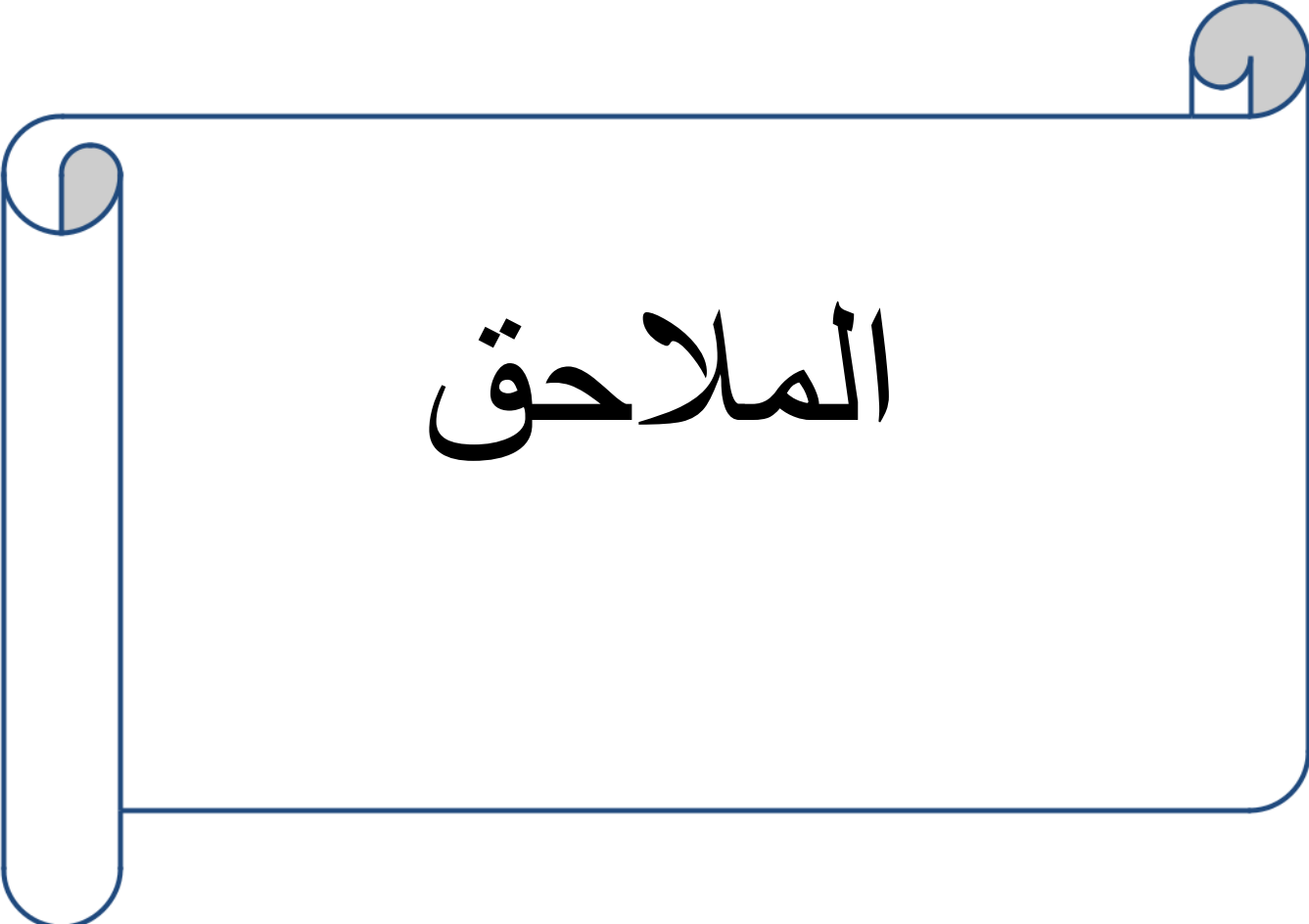
قرارات تنظيمية :

- 1-قرار وزاري صادر مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد الجدول الذي يتخذ أساس لحساب راسمال النموذجي لريع حادث عمل او حادث مهني،(ج. ر عدد 7).
2-قرار وزاري مشترك المؤرخ في 9-6-1997 يحدد قائمة الاشغال التي يكون العمال فيها معرضين لاطار مهنية، (ج.ر عدد 75).
3-قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قامة الامراض التي يكون مصدرها مهنيا و ملحقاته 1و2،(ج.ر عدد 16).
4-قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية المفتشيات الحضرية للعمل و مكاتب التفقيش (ج ر عدد 48).

قائمة المراجع باللغة الفرنسية

- 1.Antoine Mazeaud ,Droit du travail,édition Montchrestien ,2°edition ,
paris France
,2001
2-Jean Maurice Verdier ,alain Coevret,marie-Armelle Souriac ,Droit du travail
Volume 1(Rapports eollectifs)14éme,édition ,paris farnce,2007
3-Jean Maurice Verdier ,Alain Coevret,Marie-Armelle Souriac,Droit du travail
Volume
2Rapports individuels,14éme édition ,édition Dalloz, paris farnce,2007

- 4-Jean Monly,Droit du travail .édition actualisée,édition Bréal ,France ,2008.
- 5-Laurent Samson,Compartements et sécurité (synthèse des connaissances ,analyse des enjeux ,pistes d'action).édition liaisons,France 2008.
- 6-Tayeb Belloula ,Sécurité sociale ,(La Réparation des accidents du travail et des Maladies professionnelles,collection droit partique).édition Dahlab,Alger,1993
- 7-Tayeb Belloula ,Droit du travail ,édition Dahleb ,Alger,1994
- 8-Yves saint -jours ,Traite de la securité sociae.Tome 3,Les accident de travail,édition, Puf,France,1982
- Abderrahmane Yahiaoui,Le législation ET réglementation dy travail.édition Palais de Livre,Alger.



الملاحق



كلية الزراعة

قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

وحدة السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل



السلامة والصحة المهنية

تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة
المخاطر
انواع المخاطر المحتملة في الصناعات العامة
وطرق الوقاية منها
مهام السلامة للوقاية الشخصية

كلية الزراعة - جامعة دمياط

يوليو 2015

إعداد

أ.د/ أحمد لطفى إبراهيم ونس

عميد الكلية

والمشرف على قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

السلامة والصحة المهنية



أمنك وسلامتك مسؤوليتنا

تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة
المخاطر
انواع المخاطر المحتملة في الصناعات العامة
وطرق الوقاية منها
مهام السلامة للوقاية الشخصية

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط2

20	دليل الوقاية من الحرائق
21	إشتراطات السلامة والأمان الواجب توافرها عند إعداد خطة الوقاية من الحريق
22	أولاً □: التوصيات المتعلقة بعناصر تكوين المبنى
22	ثانياً □: التوصيات المتعلقة بمسالك الهروب
22	ثالثاً □: التوصيات المتعلقة بالإضاءة والتجهيزات الكهربائية
23	ثالثاً برنامج حماية القوى السمعية
24	برنامج الأوشا لحماية القوى السمعية
25	رابعاً: مخاطر العدد اليدوية
25	تعليمات وإرشادات السلامة (الأوشا)
26	مخاطر التعامل مع الماكينات والألات
26	أنواع الإصابات الشائعة عند التعامل مع المعدات
28	بعض وسائل الوقاية من المخاطر المحتملة من الآلات والمعدات
28	خامساً: مخاطر أسطح العمل والسير
28	الوقاية من المخاطر المتعلقة بأسطح العمل والسير
29	مهام الوقاية للسلامة الشخصية
31	الملابس الواقية
32	معدات حماية الرأس
34	معدات حماية السمع
35	معدات حماية الجهاز التنفسي
39	معدات حماية اليدين
41	معدات حماية القدمين
42	معدات حماية الوجه والعينين
43	معدات الحماية من السقوط (أحزمة الأمان)
43	الوقاية من درجات الحرارة المنخفضة

السلامة والصحة المهنية

لماذا نهتم بالصحة والسلامة المهنية؟

- تحسين ظروف العمل.
- توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة وآمنة.
- تبني سلوكيات الصحة والسلامة المهنية، وتوفير بيئة عمل آمنة لها نتائج إيجابية على مستوى المنشأة والعمالين بها وعلى مستوى المجتمع.

الغرض من وجود برامج للسلامة والصحة المهنية

- اعداد وتنفيذ دورات تدريبية لزيادة الوعي بالسلامة والصحة المهنية.
- العمل على وضع لوائح وإجراءات للسلامة والصحة المهنية، وتوعية للمشاركة في تنفيذ تلك اللوائح والإجراءات في جميع مواقع العمل.
- تشجيع العاملين وأصحاب العمل على اتباع وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية لتقليل مخاطر العمل.
- تحديد مسؤوليات وواجبات العاملين وأصحاب العمل فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.
- الاحتفاظ بسجلات دائمة لمتابعة الاصابات والأمراض الناتجة عن العمل بهدف اتخاذ خطوات لتجنب تكرار حدوث إصابات مماثلة مستقبلاً.

مسؤوليات اصحاب العمل

- الالتزام باتباع وتنفيذ قوانين ومواصفات السلامة والصحة المهنية.
- توفير مكان وبيئة عمل خالي من من أية مخاطر قد تؤدي إلى وقوع اصابات او وفيات بين العمال.

مسؤوليات العاملين

- الالتزام باللوائح وإتباع وتنفيذ إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية.
- مساعدة صاحب العمل في تطوير برنامج السلامة والصحة المهنية.

تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة المخاطر

عملية تقييم المخاطر

تقييم المخاطر:

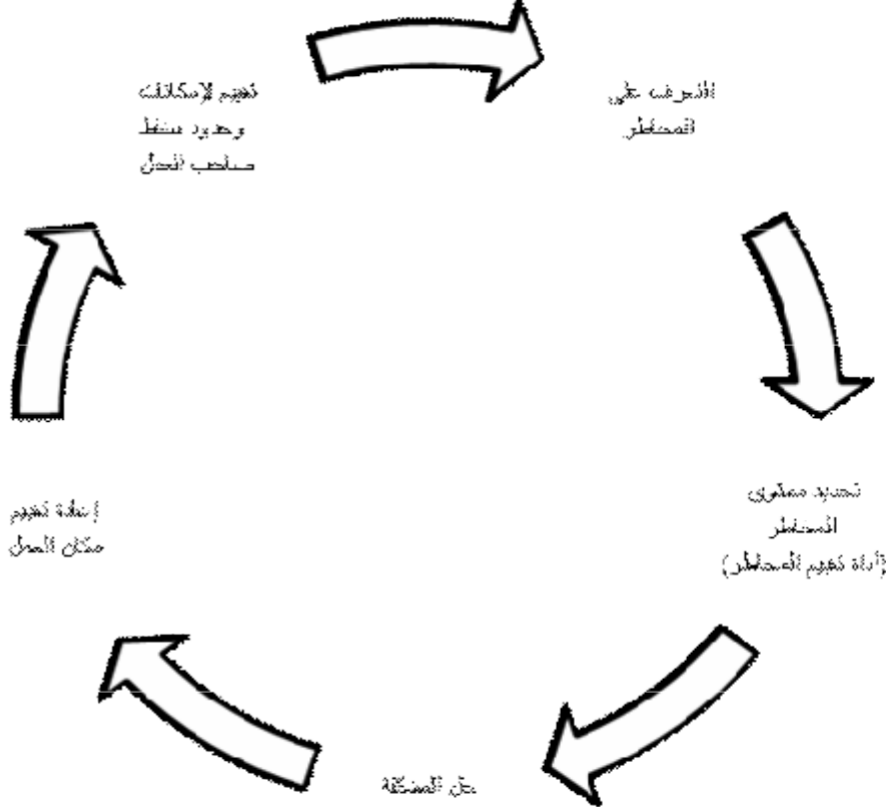
- رصد شامل لكل العمل (معدات وكيمائيات - آلات - بيئة العمل - المكان - المرترادين المكان مثلا الصيانة)
- رصد احتمالات حدوث مشكلة.
- تدريج المخاطر ودرجة الخطورة والنسبة لمن.
- الفحص الشامل اى البحث عن المشكلة التى قد تتواجد.

الهدف من تقييم المخاطر:

1. خفض مستوى المخاطر (محاولة تحسين الأثر السلبي إلى أثر إيجابي).

2. إزالة ذلك الخطر.

ما هي الخطوات اللازمة لتأدية عملية تقييم المخاطر؟



دورة تقييم المخاطر

أولاً: تقييم الإمكانات وحدود نشاط صاحب العمل

- إجراء تقييم المخاطر يتعين على أساس من المشاركة.
- يجب تقييم المخاطر وتحديد الإحتياجات اللازمة بطرق تشمل صاحب العمل والعاملين.
- بدايةً ناقش مع صاحب العمل المخاطر التي يرى أنها تمثل مشكلة.
- يمكن أن تشمل الأسئلة المطروحة خلال سياق المناقشات ما يلي:
 - ما هي المخاطر الفعلية أو المحتملة المتعلقة بالنشاط أو بمكان العمل التي يراها صاحب النشاط أو العاملين؟
 - ما هي الإجراءات التي تم القيام بها في الماضي لتحسين جوانب السلامة؟ هل تم تحقيق نجاحات بشأن تحسين جوانب السلامة في الماضي؟

- ما هي الجوانب التي يرغبون في تغييرها بمكان العمل / بالنشاط بما يكفل مزيد من السلامة في المستقبل؟ (إجراءات أو تغييرات).

ثانياً □: التعرف على المخاطر

- عند تحديد المخاطر يجب فحص كافة جوانب العمل مثل العمل بالماكينات المختلفة والعمل مع المعدات والآلات الكهربائية وأوضاع العمل (الجلوس، الوقوف، الوصول إلى أو مناولة الأشياء) ومدى إختلاف وتنوع مهام العمل.
- كما يجب إدراج الأنشطة غير الروتينية مثل الصيانة والإصلاح أو التنظيف – يمكن أن تكون تلك الأنشطة أكثر خطورة من الأنشطة الروتينية.
- سؤال صاحب النشاط والعاملين عن أي حادثة أو خسائر حدثت أو كادت أن تحدث.
- بمراجعة كافة الظروف الطارئة التي يمكن حدوثها (مثل انقطاع التيار الكهربائي أو حالات الطوارئ) وكيفية تأثيرها على إجراءات السيطرة على المخاطر.
- تقييم لمجموعات مختلفة للعاملين من صغار السن، والعاملين من غير ذوي الخبرة، والإختلافات بالنسبة للنوع الإجتماعي وخلافه.

ثالثاً: تحديد مستوى المخاطر

أ- تصنيف المخاطر (ما هي أنواع المخاطر التي يتم تعريفها؟)

- لكي نستطيع تحديد مستوى المخاطر يجب التعرف عليها وبالتالي تصميم تدخلات تتناسب مع تخفيف هذه المخاطر
- يجب تصنيفها في فئات مختلفة مبنية على طبيعة هذه المخاطر.
- هناك سبعة فئات للمخاطر الفعلية أو المحتملة بأماكن العمل

فئات المخاطر:

1. **مخاطر الحوادث:** مثل الحوادث الناجمة عن الأسطح المبتلة أو غير المستوية، أدوات القطع أو الآلات والمعدات الكهربائية، والمركبات أو الماكينات.
2. **المخاطر الكيميائية:** مثل التعرض لغبار المحاصيل والعوادم وغبار المعادن أو المواد الكيميائية السامة.
3. **البرودة والكهرباء وسوء التهوية.**



إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط7

المخاطر الأرجونومية: مثل رفع وحمل ونقل الأشياء الثقيلة، والحركة المتكررة، والأوضاع الخاطئة، والأدوات والآلات الحادة أو سيئة التصميم.



المخاطر البيولوجية: مثل التلامس مع المخلفات البيولوجية أو الحيوانات والنباتات.

4.



مخاطر ظروف العمل: مثل ساعات العمل الطويلة، قصور الأمن، قصور الجوانب الصحية والسكنية.

5.

المخاطر النفسية: مثل سوء المعاملة أو المهانة أو العزلة، ونقص فرص التعليم والإجهاد أو الضغوط.

6.

ب- بعد قيامك بتصنيف المخاطر.. يجب تحديد مستوى المخاطر لمعرفة المخاطر التي يجب التركيز عليها أولاً؟
أداة تقييم المخاطر:

تستخدم أداة تقييم المخاطر في تحديد مستوى المخاطر الفعلية والمحتملة بطريقتين:

• مدى الاحتمالية: ما هو مدى احتمالية حدوث المخاطر؟

• مدى شدة المخاطر: ما هو مدى شدة خطورة المخاطر في حالة حدوثها؟

أداة تقييم المخاطر

مدى الشدة	خطيرة	متوسطة	صغيرة
مدى الاحتمالية	عالية ☠☠☠	متوسطة ☠☠	متوسطة ☠☠
إحتمالية عالية	عالية ☠☠☠	منخفضة ☠	منخفضة ☠
إحتمالية متوسطة	متوسطة ☠☠	يمكن إغفالها 😊😊	يمكن إغفالها 😊😊
إحتمالية منخفضة	متوسطة ☠☠	يمكن إغفالها 😊😊	يمكن إغفالها 😊😊

صغيرة	متوسطة	خطيرة	مدى الشدة	مدى الاحتمالية
طول وقت العمل	التعرض للحرارة والغاز	الحرائق		إحتمالية عالية
طول المسافات بين اماكن المناولة	غبار - صبغات وتكرار الحركة - المناولة - النقل	الآلات		إحتمالية متوسطة
اهتزاز الآلات - اماكن الصلاة - اوقات الصلاة		الكهرباء		إحتمالية منخفضة

تصميم التدخلات

كيف نصمم التدخلات المناسبة لمواجهة المخاطر التي تم تقييمها؟

قم بمواجهة المخاطر العالية أولاً □ عند إمكانية ذلك.

يجب مراعاة أهمية البدء بتصميم الحلول البسيطة وغير المكلفة.

يجب أيضاً □ مراعاة مصالح جميع المنتفعين أو المشاركين.

قد تنتج الحلول التي تشمل إعادة هيكلة جذرية للإنتاج في خفض أو إزالة المخاطر - ولكن قد يقل احتمال تطبيق تلك الحلول.

انواع المخاطر المحتملة في الصناعات العامة وطرق الوقاية منها

(طبقاً لـ OSHA)

هي: OSHA-

الحروف الأولى من إدارة السلامة والصحة المهنية في وزارة العمل الأمريكية (Occupational Safety & Health Administration)، وهي الجهة المسؤولة عن إصدار تشريعات السلامة والصحة المهنية والمواصفات القياسية الخاصة بها، كذلك متابعة وفرض تنفيذها في مواقع العمل المختلفة بالولايات المتحدة الأمريكية.

أولاً: مخاطر الكهرباء

متطلبات عامة:

جميع الاجهزة والمعدات الكهربائية يجب ان تكون مطابقة لمواصفات السلامة والصحة المهنية.

يجب ان تكون العلامات المثبتة عليها واضحة وسهلة القراءة.

يجب ترقيم جميع الفيوزات والقواطع الكهربائية في لوحة الكهرباء حتى يسهل التعرف على كل فيوز أوقاطع بكل معدة وهذا طلب ملزم من جانب الأوشا.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط9



حتى يتم إسخدام ذلك في حالة الطوارئ

طبيعة الكهرباء:

- لكي تعمل الكهرباء يجب توافر دائرة كاملة (مغلقة) تبدأ من المصدر وتعود إلى المصدر.
- يبحث التيار دائما عن المسار ذو المقاومة الأقل لكي يسرى فيه.
- يمثل أى شخص دائما اقل مقاومة للتيار ويمثل دائرة كاملة عندما يكون ملامسا للأرض.
- تسرى وتتحرك الكهرباء دائما نحو الأرض.

مخاطر الكهرباء:

1- الصدمة الكهربائية

مدى تأثير الإصابة بالصدمة الكهربائية على جسم الانسان يتوقف على:
كمية التيار المار خلال الجسم والمسار الذى يسلكه التيار.



• وقت بقاء التيار بالجسم والحالة الصحية ووزن الشخص المعرض للصدمة وهو على منصة.

• درجة رطوبة الجلد.

2- الشرز والفرقة:

• يحدث عند تفريغ الشحنات الكهربائية الساكنة.

• يحدث ايضا الشرز والفرقة عندما يقفز تيار عالى من موصل لآخر أثناء تشغيل أو إيقاف الدائرة.

• للوقاية من مخاطر الشرز والفرقة لابد من تشغيل أو إيقاف الدوائر الكهربائية بواسطة اليد اليسرى حتى يتم ابعاد الوجه عن الشرز والفرقة فى حالة حدوثها.

3- الحرائق والإنفجارات:

• فى حالة التحميل الزائد على الدوائر الكهربائية ترتفع درجة حرارة الأسلاك الكهربائية وقد يتسبب ذلك فى صهر المادة العازلة وإحتراقها وبالتالي إحتراق الأجزاء البلاستيكية المحيطة بالأسلاك والمعدات الكهربائية الأمر الذى يؤدى لحدوث حريق.

• فى حالة حدوث شرز وفرقة ويوجد بالمكان مواد سريعة الاشتعال فسوف تشتعل ويمكن ان يحدث انفجارات.

الوقاية من حوادث الكهرباء:

- تنص تشريعات (السلامة والصحة المهنية) على ضرورة إسخدام جهاز يقوم بقطع التيار عن الدائرة فى حالة إحساسه بتسرب كمية من التيار تبلغ 5 مللى أمبير ويتم فصل التيار فى زمن 40/1 ثانية ويسمى جهاز (gfi).
- يجب فصل التيار عن أى معدة أو جهاز قبل إجراء أعمال صيانة به مع وضع لافتة عند مكان الفصل حتى لا يتم إعادة التيار بواسطة أى شخص.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 10

- عدم لمس أى شىء معدنى قرب الدوائر الكهربائية.
- عدم إسخدام السلالم المعدنية أو العدد اليدوية غير المعزولة عند العمل فى الأجهزة الكهربائية.
- يتم إسخدام وسائل الإضاءة المؤمنة ضد الإنقجار فى الأماكن المصنفة خطرة كأماكن تجمع الغازات والأبخرة القابلة للإشتعال.
- لا تحمل مصدر التيار بأكثر من طاقتة حيث يؤدى ذلك لحدوث حريق.
- تقوم بفحص الفيوزات وقواطع التيار لفصل الدائرة الكهربائية ولا تحاول إعادة التيار إلا بعد إصلاح العيب وسبب العطل وتبديل الفيوز بأخر وإعادة التيار لوضعة الأول.
- لاتمرر أسلاك الكهرباء عبر النوافذ أو الأبواب أو تحت السجاد وكذلك لا تعلق على مسامير أو بالقرب من مصدر حرارة.
- يجب تدريب العاملون فى مجال الكهرباء على إسخدام الطفايات المناسبة للإستعمال فى حرائق الكهرباء وعدم إسخدام طفايات الماء أو التى تحتوى مادة موصلة للتيار وطفايات الكهرباء إما طفايات بودرة أو طفايات ثانى اكسيد الكربون - طفايات هالون.
- لا تتغاضى عن الأسلاك المتهالكة ويجب تغييرها أو إعادة عزلها.
- لا تحاول لمس الشخص المصاب بالصدمة الكهربائية إذا كان لا يزال ممسكا للتيار الكهربائى فيجب محاولة قطع التيار أولاً؛ وإذا لم تتمكن من فصل التيار الكهربائى فاسحب أو ادفع المصاب بعيدا عن التيار بواسطة قطعة من الخشب - حبل جاف - قطعة قماش أو أى مادة غير موصلة للتيار الكهربائى **Non-conducting material**
- عند شحن البطاريات بحمض يجب إسخدام وسائل الوقاية المناسبة لذلك (واقى وجة - قفازات - مرايل بلاستيك).
- عند الإصابة بحمض البطاريات يجب رش مكان الإصابة بالماء فوراً.

ثانياً: الحرائق وكيفية مكافحتها:

تبدأ الحرائق عادة على نطاق ضيق لأن معظمها ينشأ من مستصغر الشرر بسبب إهمال فى إتباع طرق الوقاية من الحرائق ولكنها سرعان ما تنتشر إذا لم يبادر بإطفائها مخلفة خسائر ومخاطر فادحة فى الأرواح والمتاع والأموال والمنشآت، ونظراً لتواجد كميات كبيرة من المواد القابلة للاشتعال فى كل ما يحيط بنا من أشياء وفى مختلف مواقع تواجدنا والبيئة المحيطة بنا فى البيت والشارع والمدرسة ومكان العمل وفى أماكن النزهة والإستجمام وغيرها من المواقع، والتي لو توفرت لها بقية عناصر الحريق لألحقت بنا وبممتلكاتنا الخسائر الباهظة التكاليف. لذلك يجب علينا إتخاذ التدابير الوقائية من أخطار نشوبها وإخمادها فى أسرع وقت ممكن بأقل الخسائر، ويمكن تلخيص المخاطر التى قد تنتج عن الحريق فى الثلاث أنواع التالية:

1. الخطر الشخصى: (الخطر على الأفراد) وهى المخاطر التى تعرض حياة الأفراد للإصابات مما يستوجب توفير تدابير للنجاة من الإخطار عند حدوث الحريق.

2. الخطر التدميري: المقصود بالخطر التدميري هو ما يحدث من دمار فى المباني والمنشآت نتيجة للحريق وتختلف شدة هذا التدمير باختلاف ما يحويه المبنى نفسه من مواد قابلة للإنتشار، فالخطر الناتج فى المبنى المخصص للتخزين يكون غير المنتظر فى حالة المباني المستخدمة مكاتب أو للسكن، هذا بالإضافة إلى أن المباني المخصصة لغرض معين يختلف درجة تأثير الحريق فيها نتيجة عوامل كثيرة منها نوع المواد الموجودة بها ومدى قابليتها للاحتراق وطريقة توزيعها فى داخل المبنى إلى جانب قيمتها الإقتصادية هذا كله يعنى أن كمية وطبيعة مكونات المبنى هى التى تتحكم فى مدى خطورة الحريق واستمراره والأثر التدميري الذى ينتج عنه.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 11

3. الخطر التعرضي: (الخطر على المجاورات) وهى المخاطر التى تهدد المواقع القريبة لمكان الحريق ولذلك يطلق عليه الخطر الخارجي ولا يشترط أن يكون هناك إتصال مباشر بين الحريق والمبنى المعرض للخطر. هذا وتنشأ هذه الخطورة عادة نتيجة لتعرض المواد القابلة للاحتراق التى يتكون منها أوالتى يحويها المبنى لحرارة ولهب الحريق الخارجي لذلك فعند التخطيط لإنشاء محطة للترود بالوقود يراعى عند انشائها أن تكون فى منطقة غير سكنية أو تكون المباني السكنية على بعد مسافة معينة حيث يفترض تعرض هذه المباني لخطر كبير فى حالة إذا ما وقع حريق بهذه المحطة وهذا هو ما يطلق عليه الخطر التعرضي.

أسباب الحرائق:

من أهم الأسباب التى تؤدى إلى حدوث الحرائق وخاصة فى المواقع الصناعية ما يلى:

1. الجهل والإهمال واللامبالاة والتخريب.
2. التخزين السيء والخطر للمواد القابلة للاشتعال أو الانفجار.
3. تشبع مكان العمل بالأبخرة والغازات والأتربة القابلة للاشتعال فى وجود سوء التهوية.
4. حدوث شرر أو ارتفاع غير عادى فى درجة الحرارة نتيجة الإحتكاك فى الأجزاء الميكانيكية.
5. الأعطال الكهربائية أو وجود مواد سهلة الاشتعال بالقرب من أجهزة كهربائية تستخدم لأغراض التسخين.
6. العبث وإشعال النار بالقرب من الأماكن الخطرة أو بحسن النية أو رمى بقايا السجائر.
7. ترك المهملات والفضلات القابلة للاشتعال بمنطقة التصنيع والتي تشتعل ذاتيا بوجود الحرارة.
8. وجود النفايات السائلة والزيوت القابلة للاشتعال على أرضيات منطقة التصنيع

عملية الإحتراق (نظرية الإشتعال)

هى تلك الظاهرة الكيميائية التى تحدث نتيجة إتحاد المادة المشتعلة بأكسجين الهواء بعامل تأثير درجة حرارة معينة لكل مادة من المواد وتختلف درجة هذه الحرارة بالنسبة لكل مادة وتسمى (نقطة الإشتعال)، فالحريق عبارة عن تفاعل كيميائى يشمل الأكسدة السريعة للمواد القابلة للاشتعال وعناصر الإشتعال أربعة:

1. المادة القابلة للاشتعال.

2. الهواء (الأكسجين).

3. الحرارة (مصدر الإشتعال).

4. التفاعل الكيميائى المتسلسل.

1. المادة القابلة للاشتعال (الوقود):

• المواد الصلبة "الأخشاب - الأقمشة - الأوراق".

• المواد السائلة وشبه السائلة "الكحولات - البنزين - المذيبات - الشحوم بجميع أنواعها".

• المواد الغازية "البوتجاز - الأسيتلين - الميثان - الهيدروجين".

• والشئ الذى يحترق من المادة القابلة للاشتعال هو الأبخرة وهذه الأبخرة اذا اتحدت مع الهواء بالنسب الصحيحة لكل مادة ووجدت مصدر للاشتعال فإنها تشتعل.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 12

2. الهواء (الأكسجين):

جميع المواد تحتاج للأكسجين لكي تشتعل وتبلغ نسبة الأكسجين في الجو حوالي 21% ويجب ألا تقل عن 16 % حتى يستمر الحريق وتختلف المواد من حيث قابليتها للإرتباط بالأكسجين وقابليتها للإشتعال.

3-الحرارة (مصادر الإشتعال):

الحرارة هي الطاقة الحرارية المطلوبة لزيادة درجة حرارة المادة القابلة للإشتعال لدرجة ان تتوالد منها كمية كافية من الأبخرة لحدوث الإشتعال أى بلوغ درجة الحرارة إلى الدرجة اللازمة للإشتعال.

مصادر الإشتعال:

- الكهرباء.
- التفاعلات الكيميائية.
- أشعة الشمس
- التدخين.
- الأعمال الساخنة (أعمال القطع واللحام).
- اللهب المباشر (كبريت، ولاعات، دفايات، سخانات).
- الاسطح الساخنة (الأفران، الغلايات).
- الإشتعال الذاتي (الأكسدة لبعض المواد مثل الزيوت النباتية والحيوانية وبقايا الدهون)
- الكهرباء الاستاتيكية: نتيجة الإحتكاك بين شئنين مثل (سريان المواد البترولية في الأنابيب)

4- التفاعل الكيميائي المتسلسل:

يستمر الحريق في الإشتعال طالما العناصر الثلاثة (المادة – الحرارة – الأكسجين) موجودة بنسب صحيحة والحريق يستمر ويعرف بالتفاعل الكيميائي المتسلسل.

أنواع الحرائق:

يتم تقسيم الحرائق إلى أنواع حسب نوع الوقود المشتعل، وتوجد خمسة أنواع للحرائق حسب النظام الأمريكي هي:

1. حرائق النوع (A):

وهي التي تنشأ في المواد الصلبة التي تكون غالباً ذات طبيعة عضوية (مركبات الكربون) كالورق والخشب والأقمشة والمطاط وبعض أنواع البلاستيك وهي عادة تحترق على هيئة جمرات متوهجه، وتتميز بأن غالبية هذه المواد مسامية ويسهل عليها أن تنتشر الماء مما يؤدي إلى تبريدها من الداخل لذلك من أفضل مواد الإطفاء التي تستخدم لإطفاء هذا النوع من الحرائق هي الماء، البودرة الجافة نوع (ABC).



إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط13

2. حرائق النوع (B):

هي الحرائق التي تحدث في المواد السائلة والغازية الملتهبة مثل بنزين السيارات، الكيروسين، المذيبات، الكحولات. ومن أفضل مواد الإطفاء المستخدمة لإطفاء هذا النوع من الحرائق هي: الرغوى، ثاني أكسيد الكربون، الهالوجينات، البودرة. ولا يفضل إسخدام الماء لمكافحة هذا النوع من الحرائق حيث يتسبب في زيادة إنتشار الحريق.



3. حرائق النوع (C):

هي الحرائق التي تنشأ في المعدات والأجهزة والتجهيزات الكهربائية، ويستخدم ثاني أكسيد الكربون والهالوجين والبودرة نوع (ABC) لإطفاء هذه الحرائق.

ولا يستخدم الماء أو أية مواد إطفاء أخرى تحتوى على الماء مثل الرغوى على الإطلاق لإطفاء هذا النوع من الحرائق، حيث أن الماء موصل جيد للكهرباء لذلك من الممكن أن يتسبب في صعق الشخص المستعمل للطفاية.

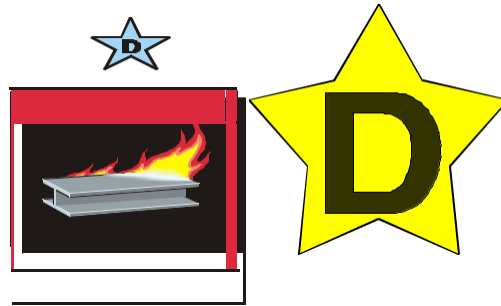


ويجب لمواجهة حرائق التجهيزات الكهربائية إتباع ما يلى:

- فصل التيار الكهربائي قبل إجراء عملية الإطفاء.
- استخدام وسائل الإطفاء التي تتناسب مع نوعيه المواد المشتعلة فيها النار.
- في حاله تعذر فصل التيار الكهربائي أو عدم التيقن من ذلك فتستخدم مواد الإطفاء التي ليست لها خاصية التوصيل الكهربائي وأيضا عدم التأثير الضار على التجهيزات وهذه لمواد تتضمن أبخره الهالوجينات والمساحيق الكيماوية الجافة وثاني اكسيد الكربون.

4. حرائق النوع (D):

هي الحرائق التي تنشأ في المعادن مثل الصوديوم والبوتاسيوم والمغنيسيوم. ولا يستخدم الماء في إطفاء هذا النوع من الحرائق ويستعمل عادة الجرافيت أو بودرة التلك أو الرمل أو أنواع أخرى من البودرة الجافة لإطفاء هذا النوع من الحرائق.



إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 14

5. حرائق النوع (K):

هو نوع حديث من الحرائق تم إضافته حديثاً لأنواع الحرائق ويختص بالحرائق التي تحدث بالزيوت النباتية بالمطابخ.



K

طرق إطفاء الحرائق:

نظرية الاطفاء:

تعتمد نظرية إطفاء الحريق على كسر مثلث الإشتعال بإزالة أحد أضلاعه أو كل أضلاعه ولذلك تخضع عمليات الاطفاء لثلاث وسائل هي:

أولاً: تبريد الحريق:

ويقصد به تخفيض درجة حرارة المادة المشتعلة وذلك باستخدام المياه التي يتم قذفها على الحريق، وتعتمد هذه الوسيلة أساساً على قدرة امتصاص الماء لحرارة المادة المشتعلة فيها النار، ويلاقي الماء عند استخدامه لأغراض التبريد نوعين من التغيرات، حيث ترتفع درجة حرارته إلى أن تصل إلى درجة الغليان وتحوله إلى بخار يعلو سطح الحريق، ويفيد ذلك في عمليات كتم النيران بإنقاص نسبة أكسجين الهواء.

ثانياً: خنق الحريق:

يتم خنق الحريق بتغطيته بحاجز يمنع وصول أكسجين الهواء إليه وذلك باتباع الوسائل التالية:

- غلق منافذ وفتحات التهوية بمكان الحريق للتقليل من نسبة الأكسجين في الهواء التي لا تسمح باستمرار الإشتعال.
- تغطيه المادة المشتعلة بالرغوى الكيماوية.
- إستبدال الاكسجين ببخار الماء او ثاني اكسيد الكربون او المساحيق الكيماوية الجافه او أبخره الهالوجينات.
- يمكن إطفاء الحريق بفصل اللهب عن المادة المشتعلة فيها النيران وذلك عن طريق نسف مكان الحريق باستخدام مواد ناسفة كالديناميت، وهذه الطريقة المتبعة عادة لإطفاء حرائق ابار البترول.

ثالثاً: تجويع الحريق:

يتم تجويع الحريق بالحد من كمية المواد القابلة للإشتعال بالوسائل التالية:

- نقل البضائع والمواد المتوفرة بمكان الحريق بعيداً عن تأثير الحرارة واللهب مثل سحب السوائل القابلة للإشتعال من الصهاريج الموجود بها الحريق، أو نقل البضائع من داخل المخازن المعرضة لخطر وحرارة الحريق، أو إزاله النباتات والأشجار بالأراضي الزراعية لوقف سريان وإنتشار الحريق.
- إزاحة وإزالة المواد المشتعلة فيها النيران بعيداً عن المجاورات القابلة للإشتعال لخطر الحرارة واللهب كسحب بالات الأقطان المشتعلة فيها الحريق من داخل مكان التخزين إلى مكان آخر لا يعرض المجاورات للأخطار.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 15

غلق محابس الغازات القابلة للإشتعال.
تقسيم المواد المحترقة إلى أجزاء صغيرة لتصبح مجموعة حرائق صغيرة يمكن السيطرة عليها مثل الطرق على الأخشاب المشتعلة لتفتيتها إلى أجزاء صغيرة أو مزج جزيئات الماء بسطح السوائل القابلة للإلتهاج.

قواعد عامة لإطفاء الحرائق:

1. يجب ان تكافح الحريق مع اتجاه الريح وليس العكس.
2. ابعد عن الحريق بحوالى 3-5 متر وابدأ المكافحة.
3. لا تكافح الحريق من منتصفه بل من الأمام للخلف.
4. حرك الطفاية لليمين واليسار اثناء المكافحة.
5. كافح الحريق دائما من أسفل إلى أعلى.
6. لا تترك مكان الحريق حتى تتأكد من إطفائه تماما.
7. يتم تثبيت طفايات الحريق بالقرب من مخارج الطوارئ.
8. يجب عدم وجود عوائق فى طريق الوصول للطفاية.

أجهزة ومعدات مكافحة الحريق

معدات إطفاء الحريق اليدوية المتنقلة

هى المعدات اليدوية المتنقلة "المكافحة الأولية" والتي تستعمل لمكافحة الحريق فى أول مرحلة من قبل الأشخاص العاديين المتواجدين فى المبنى، ويجب أن تكون الطفاية اليدوية مطابقة للمواصفات القياسية والمعتمدة من الجهات المختصة، وتعد طفاية البودرة الجافة أفضل الطفايات المستخدمة لإطفاء حرائق المركبات على الإطلاق كونها لا تسبب أضرارا مادية ومعنوية من جراء إطفائها، وتنقسم أنواع الطفايات اليدوية إلى:

1- طفاية الماء المظغوط (A)

عبارة عن إسطوانة معبأة بالماء تحت ضغط غاز خامل، وتستخدم لإطفاء حرائق الأخشاب والأوراق والنسيج والبلاستيك .. انتبه .. لايمكن طفاية هذا النوع لإطفاء حرائق الأجهزة والمعدات الكهربائية المتصلة بالتيار الكهربائى الحى أو حرائق الزيوت والشحوم أو المعادن. و طفاية الماء تعمل على تخفيض درجة حرارة المواد المشتعلة.

2- طفاية ثانى أكسيد الكربون (BC)

إسطوانة من الصلب تحتوى على غاز ثانى أكسيد الكربون الذى تم ضغطه لدرجة الإسالة وتستخدم لإطفاء حرائق الزيوت والشحوم والأصباغ وحرائق الكهرباء والسوائل سريعة الإشتعال. يعمل غاز ثانى أكسيد الكربون على خنق اللهب وتبريد درجة الحرارة، ينطلق بدرجة حرارة (76 تحت الصفر)، الطفاية ضعيفة التأثير فى الهواء الطلق، تنبذ بفعل الريح، تصدر صوتا □ قويا □ عند الطفاية.

3- طفاية الرغوة (B)

إسطوانة معبأة بالماء ومواد عضوية تنتج الرغوة (الفوم) وتستخدم الطفاية لإطفاء حرائق الزيوت والبتترول والشحم والأصباغ، تعمل الرغوة على عزل سطح المادة المشتعلة عن الأكسجين والتبريد لإحتوائه الماء.. انتبه .. لا يمكن طفاية الطفاية مع حرائق التجهيزات الكهربائية المتصلة بالتيار الكهربائى الحى.

4- طفاية البودرة الكيماوية الجافة (D)

إسطوانة معبأة بالبودرة الكيماوية الجافة وتستخدم لإطفاء حرائق الكحول والبتترول والأصباغ والمواد سريعة الاشتعال والمعادن (مانيسيوم - صوديوم - بوتاسيوم)، تعمل على عزل سطح المادة المشتعلة.

5- طفاية الهالون (أبخرة السوائل المخمدة)

لا يفضل طفاية هذا النوع لأن الأبخرة الناتجة عنه سامة وتؤثر على مستخدميها وخاصة في الأماكن المغلقة. لأنه على قاعدة من الكلور والفلور والبروم وكلها غازات سامة وتؤثر على طبقة الأوزون. وهو مطلقاً جيد لجميع أنواع الحرائق.

6- بطانية الحريق:

يستخدم غطاء الحريق (بطانية الحريق) في المطابخ، يتم سحب البطانية من داخل العلبة وفتحها بالكامل وتغطية الحريق بها لمنع الأكسجين.

معدات إطفاء الحريق الثابتة (التلقائية)

هي أنظمة الإطفاء المنتجة للماء أو لوسائط الإطفاء الأخرى التي تتناسب مع نوع المواد المعرضة للإحترق (ثاني أكسيد الكربون على سبيل المثال)، تعمل ألياً □ على إطفاء الحرائق فور إندلاعها ولها التأثير الفاعل في حماية الموقع من تفاعل الحرائق وتطورها وانتشارها. وتعمل أنظمة الإطفاء المنتجة للماء على إطلاق كميات من رزاز الماء لتنتشر على المادة المشتعلة فتعمل على تخفيض درجة حرارتها إلى ما دون درجة الاشتعال، وتعمل أنظمة الإطفاء الأخرى على أساس الإحتواء والتبريد وإفساد جو الإشتعال، بالإمكان تركيب أنظمة الإطفاء المنتجة للماء في كافة المواقع التي لا تتأثر بالماء، فهي تتحكم بالحرارة بسرعة وفاعلية، ولها تأثيرها الفاعل في تخفيف درجة تركيز دخان الحريق والغازات السامة المنبعثة منه بتأثير من بخار الماء المنبعث، وراز مياه الإطفاء.

بكرات الإطفاء

هي وسائل إطفاء تستخدم لمكافحة حرائق النوع الأول وتعمل على أساس تخفيض درجة حرارة المادة المشتعلة. مواد الإطفاء المستخدمة فيها هي الماء ويمنع استخدامها لمكافحة حرائق الأجهزة الكهربائية. وتوجد في معظم الأبنية والمنشآت، وهي أحد تجهيزات الوقاية الرئيسية والهامة في المواقع المختلفة.

ملحوظة...

إن استخدام أجهزة الإطفاء اليدوية يعتبر أهم من توفير أجهزة الإطفاء في مواقع العمل، لذا فإن تدريب الأشخاص على كيفية قيامهم باستخدامها وعلى كيفية التشغيل والإستخدام أمراً □ ضرورياً □ ونوجز فيما يلي بعض المعلومات المتعلقة بعملية تشغيل الطفاية:

1. عند استخدام أجهزة الإطفاء يجب إختيار الموقع القريب من الحريق بحيث يكون هذا الموقع مأموناً □ بحيث يسهل منه التراجع عند اللزوم دون عناء أو مشقة، ويفضل أن يكون قريباً □ ما أمكن من الأبواب أو المخارج الأخرى وإذا كان الحريق خارج المبنى فيجب أن يكون موقع أجهزة الإطفاء أعلى مستوى الريح.
2. يعتبر خفض قامة الشخص عند قيامه بمكافحة الحريق من الوسائل المفيدة لتفادي خطر دخان وحرارة الحريق كما تيسر له الإقتراب من موقع الحريق.
3. يجب التأكد تماماً □ من إخماد الحريق قبل مغادرة الموقع بحيث لا يخشى من لإشتعاله مرة أخرى.

كيفية استخدام طفايات الحريق

كيفية استخدام طفاية الماء

يصوب الماء المندفع من الطفاية أسفل مواقع اللهب ويجرى تغيير الإتجاه فى جميع المساحة المشتعل فيها النار، ويراعى غمر الأجزاء الساخنة بالماء بعد القيام بإطفاء لهب الحريق، وفى حالة الحرائق التى تنتشر فى إتجاه عمودى فيجب مكافحة الأجزاء السفلى ثم الإتجاه إلى أعلى.

كيفية استخدام الطفايات الرغوية

فى حالة وجود سائل مشتعل داخل اناء يراعى توجيه الرغوى إلى الجدار الداخلى للوعاء فوق مستوى السائل حتى يمكن للرغوى أعلى موقع النيران السقوط فوق سطح السائل حيث تستقر وتكون طبقة متماسكة، ويراعى عدم توجيه الرغوى مباشرة على سطح السائل لأن ذلك يجعل الرغوى تندفع أسفل سطح السائل المشتعل حيث تفقد الكثير من خواصها المؤثرة هذا بالإضافة إلى احتمال تناثر السائل المشتعل خارج الإناء.

كيفية استخدام طفاية البوردرة الجافة وثانى أكسيد الكربون وأبخرة السوائل المخمدة

فى حالة حدوث حرائق يعبوات تحوى سائل قابلة للإلتهاق أو عندما تنسكب هذه السوائل فوق الأرضيات يراعى توجيه الطفاية (المسحوق الجاف - ثانى أكسيد الكربون - أبخرة السوائل المخمدة) تجاه أقرب طرف للنيران ثم تجرى عملية كسح سريعة فى إتجاه أبعد طرف وتعاد هذه الحركة حتى يتم إطفاء الحريق، أما إذا كان الحريق فى سائل يتساقط من مستوى مرتفع فيجب توجيه الطفاية إلى أسفل نقطة ثم تحريكها بسرعة إلى أعلى. وعند حدوث حريق بأجهزة وتركيبات كهربائية توجه الطفاية فى إتجاه مستقيم ناحية الحريق، وعندما تكون التجهيزات الكهربائية مغلقة داخل جهاز فتصوب الطفاية فى اتجاه الفتحات الموجودة بجسم الغلاف حتى يمكن نفاذها إلى الداخل.

كيفية استخدام بطانية الحريق

إمسك بطانية الحريق يكون من الطرف الأعلى بالقرب من سطح المادة المشتعلة ويتم تحريك البطانية من الجهة العليا وبحذر لتغطية الجسم المشتعل أو الوعاء.

تركيب طفاية الحريق:

- جسم الطفاية: هو الجسم المعدنى الذى يحتوى على مواد الإطفاء.
- الخرطوم: هو الجزء الذى تمر عبره مواد الإطفاء من جسم الطفاية إلى فوهة القذف (قد لا يوجد خرطوم فى الطفايات ذات الأحجام الصغيرة).
- مسمار الأمان: هو الحلقة المعدنية الخاصة بتثبيت ذراع التشغيل، والمخصصة لمنع إنطلاق مواد الإطفاء نتيجة الضغط الخطأ على ذراع التشغيل.
- مقبض الحمل: هو الجزء المعدنى الثابت الذى يستخدم لحمل الطفاية.
- ذراع التشغيل: هو الجزء المعدنى المتحرك الذى يعلو مقبض الحمل، وهو أداة تشغيل الطفاية وإطلاق مواد للإطفاء.

• مؤشر الضغط: هو الجزء الذي يظهر صلاحية الطفاية (يلاحظ وجود مؤشر الضغط في جميع الطفايات القياسية عدا طفاية ثاني أكسيد الكربون التي تختبر صلاحيتها عن طريق الوزن أو الصيانة).

انتبه بـ

1- يجب التأكد من صلاحية طفاية الحريق لأنها هي الرفيق الوفي لحمايتك من الحريق لحظة حدوثه.

2- راقب المؤشر الموجود بالطفاية – وكذلك وزن الطفاية ثاني أكسيد الكربون.

3- راقب تاريخ الصيانة المدون على الطفاية.

4- إتصل بالشركة المتخصصة كل 6 شهور لإجراء الصيانة الوقائية للطفاية.

5- إتصل بالشركة المتخصصة فوراً □ لإعادة تعبئة طفاية الحريق عند إستخدامها وإفراغ محتواها.

6- حدد موقع أجهزة الإطفاء الموجودة لديك ووضع نظام ترقيم لها.

عند اكتشاف حريقاً □ يتم عمل الأتي:

أولاً: يكسر زجاج إنذار الحريق لتشغيله.

ثانياً: يتصل فوراً □ برقم هاتف الطوارئ لاستدعاء فرق الإطفاء.

ثالثاً: يكافح الحريق إذا أمكن باستخدام أقرب مطفأة مناسبة لنوع الحريق كما يأتي:

1. مساك المطفأة جيداً □ بواسطة مقبض الحمل.

2. اسحب مسمار الأمان بالمطفأة.

3. وجه فوهة المطفأة إلى قاعدة اللهب.

4. اضغط على المقبض لتشغيل المطفأة.

5. تحريك مواد الإطفاء على قاعدة النار يمينا □ ويسارا □.

وبراعى الأحتياطات الأتية:

• تأكد أن المكان الذي تقف فيه لا يشكل خطورة عليك وأنه باستطاعتك الهروب إذا انتشر الحريق.

• عند استخدام مطفأة الحريق اليدوية في الهواء الطلق يراعى الوقوف مع اتجاه الريح على مسافة مترين إلى ثلاثة أمتار من النار.

• لا تحاول إطفاء الحريق إلا إذا كان صغيراً □ وكنت واثقاً □ أنك قادر على إخماده.

• إذا كان الحريق كبير غادر غرفتك وأغلق الباب خلفك وشغل جهاز الإنذار.

• في حالة وجود دخان كثيف يكون التدرج على الأرض أفضل وسيلة لوجود الهواء النقي.

• تحسس الباب والمقبض بظاهر يدك فإذا لم يكن ساخناً □ افتح بحذر وأخرج .

• إذا وجدت الباب ساخناً □ عند ملامسته فلا تفتحه.

• انزع الستائر وافتح الغرفة لتهوئتها وطرده الدخان.



يتم استخدام الأحرف الأولى من الكلمة الإنجليزية **PASS**

<p>P</p>	<p>PULL the pin, this unlocks the lever and allows you to discharge the extinguisher إسحب مسمار الأمان</p>	
<p>A</p>	<p>AIM low: point the extinguisher nozzle (or hose) at the base of the fire وجه الخرطوم إلى قاعدة الحريق</p>	
<p>S</p>	<p>SQUEEZE the lever above the handle: this discharges the extinguishing agent إضغط على المفتاح</p>	
<p>S</p>	<p>SWEEP from side to side moving carefully toward the fire حرك الطفاية من جانب لآخر</p>	

دليل الوقاية من الحريق

يجب أن يلم العاملون بالتصرفات الواجب إتخاذها للوقاية من حدوث حريق وكذلك كيفية التصرف عند حدوث حريق ويتضمن ذلك إجراءات الإعلان والإخطار عن حدوث الحريق وقواعد الإخلاء وتدبير المكافحة الأولية للحريق لحين وصول رجال الإطفاء المختصين، وتدريب جميع العاملين على هذه التصرفات أمر واجب للتأكد من قيامهم بواجباتهم عند حدوث حريق.

(1) التفتيش والفحص الدوري على أماكن العمل

- يعتبر التفتيش الدوري على كافة مواقع العمل حتى لو كانت جميع المباني مصممة تصميمًا صحيحًا □ ومزودة بمستلزمات الوقاية من الحريق من أهم أعمال لجنة السلامة والصحة المهنية زتأمين بيئة العمل ويجب ان يشمل التفتيش الحالات الآتية:
- عمليات التخزين وخاصة المواد سريعة الاشتعال أو المواد التي تساعد على الاشتعال أو المواد التي تشتعل ذاتيًا □.
- مصادر الشرر وغيرها من المصادر الحرارية.
- التأكد من توافر وسلامة أجهزة أطفاء الحريق وصلاحياتها للتشغيل.
- التأكد من تنفيذ تعليمات النظافة العامة وتجميع وتصريف العوادم وغيرها.

(2) النظافة ومنع التدخين وحمل أعواد الثقاب والولاعات والتخزين السليم

- يجب منع التدخين نهائياً □ في أماكن العمل التي تتوفر بها مواد قابلة للاشتعال.
- وضع لافتات (ممنوع التدخين) في المناطق المحظور فيها التدخين وتنفيذ هذه التعليمات بدقة من المشرفين والزوار والعاملين.
- يحظر حمل الكبريت والولاعات في الأماكن المحظور فيها التدخين.
- لا تخزن المواد القابلة للاشتعال في أوعية مكشوفة أو زجاجية (جفف ما ينسكب من هذه المواد بسرعة ولا تخزنها بجوار مصادر الحرارة كالمواقد والمدافئ)
- حافظ دائماً □ على ضرورة عدم وجود أي أوراق أو مخلفات فوق الأسطح أو في الحدايق أو حول المباني لسهولة استعمالها بأي شرارة تلمسها.
- تأكد من إطفاء أعواد الثقاب أو بقايا السجاير قبل إلقائها في الأوعية المخصصة لذلك.
- يجب أن تحرق الفضلات في محارق خاصة ولا يتم ذلك في الهواء الطلق وخاصة في الأيام العاصفة أو على بعد يقل عن 50 قدماً □ من المباني.

(3) العناية بطفايات الحريق:

- يجب التأكد من صلاحية طفاية الحريق لأنها هي الرفيق الوفي لحمايتك من الحريق لحظة حدوثه.
 - راقب المؤشر الموجود بالطفاية، وكذلك وزن الطفاية ثاني أكسيد الكربون.
 - راقب تاريخ الصيانة المدون على الطفاية.
 - إتصل بالشركة المتخصصة كل 6 شهور لإجراء الصيانة الوقائية للطفاية.
 - اتصل بالشركة المتخصصة فوراً □ لإعادة تعبئة طفاية الحريق عن استخدامها وإفراغ عبوتها.
 - حدد موقع أجهزة الإطفاء الموجودة لديك وضع نظام ترقيم لها.
- إشترطات السلامة والأمان الواجب توافرها عند إعداد خطة الوقاية من الحريق بالمنشآت والمعامل والمباني الإدارية بالمؤسسات التعليمية عند البدء في التفكير في إنشاء أى مبنى يجب الوضع في الاعتبار في المقام الاول قواعد السلامة بهذا المبنى الامر الذي يتطلب دراسة جيدة لطبيعة المبنى والتعرف على مدى تعرضه لخطر الحريق، وذلك يستوجب دراسة النشاط المزاول بداخله ومراحله وخواص المواد المستخدمة من حيث خطورتها ومدى قابليتها للاحتراق وأيضا □ عدد العاملين بالمكان وقاطنى المبنى وأماكن

تواجدهم ومدى تعرضهم للخطر عند حدوث حريق. وعلى ضوء هذه الدراسة يتم أقرار التوصيات الواجب تنفيذها للوقاية من مخاطر الحريق متبعاً □ الاسس التالية:

أولاً □: التوصيات المتعلقة بعناصر تكوين المبنى

1. تدرس العناصر التي يتكون منها المبنى ومدى مقاومتها للنيران لكي تتناسب مع النشاط المزاوول.
2. تحدد الفتحات الموجودة بالحوائط والأسقف والأرضيات والتي يسهل نفاذ لهب وحرارة الحريق من خلالها ثم تقرر التوصيات اللازمة لمنع انتشار الحريق بالمكان ويتضمن ذلك ما يلي:
 - تركيب أبواب مقاومة للنيران.
 - استبدال أبواب ليست مقاومة للنيران بأخرى مقاومة للنيران
 - غلق الابواب تلقائياً □ عند حدوث حريق.
 - تركيب زجاج مقاوم للنيران بالشابيك أو ستائر معدنية في بعض الحالات.
3. جعل الاسقف أو الارضيات من مواد مقاومة للنيران.
4. الاحتياطات اللازمة لمنع انتشار الحريق بالمناور ومواقع السلالم والمصاعد (تبطين الحوائط بعناصر غير قابلة للاشتعال وتركيب أبواب مقاومة للحريق)
5. تقسيم الحيز الكبير بإقامة فواصل للإقلال من حجمه حتى لا ينتشر الحريق.
6. مواد الإنشاء الخاصة بأمكان التخزين أو استخدام السوائل البترولية أو المواد والسوائل الخطرة القابلة للاشتعال (مواقع تخزين هذه المواد – المواد التي تصنع منها العبوات – إقامة مباني التخزين من مواد مقاومة للنيران – وسائل التهوية داخل المخزن)

ثانياً □ التوصيات المتعلقة بمسالك الهروب:

- تعتبر مسالك الهروب من الموضوعات الحيوية لاتصالها بسلامة وأمن الأرواح داخل المباني، لذلك ينبغي اعطائها العناية الكافية ويلزم تحديد عدد العاملين في كل جزء من اجزاء المبنى وعلى ضوء ذلك تقرر مسالك النجاة التي تتناسب مع الخطورة بحيث يضمن خروج العاملين عند حدوث حريق الى مكان يجدوا فيه الأمان والسلامة وتتضمن التوصيات التالية:
1. أن تفتح الابواب للخارج وتكون سهلة الفتح ولا يسمح بتثبيتها بحيث يتعذر فتحها وقد يشترط أن تترك الابواب مفتوحة طوال فترة العمل اذا استدعى الامر ذلك (اذا كان النشاط المزاوول شديد الخطورة)
 2. ملائمة العتبات والردهات الموصلة للسلالم أو الابواب.
 3. إزالة العوائق التي تعترض المخارج.
 4. توضيح مواقع المخارج المستعملة كمسالك هروب مع توضيح طريق فتح الابواب.
 5. تركيب فواصل وأبواب مانعة للدخان بالطرق الموصلة لمسالك الهروب (من مواد مقاومة للنيران لمدة نصف ساعة على الأقل وتظل مغلقة بصفة دائمة وتعمل على سد الفتحات باحكام تركيب زجاج مقاوم للنيران للابواب أو الفتحات)
 6. السلالم ومدى كفايتها وما يتطلب بها من توصيات.

ثالثاً □: التوصيات المتعلقة بالاضاءة والتجهيزات الكهربائية

1. تقرر حالة التركيبات والتجهيزات الكهربائية ومدى مطابقتها للاصول الفنية.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعيمد كلية الزراعة - جامعة دمياط

2. تعطى أهمية للتوصيلات المؤقتة الاضطرارية.
3. تفحص لوحات المصهرات لتقدير مدى مطابقتها للاصول الفنية.
4. التوصية بتجهيز المبنى بالتركيبات الكهربائية المأمونة المانعة من حدوث اشعاعات حرارية من المصابيح أو صدور مؤثرات حرارية اخرى بالاماكن التى تحوى ابخرة أو غازات أو أتربة قابلة للاشتعال أو الانفجار
5. التوصية بتوفير الاضاءة الاحتياطية ان لزم الامر ذلك خاصة بمواقع مسالك الهروب.
6. الاضاءة بواسطة البطاريات المتنقلة (اليدوية)
7. توفر وسيلة سهلة لقطع التيار الكهربائي لامكان استخدامها بسهولة عند اللزوم
8. التأكد من القيام بأعمال الصيانة الدورية للتركيبات والتجهيزات الكهربائية بصفة منتظمة.
9. التوصية بإضاءة اللوحات التوضيحية لمسالك الهروب.

ثالثاً: برنامج حماية القوى السمعية:

الضوضاء:

هى الصوت الغير مرغوب فيه والذى نتعرض له فى المنزل والشارع والعمل وتعتبر مصر **من ثالث** دول العالم فى الضوضاء.

قياسات الصوت:

يتم قياس ضغط الصوت بوحدة تسمى الديسيبيل (db).

ماهو الديسيبيل ؟

الديسيبيل هو أدنى فرق بين صوت وآخر يمكن أن تحسه الأذن البشرية.

وقد حددت مواصفات السلامة والصحة المهنية إعتبار **90** ديسيبل هو الحد المسموح التعرض له من الضوضاء لمدة ثمانى ساعات يومياً لمدة خمس أيام بالأسبوع بدون ضرر. كما تعتبر أن **85** ديسيبل هو الحد الذى عنده يجب إتخاذ إجراءات السلامة والصحة لحماية القوى السمعية للعاملين.

مستويات الصوت المسموح به:

الفترة الزمنية	مستويات الضوضاء
8 ساعات	90 ديسيبل
6 ساعات	92 ديسيبل
4 ساعات	95 ديسيبل
3 ساعات	97 ديسيبل
2 ساعة	100 ديسيبل
2/1:1 ساعة	102 ديسيبل
1 ساعة	105 ديسيبل
4/3 ساعة	107 ديسيبل
4/1 ساعة	115 ديسيبل

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط

طريقة بسيطة لتقييم مستوى الصوت المناسب:

قف على مسافة بطول ذراعك بعيدا عن زميل لك في مكان العمل وتحدث معه بصوتك العادي؛ فإن لم يستطع سماعك وكان هناك احتياج للتحدث معه بصوت عالي جدا (الصراخ) كي يسمعك فإن ذلك يعنى أن مستوى الصوت في المكان الذي تعمل به مرتفع ويحتاج أن يقل.

أثار الضوضاء:

- سحق وإتلاف خلايا الأهداب..
- تؤثر على العين.
- هناك علاقة بين الضوضاء والتوتر النفسى والعقلى.
- تؤثر على المرأة الحامل حيث تؤثر على الجنين.
- تؤثر على القلب وضغط الدم.
- نقص القدرة على التركيز فى اداء الأعمال الذهنية.
- تأثير فسيولوجى دوخة - غثيان -عدم إتزان.
- صعوبة التخاطب مع الآخرين.

برنامج الأوشا لحماية القوى السمعية

1- المتابعة والفحص

حيث يقوم صاحب العمل بعمل قياسات لمستوى الضوضاء فى كل مواقع العمل وتحديد المواقع التى يبلغ متوسط الضوضاء فيها 85 ديسيبل فاكثر خلال ثمانى ساعات وتسجيل اسماء العاملين الذين يعملون فى هذه المواقع.

2- فحص القوى السمعية

- يتم إجراء الفحص الطبى لهؤلاء العمال خاص بالقدرة السمعية .
- يتم هذا الفحص خلال مدة لا تتجاوز 6 شهور من تاريخ التعيين وإعطاء العامل راحة قبل إجراء الفحص بـ 14 ساعة.
- يتم الإحتفاظ بنتائج الفحص الإبتدائى.

3- الفحص السنوى للعاملين

- يتم عمل فحص طبى سنوى للقوى السمعية وعمل مقارنة للفحص السنوى والفحص الإبتدائى لتحديد التغييرات التى حدثت وتحديد نوع الوقاية اللازمة لكل تغير.
- استخدام مهمات الوقاية الشخصية لحماية القوى السمعية.

2- سدادات الاذن

1- اغطية الاذن

لكل نوع من الانواع السابقة معدل تقليل للضوضاء **Noise Reduction Rating (NRR)** يتم طرحه من

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة

جامعة دمياط

معدل الضوضاء الذى يتعرض له للوصول إلى الحد المسموح به.

4- الاحتفاظ بالسجلات

يتم الإحتفاظ بالسجلات الطبية للعاملين وذلك لتحديد التغيرات أول بأول وتحديد وسائل الوقاية المناسبة.

رابعاً: مخاطر العدد اليدوية

من الصعب ان يخلو مكان عمل من هذه المعدات التى تساعدنا فى تسهيل الكثير من الأعمال.

تعليمات وإرشادات السلامة (الأوشا):

1. لا تستعمل أبدا عدة غير ملائمة للعمل.
2. إبعاد أى عدد أو معدة تالفة أو غير سليمة وعدم إستخدامها ووضع لافتة عليها لعدم إستخدامها من قبل أى شخص.
3. يجب فحص العدد اليدوية قبل إستخدامها .
4. لا تستعمل مفاتيح الربط التى تكون فكوكها مشوهة أو بالية.
5. لا تستعمل أدوات القطع ذات الشفرات أو النقاط الضعيفة.
6. لا تستعمل أدوات الطرق ذات الرؤوس الهشة أو المعيبة.
7. لا تستعمل الأدوات ذات المقابض الخشبية المتشققة أو المتشظية.
8. إحتفظ سطوح ومقابض العدد نظيفة من الزيوت لمنع إنزلاقها عند الإستخدام.
9. لا تستعمل المبراد التى ليس لها مقابض.
10. للعمل فى الأجهزة الكهربائية تستعمل العدد ذات المقابض العازلة.
11. عدم إستخدام وصلات لإطالة يد مفاتيح الربط حتى لا تتعرض للإصابة.
12. لا تقذف العدد إلى أعلى وأسفل ويفضل إستخدام حقيبة خاصة للعدد وحبل لرفع العدد أو انزالها فى الأماكن العالية.
13. لا تقم بلى خرطوم الهواء الموصل بالعدد اليدوية من أجل إيقاف تزويد الهواء بل يجب غلق محبس الهواء.
14. يجب التأكد من وجود أغطية الحماية لجميع العدد التى بها أجزاء دوارة قبل إستعمالها.

الاطء التى تسبب الإصابة من إستخدام العدد:

1. إستعمال آلات أو عدد غير مناسبة للعمل مثل:

• إستعمال المبرد كرافعة.

• إستعمال مفتاح الصواميل كمطرقة.

• إستعمال الأجنة فى فك الصواميل أو السكين كمفك.

2. إستعمال عدد يدوية تالفة مثل:

• إستعمال أجنة برأس مفلطحة أو مشرشرة.

• إستعمال شاكوش بيد غير مثبت جيدا فى الرأس أو بها شروخ.

إستعمال منشار للقطع وسلاحه غير مسنون.

3. إستعمال غير صحيح للعدد والآلات اليدوية :

تقطيع مسامير أو أسلاك بمنشار للخشب.

جذب السكين في إتجاه الشخص أثناء قطع بعض المواد.

4. عدم وضع العدد والآلات في أماكن غير مأمونة:

إلقاء العدد والآلات على الأرض أو على أسطح عالية معرضة للسقوط.

وضع العدد والآلات ذات الأحرف الحادة كالسكين والمفكات في جيوب الملابس بدون جراب واقى.

قواعد السلامة لإستخدام العدد اليدوية:

يجب إستعمال العدة المناسبة من حيث الحجم والنوع لأداء العمل.

يجب أن تكون المعدة بحالة جيدة ولا توجد بها أية تلفيات.

تجنب الأخطاء السابقة فى إستخدام العدد اليدوية بالإضافة إلى إستعمال المعدة بالطريقة السليمة.

يجب تخزين المعدة بعد الإستعمال بحالة نظيفة وجيدة.

خامساً □: مخاطر الماكينات والآلات:

تركز مواصفات السلامة والصحة المهنية على ضرورة توفير وسائل الحماية اللازمة لوقاية العاملين من مخاطر الآلات المختلفة.

انواع المخاطر المحتملة بالآلات والماكينات

مخاطر تتعلق بالمعدة نفسها مثل مخاطر القص والتسلخات وإنبعاث مواد خطيرة.

مخاطر تتعلق بموقع المعدة مثل: مدى ثبات المعدة أو قربها من المعدات الأخرى.

مخاطر تتعلق بنظام العمل المصاحب للمعدة مثل: أعمال التحميل اليدوى لتزويد المعدة بالمواد الخام.

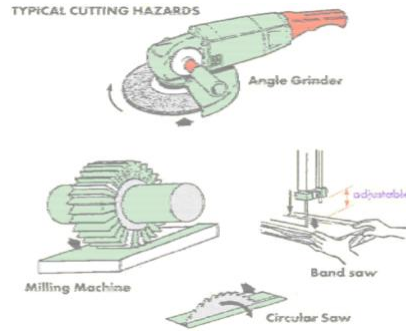
انواع الاصابات الشائعة عند التعامل مع المعدات:

1- القطع:

بعض المعدات يمكن ان تتسبب فى حوادث قطع مثل الصاروخ والمناشير.

2- القص:

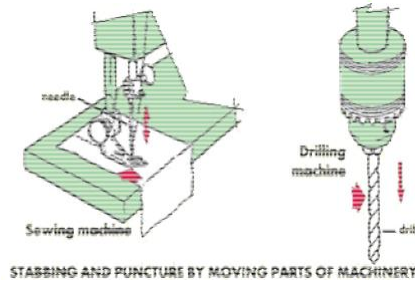
بعض المعدات يمكن أن تتسبب فى حوادث قص أى جزء من أجزاء الانسان مثل ماكينات تشكيل المعادن.



إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 26

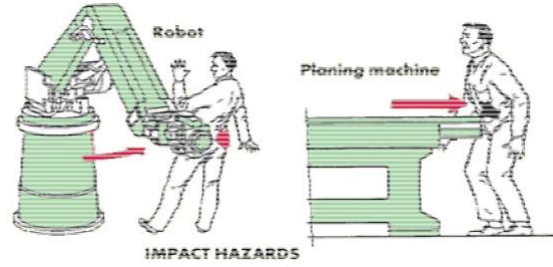
3 - الإختراق والثقب:

من الممكن حدوث إختراق لأى مكان بجسم الشخص بواسطة المواد المتطايرة مثل الشظايا المتطايرة من عجلة الجلخ.



4 - الصدمات:

تسببها المعدات المتحركة التى قد تصطدم بالعمالين وتسبب إصابات بليغة لهم.



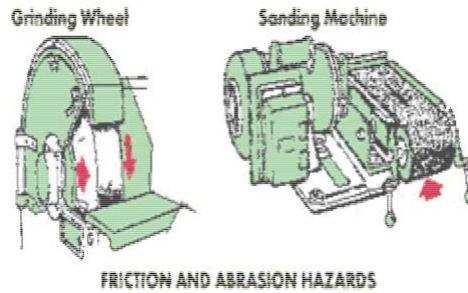
5 - الانحشار:

يحدث ذلك عند إنحشار جزء من الملابس الفضفاضة أو الشعر الطويل فى أجزاء المعدة الدوارة مما يسبب إصابات عديدة.



6 - الاحتكاك والتسلخ:

عند ملامسة أى جزء من أجزاء الجسم لأى جزء دوار خشن مثل عجلة الجلخ.



7 - السحق:

يحدث ذلك عندما ينحشر جزء من اجزاء الجسم بين جزء ثابت وآخر متحرك بالمعدة مثل المكابس.

8 - المقذوفات وتطاير الشرر:

في حالة حدوث إنفجار داخل المعدة مثل إنفجار عجلة الجرخ يتسبب في إنبعاث أجزاء منها إلى الخارج على شكل مقذوفات مما قد يسبب مخاطر كبيرة.

بعض وسائل الوقاية من المخاطر المحتملة من الآلات والمعدات:

من أهم وسائل الحماية اللازمة:

موقع المعدة:

الطريقة التي يتم وضع المعدة بها في الموقع يقلل إلى حد كبير من الحوادث، حيث أنه عند تحديد موقع آمن للمعدة يجب أن يؤخذ في الاعتبار ما يلي:

1. ترك مسافات امنية بين المعدات المختلفة وأمام وخلف المعدة نفسها لتسهيل طرق التشغيل، الاشراف، الصيانة والتنظيف.

2. الإضاءة الجيدة بالموقع ككل، وكذلك الإضاءة الموضعية بالمعدة نفسها عوامل تساعد كثيرا في تقليل الحوادث.

3. إختيار موقع للمعدة يتيح الدخول الآمن لإجراء أعمال الصيانة.

التزويد الأوتوماتيكي:

تزويد المعدة بالمواد الخام بطريقة أوتوماتيكية يقلل من تعرض العامل للمخاطر

سادسا: مخاطر أسطح العمل والسير

تشكل حوادث التعثر والإنزلاق والسقوط نسبة كبيرة من الحوادث التي تقع في الصناعات العامة وتشكل 15% من جميع حالات الوفاة

للووقاية من المخاطر المتعلقة بأسطح العمل والسير يجب مراعاة الآتى:

1. النظافة العامة:

يجب المحافظة على جميع مواقع العمل والممرات والمخازن والأرضيات نظيفة ومرتبطة وجافة.

في حالة ما كانت ظروف العمل تؤدي إلى أن تكون الأرضيات مبتلة يجب توفير وسائل لمنع الإنزلاق أو رفع مستوى الأرضيات التي يقف عليها العاملين.

خلو الأرضيات والممرات من الحفر والمواد الحادة والمديبة أو أى مواد قد تعيق الحركة وخاصة فى حالات الطوارئ.

2. الاغطية وحواجز الوقاية:

يجب تغطية الحفر المكشوفة بأغطية وحواجز مناسبة لمنع السقوط .

3. حمولة الطوابق والأرضيات:

يجب وضع لافتة تشير إلى الحمولة الكلية لكل طابق مع عدم تخطى هذه الحمولة.

4. السلالم الصناعية الثابتة:

- في حالة زيادة درجات السلم على ثلاث درجات لابد من توفير وسائل حماية من السقوط (درازين).
- يجب ان يتحمل هذا الدرازين قوة صدمة لا تقل عن 90 كيلو.
- يجب ان تتحمل السلالم حمولة لنقل عن 450 كيلو ولا يقل عرضها عن 55 سم.
- يجب تركيب السلالم بزأوية ميل لا تقل عن 30 درجة ولا تزيد عن 50 درجة.
- ارتفاع السقف اعلى الدرجات لا يقل عن 215 سم وإذا زاد عن 360 سم يجب توفير بسطة عرضها 55 سم وعمقها 75 سم.

5. السلالم النقالى:

مواصفات إسئخدام السلالم:

1. اقصى طول للسلم الفردى 9 متر والسلم الممتد 18 متر.
2. يجب تثبيت السلم جيداً بواسطة القائمين على الحائط مع إسئخدام الطول المناسب للإرتفاع المطلوب بحيث لا يكون طويل جداً أو قصير جداً.
3. التأكد من خلو حذاءك من الطين أو الشحوم قبل الإسئخدام منعاً للإنزلاق.
4. يجب إسئخدام السلم بواسطة شخص واحد فقط.
5. غير مسموح بإسئخدام السلم كمشى أو سقالة وكذلك غير مسموح بالوقوف على الدرجة الأخيرة من السلم.
6. غير مسموح بدهان السلم حتى لا تخفى أى عيوب فى السلم من تشققات أو تلفيات.
7. لا يجوز تثبيت السلم على عوات أو صناديق.
8. غير مسموح بالتحرك بالسلم من مكان لمكان.
9. عند الصعود على السلم يجب أن تكون وجه العامل قبائله والمسك من الدرجات وليس القوائم حتى اذا حدث إنزلاق يتم التمسك بالدرجات بسهولة.
10. فى حالة الصعود يجب عدم حمل الآلات أو أدوات حتى لا تقع على أحد أسفل ويتم وضعها فى شنطة خاصة بالآلات.
11. فى حالة إسئخدام السلم لأعمال الكهرباء لابد من عدم إسئخدام سلالم معدنية أو فصل التيار قبل الصعود.
12. فى حالة إسئخدام كلتا اليبدين لابد من وجود حزام امان للعامل.

مهمات السلامة للوقاية الشخصية

لقد سبق لنا شرح مخاطر بيئة العمل وطرق الوقاية الهندسية والتشريعية والطبية الواجب إتباعها لوقاية العمال من هذه المخاطر وحمايتهم من إصابة العمل مثل تصميم وتركيب أنظمة السلامة فى الآلات والمعدات والمنشآت التى تشكل خطراً على الأشخاص العاملين فيها ومن أمثلة ذلك الحواجز الوقائية المركبة على آلة الخراطة وتعتبر هذه المعدات والأنظمة خط الدفاع الأول للسلامة ورغم أن مهمات الوقاية الشخصية يتم وضعها فى تصنيف أساليب الوقاية من مخاطر العمل بأنها خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من عوامل الضرر الذى قد يتعرضون له بسبب ظروف العمل الذى يقومون به إلا أنه

وفي بعض الأحيان تعد مهمات الوقاية بمثابة خط الدفاع الأول لحماية العاملين من المخاطر كما هو الحال في إرتداء النظارات الواقية للعاملين في أعمال اللحام وتشغيل المعادن أو عند تناول وتداول المواد الكيماوية... إلخ.
وتعتبر مهمات الوقاية الشخصية وسيلة وقائية إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والإحتياطات التي تتخذ لتأمين وحماية العمال المعرضين لمخاطر وحوادث العمل.

إرشادات عامة:

1. يجب تحديد نوع المخاطر في أماكن العمل أولاً ثم يتم بعد ذلك تحديد معدات الوقاية المطلوب إستعمالها، ويتم توفير هذه المعدات بدون تحميل أية تكلفة مادية للعاملين..
2. يجب إستخدام معدات الوقاية الشخصية المعتمدة من السلطات المحلية.
3. يجب إرتداء معدات السلامة للوقاية الشخصية بطريقة تلائم الشخص المستعمل لها **Properly Fitting**.
4. يجب إجراء فحص طبي للعاملين الذين تستدعي طبيعة عملهم إستخدام أجهزة التنفس، ويتم تكرار هذا الفحص سنوياً.
5. يجب تدريب جميع العاملين الذين يطلب منهم إستعمال معدات الوقاية الشخصية علي الطريقة الصحيحة لإستعمال هذه المعدات وذلك بواسطة المسؤولين المباشرين لهم.
6. في حالة عدم إستخدام معدات الوقاية الشخصية يتم وضعها في أكياس من البلاستيك وحفظها في حالة نظيفة.

الشروط الواجب توافرها بمهمات الوقاية الشخصية:

1. يجب أن يتم إختيار مهمات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل الإخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن أي أنها يجب أن تكون فعالة في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل.
2. يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة للعامل وسهلة الإستخدام بمعنى أن تمكن العامل من القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل وإنجاز المهام بدون صعوبة وحتى لا يتم إهمال إستخدامها من قبل العامل.
3. يجب أن يكون حجمها مناسباً وشكلها مقبولاً وأن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة.

واجبات العامل تجاه مهمات الوقاية الشخصية:

- يجب تدريب العامل على الإستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي.
- يجب تطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمنشأة لإلزام العاملين على إستخدام مهمات الوقاية الشخصية وتنظيم برامج التوعية لهم لتوضيح فوائدها في تجنب وقوع الإصابات لهم بجانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة المستمر لهذه المهمات.

أنواع مهمات الوقاية الشخصية:

توجد عدة أنواع من مهمات الوقاية الشخصية والتي تغطي جميع أعضاء الجسم تقريباً ويعتمد كل نوع من هذه المهمات على طبيعة المخاطر الموجودة في بيئة العمل والغاية التي تستخدم هذه المهمات من أجلها.

1- الملابس الواقية:

- تستخدم الملابس الواقية مثل (الأوفر هول - المراييل - الصدارى - الأحزمة الواقية .. إلخ) فى حماية جسم العامل من الأضرار المختلفة فى بيئة العمل والتي لا توفرها الملابس العادية والتي تكون هى ذاتها سبباً لوقوع الإصابات.
- المراييل والصدارى تستخدم لحماية الجسم من تأثير المواد الكيماوية ومن الإشعاعات التي تصدر عن بعض المواد المستخدمة فى الصناعات وتتناسب مواد صنع هذه الملابس مع طبيعة العمل والمخاطر التي قد تنجم عنه فمنها ما هو مصنوع من الجلد أو من مادة الأسبست أو غير ذلك من المواد الخاصة والتي تقدم الحماية المطلوبة من مخاطر معينة ومحددة ويوضح الجدول التالى بعض أنواع الملابس الواقية ومادة التصنيع والهدف من إستعمالها وكذلك الأعمال التي تستخدم فيها.

اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
أوفر هول ومراييل	أسبست مطلي بالألمنيوم	الوقاية من الحرارة	رجال الإطفاء وصهر المعادن
	الجلد	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	القماش	الوقاية من الأتربة والأوساخ	الورش المختلفة
	البلاستيك المرن	الوقاية من الكيماويات والسوائل	عمال الصناعات الكيماوية
	مراييل الأسبست	الوقاية من مخاطر الحرارة	عمال صهر المعادن وأمام الأفران



حماية الصدر والبطن

تستخدم لهذا الغرض المراييل **Aprons** وتوجد منها أنواع تختلف فى المواد المصنعة منها ونظام عملها حسب نوعية الوقاية المطلوبة وحسب نوعية التعرض ففي حالة التعرض للحرارة يمكن توفير الوقاية بإستخدام مراييل من الأسبستوس أو الجلد كروم المرن ويمكن إستخدام الأسبستوس المنسوج من خيوط الألمنيوم وفي حالة التعرض للمواد الكيماوية كالأحماض أو القلويات يمكن إستخدام مراييل بلاستيك مقاومة للكيماويات.

ولوقاية الصدر يمكن إستخدام معاطف واقية بأطوال مختلفة حسب طبيعة العمل.

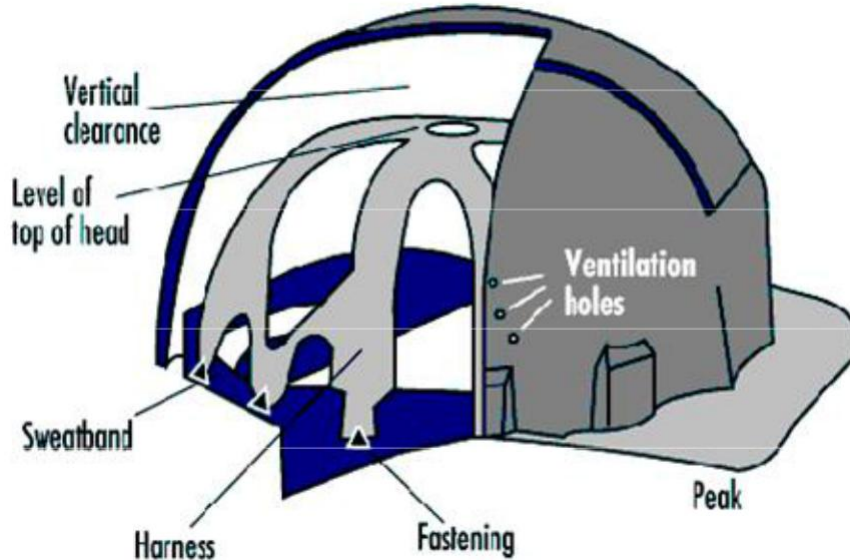
حماية الأذرع والكتف

في حالة التعرض للأتربة الضارة فإنه يمكن وقاية الأذرع من هذه المواد الضارة باستخدام (أكمام واقية) من بعض القماش الثقيل وتصل هذه الأكمام من نهاية الذراع حتى الكتف وهي مزودة بوسيلة لتعليقها بالرقبة ولحماية الكتف بالنسبة لأعمال حمل الشكاير والصناديق فإنه يمكن استخدام وسادة من اللباد أو الإسفنج.



2- معدات حماية الرأس

- لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط فوقها أو اصطدامها بالمواد والأجهزة تستخدم القبعات (خوذات) والتي يوجد منها أنواع كثيرة تعتمد على المواد الداخلة في تركيبها ونوعية المخاطر المحتمل وقوعها وكذلك ملائمتها لحجم الرأس فغالبيتها يقاوم الصدمات وبعضها يقاوم الحرارة والمواد الكيميائية كالأحماض والقلويات والمذيبات والزيوت وغيرها.
- في الأعمال الميكانيكية وأعمال الإنشاءات والكهرباء وفي المناجم وغيرها من الأعمال التي يخشى عندها تساقط المواد والعدد أو أجزاء الآلات التي عادة ما تكون على إرتفاع على تستخدم الخوذة الواقية للرأس.



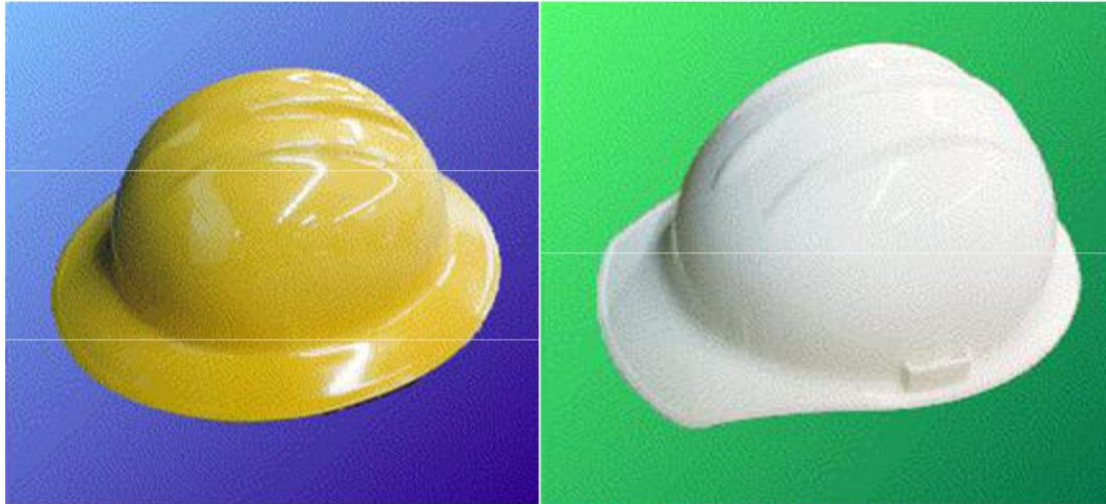
إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 32

شروط ومواصفات خاصة لا بد أن تتوفر في واقبات الرأس:

- تصنع الخوذات من مواد خفيفة لكنها مقاومة للصدمات بحيث لا تشكل ثقلاً على الرأس.
- لكي تكون فعالة في توفير الحماية فإنها مزودة من الداخل بحامل مرن يمكن ضبطه بما يريح الرأس ويوجد بين الحامل والغلاف الخارجى للخوذة مسافة حوالى 2سم حتى يكون الغلاف الخارجى الصلب للخوذة بعيداً عن الرأس عند التعرض لجسم صلب وحينئذ يمكن حماية الرأس من إنتقال تأثير الصدمة وتتصل نهايات الحامل بإطار داخلى مرن يستقر حول الرأس وعموماً يعتبر الإطار مع الحامل بمثابة ماص للصدمات.
- يجب أن تكون الخوذة مزودة بسير جلدى يمكن تثبيتها بواسطته أثناء لبسها حتى لا تكون عرضة للسقوط خصوصاً عند العمل بأماكن مرتفعة مثل أعمال البناء.
- أن تكون المواد المصنعة منها الخوذة لها القدرة على العزل الكهربائى.
- أن لا تسمح بنفوذ السوائل من خلالها.
- فى أماكن العمل ذات المخاطر المزدوجة والتي يكون الضجيج واحداً منها يجب أن يسمح تصميم الخوذة بتركيب واقبات لبضجيج عليها.
- فى الأماكن التي يتعرض لها العمال لمخاطر الحرارة المنخفضة يجب أن تحتوى الخوذة على مادة من الصوف بداخلها بالإضافة إلى غطاء للرقيقة يركب تحت الخوذة مباشرة.
- إمكانية تركيب وسائل الإنارة على الخوذة عند العمل فى المناطق المظلمة مثل الأنفاق والمناجم.
- الخوذة التي تستخدم لوقاية الرأس فى الأعمال التي يصدر عنها إنطلاق أجزاء معدنية أو كيميائية إلى الوجه يجب أن يسمح تصميمها بتركيب واقبات وجه البلاستيك الشفاف.
- واقبات الوجه التي تتركب على الخوذة للوقاية من الضوء المبهر فى أعمال صهر المعادن، اللحام، القطع بالأكسجين لا بد أن تكون مقاومة لهذه المواد وأن لا تتأثر بها.
- يجب تمييز القبعات المخصصة لكل فئة من العمال بلون محدد على حسب طبيعة العمل.
- يجب توفير أغطية رأس تغطى شعر السيدات كاملاً وتوفر الحماية لهن بالإضافة إلى أنه يجب أن تكون مناسبة من حيث الشكل.

اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
القبعة (الخوذة)	البلاستيك	سقوط المواد الثقيلة والحادة	التنقيب عن المعادن
	الفيبر جلاس	الحرارة وسقوط المواد الساخنة	الكهرباء والإنشاءات
	البلاستيك الخفيف	الصدمات الخفيفة	الأماكن الضيقة والمغلقة
	البلاستيك المقوى بشبك فولاذى	سقوط المواد والإصطدام بها	الأعمال الإنشائية والتركيبات
	الألمنيوم العاكس للحرارة	الحرارة وأشعة الشمس	البتترول والإنشاءات
	النحاس	اللهب والحرارة	رجال الإطفاء
	القطن	الوقاية من البرد	عمال الإنشاءات فى الشتاء

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 33



3- معدات حماية السمع

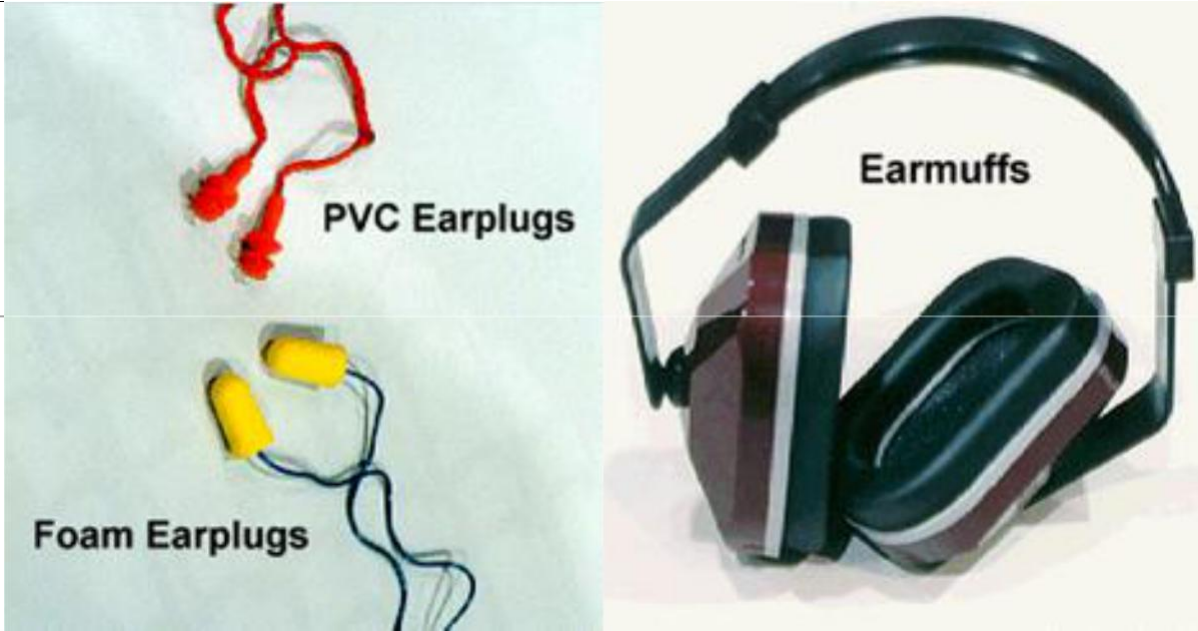
تستخدم معدات حماية السمع (سدادات أو أغطية للأذن) للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام حيث تعمل هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً (الحد المسموح به 85 ديسبل)

- سدادات الأذن

تعمل سدادات الأذن على خفض مستوى الضجيج وتصنع من اللدائن المعالجة كيميائياً (مطاط أو بلاستيك) أو من القطن الممزوج بالشمع ويشترط في سدادات الأذن أن تنطبق تماماً بالأذنين الخارجية حتى لا يسمح بمرور الهواء إليها.

- أغطية الأذن

تستعمل أغطية الأذن بحيث تغطي الأذنين بإحكام وتستخدم في الأماكن ذات الضجيج العالي مثل المطارات ومحطات القوى الكهربائية وبأماكن التدريب على إطلاق النيران من الأسلحة المختلفة واختبار المفرقات وما شابه ذلك.



سدادات الأذن

أغطية الأذن

شروط ومواصفات خاصة لا بد أن تتوافر في واقيات السمع:

- يجب إجراء القياسات لمستوى الضجيج بمكان العمل وإجراء تحليل الصوت الذى يصدر عنه لمعرفة مقدار تردده حتى يتمكن من إختيار نوع الوسيلة المناسبة للحماية.
- إختيار أكثر من نوع لسدادات الأذن أو أغطية الأذن التى تناسب مستوى الضجيج فى موقع العمل وعرضها على العمال لإختيار الوسيلة التى تؤمن لهم الراحة عند الإستخدام.
- يجب التنبيه على العمال بضرورة تطهير سدادات الأذن المصنوعة من اللدائن قبل إستخدامها لكي لا يتسبب عنها أضرار مثل إتهابات الأذن.

4- معدات حماية الجهاز التنفسى

تختلف وسائل وقاية الجهاز التنفسى حسب نوعية الملوثات وهى قد تكون فى صورة أتربة أو غازات أو أبخرة أو أدخنة التى قد يتعرض لها العاملون فى بيئات العمل المختلفة والتى تسبب لهم تليف أو تحجر رئوى أو التسمم نتيجة لإستنشاق الأبخرة الملوثة أو الوفاة لإستنشاق الغازات السامة وهذه المعدات تكون على هيئة كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث تغطى الفم والأنف أو الوجه بأكمله ومنها ما يغطى الرأس بالكامل وقد يكون القناع أو الكمامة جزء من بدلة عمل كاملة أو منفصل عنها وتصمم هذه المعدات بطريقة تلائم نوع المخاطر وتحمى الجهاز التنفسى من ملوثات هواء بيئة العمل (غازات سامة وخانقة ذات التراكيز المختلفة، الأبخرة والأدخنة والأتربة) وذلك عن طريق تأمين الهواء النقى اللازم لعملية التنفس وتصفية الهواء من الملوثات الضارة وتختلف أنواع وأشكال واقيات الجهاز التنفسى باختلاف نوع وطبيعة العمل وأماكن التلوث وهى كالتالى:

كمامات الأتربة (قناع) Dust Masks

تستخدم فى حالة تداول المواد التى فى صورة أتربة كيميائية دقيقة وهى عبارة عن مرشحات من القطن والشاش أو الأسفنج يمكن تثبيتها وفكها بسهولة عند اللزوم فتمنع وصول الأتربة إلى الأنف ويصل الهواء إلى الجهاز التنفسى نظيفاً.

الجهاز الواقى الكيماوى RESPIRATOR CHEMICAL CARTRIDGE

يستخدم هذا القناع لوقاية الجهاز التنفسى من الأبخرة والغازات الضارة، ويمكن إيجاز عمل القناع فى أنه يحتوى على مادة كيميائية تتميز بقدرتها على إمتصاص الكميات المحدودة من الملوثات الضارة، أما إذا كانت كمية الملوثات كبيرة ويتم التعرض لها فترة طويلة فإنه يمكن إستخدام (كمامة كانيستر) ويمكن أن تزود هذه الكمامة بقناع واقى لحماية الوجه والعينين. وهذا الجهاز غير مناسب فى الأماكن المغلقة مثل خزانات الأجهزة كمادة إمتصاص (الكربون المنشط) فى شكل مسحوق.

الكمامات الشاملة All Service Masks

وهذا النوع يمكن إستخدامه للوقاية من مختلف الملوثات مثل الأبخرة والغازات والأدخنة وهى مناسبة للوقاية من أول أكسيد الكربون، وهى مزودة بوسيلة لتوضيح الوقت الزمنى عند الإستخدام.

اجهزه التزويد بالهواء Supplied Air Respirator

يوجد منه أنواع نذكر منها مايلى:

جهاز الوقاية الهوائى Respirator Air Line

يتصل الجهاز بخراطوم لتوصيل الهواء المضغوط بدرجة معينة ويستخدم فى حالة التعرض لتركيزات ضئيلة من الملوثات.

الخوذة والقناع الكاشط

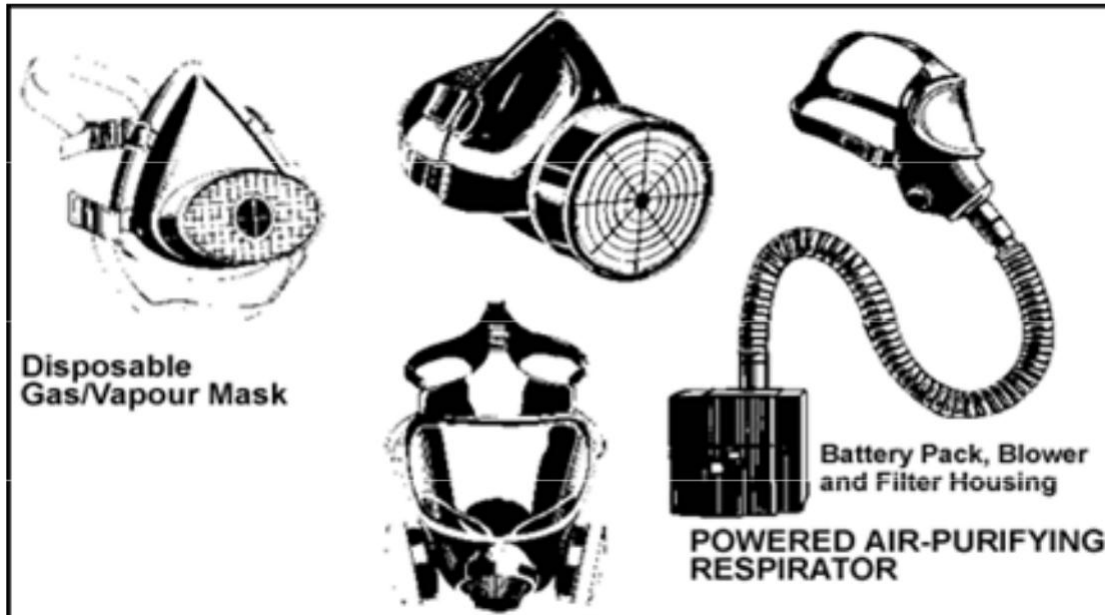
يستخدم هذا النوع في أعمال تنظيف المعادن بالرمال وصقل أسطح الزجاج بالتيارات الهوائية المحملة بالرمال وغيرها من العمليات التي يتعرض فيها العاملون لتأثير الرمال.

أجهزة التنفس الكاملة Full Face Masks

تستخدم هذه الأجهزة في حالة التعرض للغازات السامة أو الحاجة إلى الأكسجين مثل أعمال الغوص. ويحتوى الجهاز على إسطوانة أكسجين بوزن مناسب مزود بصمام تحكم ووسيلة للتنفس، كما تحتوى على خرطوشة (إسطوانة صغيرة) بها مادة كيميائية لإمتصاص ثاني أكسيد الكربون الناتج من عملية التنفس.

كمامات ورقية وقطنية:

تستخدم في صناعة الإنشاءات والنسيج والصناعات الخشبية، للوقاية من الأتربة والأبخرة التي تزيد عن (3) ميكرون.



أجهزة التنفس المنقية للهواء

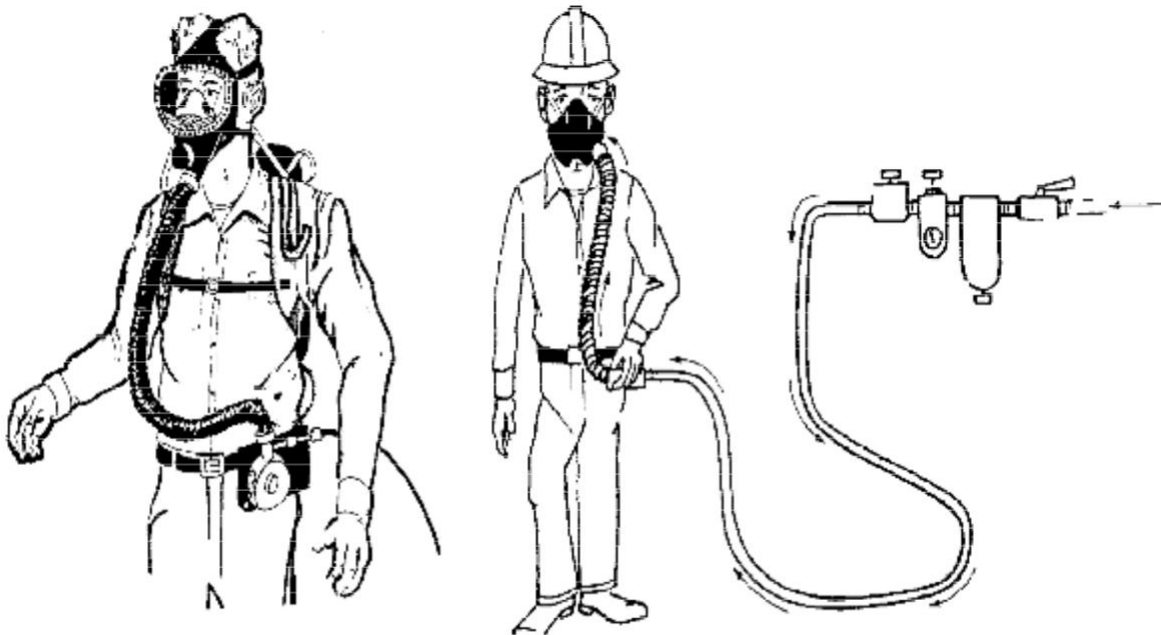
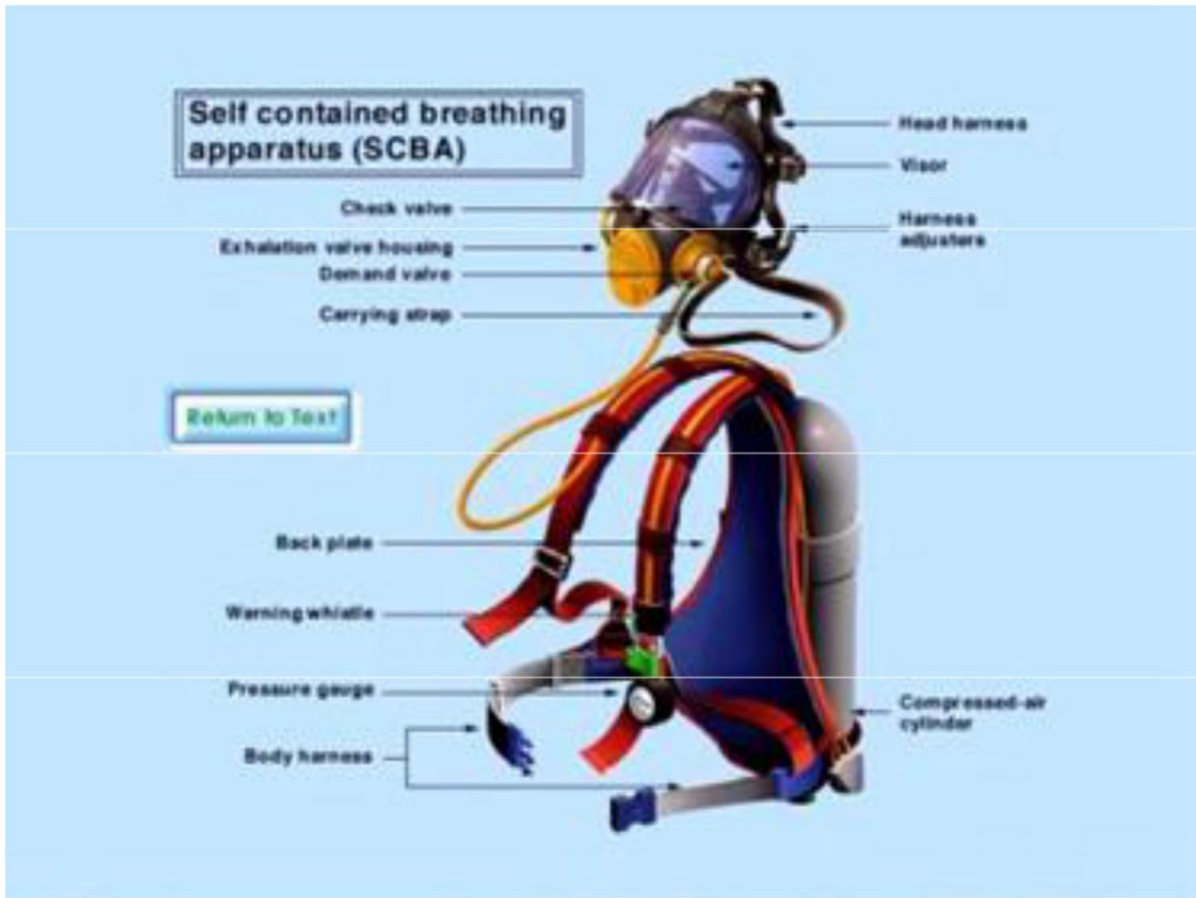
إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط36



Figure 32
Supplied Air Respirators

أجهزة التنفس المزودة بالهواء

إعداد أ.د/ أحمد لطفي ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 37



أجهزة التنفس المزودة بالهواء

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 38

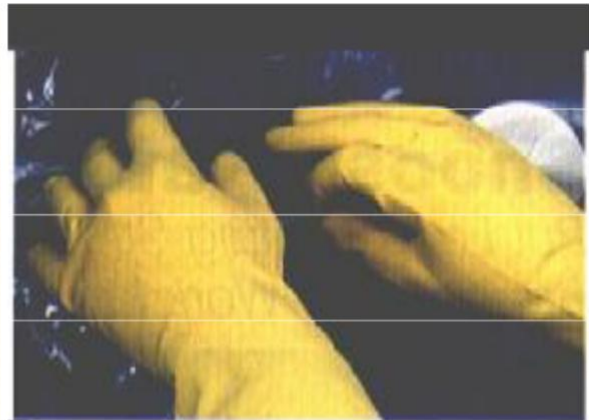
5- معدات حماية اليدين:

- تستخدم في هذه الحالة القفازات **gloves** المتنوعة وتختلف أنواع القفازات حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها. ففي حالة التعرض للأجسام الصلبة التي تسبب أضرار بالأيدي نتيجة الإحتكاك بها فإنه يمكن استخدام قفازات من القماش المبطن من الداخل بالقطن أو قفازات من الجلد الخفيف المرن التي تسمح بحركه الأصابع. ويستخدم هذا النوع عمال المخازن وفي أعمال الشحن والتفريغ بوجه عام بالإضافة إلى التعرض لإجسام مدببة.
- وفي حالة التعرض للحرارة فإنه يمكن استخدام القفازات المرنة والمصنوعة من مواد مقاومة للحرارة مثل الإسبستوس أو بعض أنواع الجلد مثل أعمال اللحام وصهر المعادن.
- وفي حالة التعرض لمواد كيميائية مثل العمل بالمختبرات الكيميائية فإنه يمكن استخدام قفازات بلاستيك خفيفة مقاوم للكيمويات.
- وفي حالة التعرض لتأثير الكيمويات خطرة مثل الأحماض والقويات فإنه يمكن استخدام قفازات من المطاط بطول مناسب لحماية الأذرع أيضا.
- وفي حاله العمل بالكهرباء فإنه يمكن استخدام قفازات عازلة للكهرباء والتي تصنع من المطاط الخالي من الكربون ولكل قفاز قدره محددة على العزل الكهربى ويلخص الجدول التالى بعض أنواع القفازات:

اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
القفازات	القماش	الوقاية من الأوساخ	للإستعمال العام
	الجلود	الوقاية من الأطراف الحادة	نقل المواد ذات الأطراف الحادة
	البلاستيك	الوقاية من المواد الكيميائية	صناعة الكيمويات
	الصوف والقطن	الوقاية من الجروح والخدش	الإنشاءات
	المطاط	الوقاية من الكهرباء والبيولوجية	عمال الكهرباء
	الأسبست أو الأمينت	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	الجلود ذات النسيج الفولاذى	التأثيرات الميكانيكية	عمال تشكيل المعادن بالضغط
	القماش القطنى	الإهتزازات	العاملون على الآلات الرجاجة



إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 39



6- معدات حماية القدمين

لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للإصطدام بالمواد تستخدم الأحذية الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة تلائم طبيعة المخاطر المتواجدة في أماكن العمل المختلفة.

أنواع الأحذية الواقية:

- الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المقوى بمقدمة فولاذية لحماية القدم من سقوط المواد عليها ويصمم النعل بحيث يحتوى على طبقة فولاذية للوقاية عند السير على الأجزاء الحادة والواخزة من وصول هذه الأجزاء للقدم ويستخدمها العاملون بورش الحدادة والنجارة وتشكيل المعادن.
- أحذية مانعة للتزحلق: مصنوعة من الجلد ذات أرضيات تمنع الإنزلاق والسقوط خاصة في أماكن العمل التي تتلوث بها الأرضيات والممرات بالزيوت والشحوم وغيرها من السوائل.
- أحذية ذات ساق طويلة أو توضع بداخلها واقية جلدية تغطي الساق تستخدم في أماكن العمل التي يتواجد فيها أجسام معدنية متناثرة على الأرض.
- أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي أو من مادة البلاستيك المقاوم للتناكل وتستخدم لحماية القدمين من تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم وتفحص هذه الأحذية بشكل دورى للتأكد من سلامتها وعدم نفاذيتها.
- أحذية عازلة للتيار الكهربائي: وتختلف قدرة الحذاء على العزل الكهربائي فبعضها يمكن إستخدامه عند العمل في معدات كهربائية يصل حدها إلى (550 فولت) والبعض الآخر يمكن إستخدامه عند العمل بمعدات كهربائية يصل حدها إلى (1000 فولت) أو أكثر وكلما زادت قدرة الحذاء على العزل الكهربائي كان سعره أعلى وغالباً تصنع هذه الأحذية من المطاط الخالي من الكربون مع بعض الإضافات الأخرى وعادة تكون خالية من المسامير تماماً.



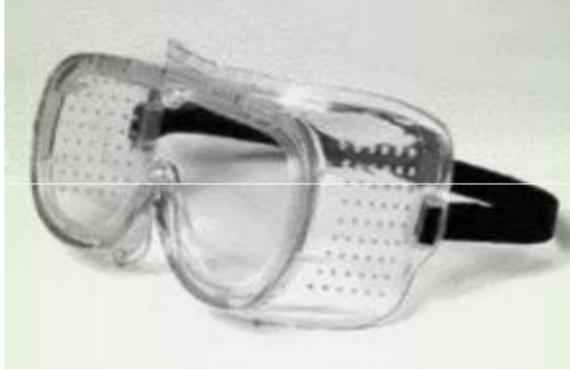
بعض أنواع الأحذية الواقية

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط 41

7- معدات حماية الوجه والعينين

وهي عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات زجاجية لحماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة والأشعة ومن طرشرة المواد الساخنة والحارقة وكذلك حماية العينين والوجه من الغازات والأبخرة والأدخنة والأتربة المنطلقة من العمليات الصناعية المختلفة ويبين الجدول التالي نماذج من المعدات المستخدمة لحماية الوجه والعينين:

اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
النظارات	البلاستيك الشفاف	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة	صناعة الأخشاب
	البلاستيك المقاوم للحرارة والخدش	حماية العينين من تطاير الشرر والأجسام الدقيقة الساخنة	عمليات اللحام
الواقيات	البلاستيك الشفاف	الوقاية من الرياش المتطاير بسرعة بطيئة وأحجام صغيرة	عمليات الخراطة والجلخ
	التشبيك المعدني والفولاذي	الوقاية من تطاير الأجسام المعدنية ذات الأحجام الكبيرة وبسرعة عالية	الصناعات المعدنية
	الفيبر جلاس أو مواد معدنية عاكسة للحرارة	الحماية من الحرارة العالية والإشعاعات وطرشرة المواد المنصهرة	اللحام والقطع المعدني بإستخدام الأكسي استلين وعمليات السكب والصهر

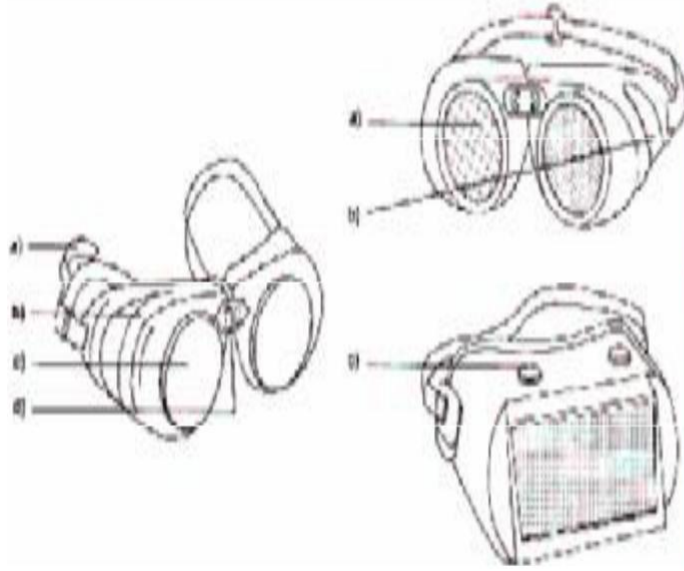


النظارات البلاستيكية الواقية



النظارات الزجاجية الواقية





النظارات الخاصة بأعمال اللحام



الخوذة الواقية لأعمال اللحام



خوذة مزودة بساتر واقى للوجه

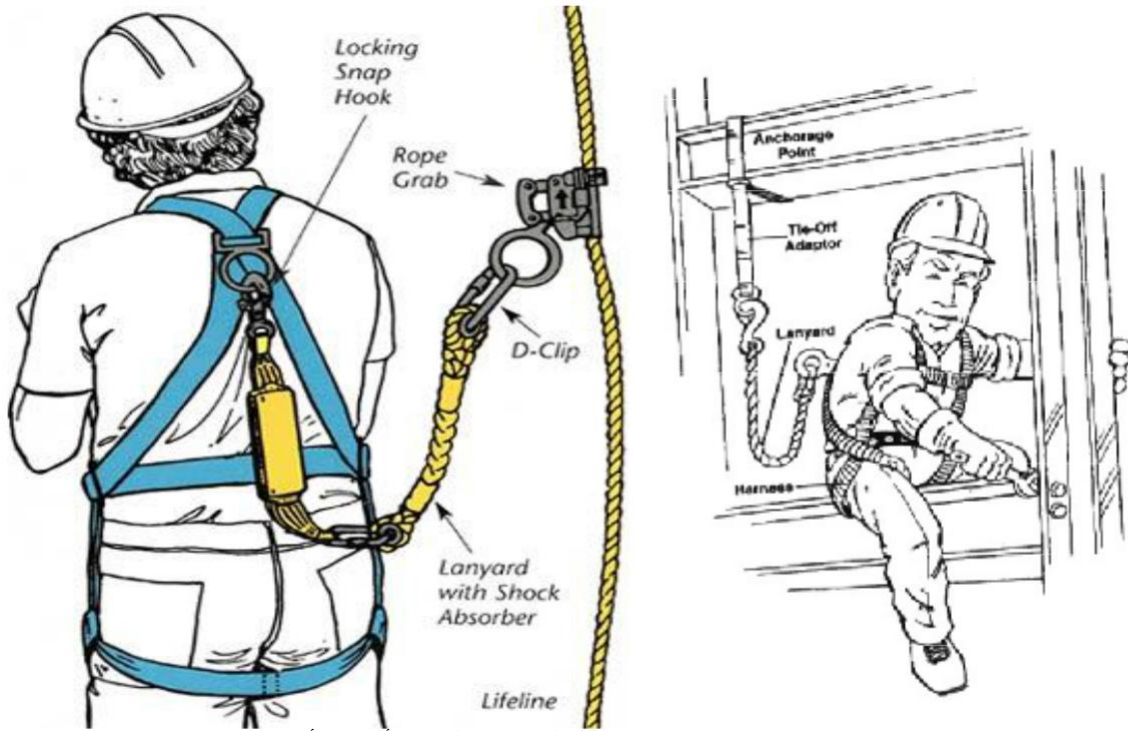
8- معدات الحماية من السقوط (أحزمة الأمان)

تستخدم هذه الأحزمة لوقاية العمال من مخاطر السقوط من أماكن مرتفعة مثل عمال البناء وغيرهم ممن تستدعي طبيعة عملهم الصعود إلى أماكن عالية. ويستخدم لذلك أحزمة مزودة بوسيلة تثبيت بجسم العامل ووسيلة تثبيت أخرى يتم تثبيتها بجسم ثابت بمكان العمل.

9- الوقاية من درجات الحرارة المنخفضة

توجد أنواع من الملابس الواقية المصنعة بوسائل علمية لتقاوم درجات الحرارة الأقل من الصفر وتستخدم هذه الملابس في الأماكن شديدة البرودة وهي مصنوعة من النايلون مع البوليستر المعزول كلياً كما تتميز بخفتها وسهولة استخدامها بالإضافة إلى وقاية الجسم كاملاً بما فيه الرأس.

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس – أستاذ النبات وعميد كلية الزراعة - جامعة دمياط43



وسائل الحماية من السقوط (أزمة الأمان)



المصادر:

- دليل المشارك (برنامج الأوشا فى الصناعات العامة - شركة هاى تريدي جروب للسلامة والصحة المهنية)
- دليل المشارك (برنامج تقييم وتخفيف المخاطر - مشروع "تعزيز وحماية مصالح الأطفال العاملين")
- البرنامج المصرى لتنمية المشروعات "السلامة والصحة المهنية" أغسطس 2011.

- دليل قواعد السلامة لمراكز الدراسات الجامعية للبنات. جامعة الملك سعود - الإدارة العامة للسلامة والأمن الجامعي

Manual (Hazard Assessment and Mitigation in the Workplace – PPIC–Work

Project)

<http://slamh.com/?p=356>

- معدات الوقاية الشخصية على الرابط

عميد الكلية

أ.د/ أحمد لطفى ونس

Certificat médical initial AT 17

SECURITE SOCIALE	Maladies Professionnelles									
<p>Agence Centre de paiement</p>	<h3>CERTIFICAT MEDICAL INITIAL OU DE PROLONGATION</h3> <p><i>à établir en 3 exemplaires : 2 exemplaires à adresser à la caisse dont 1 au service de prévention, le 3^{ème} exemplaire à remettre à l'intéressé.</i></p>									
Référence :										
<p><input type="checkbox"/> (1) MALADIE PROFESSIONNELLE — <input type="checkbox"/> (1) MALADIE A CARACTERE PROFESSIONNEL (voir tableaux des maladies professionnelles)</p>										
Je soussigné, Docteur										
Spécialité et grade										
Adresse										
certifie avoir examiné M										
né (e) le <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>									<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>	
Numéro d'immatriculation										
employé(e) actuellement par :										
(identité ou raison sociale de l'employeur)										
en qualité de : au poste de :										
Nature du travail effectué au moment de l'exposition ou risque										
Constata et certifie ce qui suit : (2)										
Son état nécessite un arrêt de travail de : <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table> jours										
il présente une incapacité permanente de : <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table> %										
Fait à, le										
Cachet et Signature du Medecin										

Déclaration d'utilisation de procédés susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

Sécurité Sociale	Accidents du Travail et Maladies Professionnelles
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div>	Déclaration d'utilisation de procédés susceptibles de provoquer des maladies professionnelles <small>(Article 69 de la loi 83-13 du 02.07.83)</small>
<p>à établir par les employeurs en quatre (4) exemplaires destinés :</p> <ul style="list-style-type: none">• 1 - au service de prévention de l'agence de sécurité sociale,• 2 - à l'inspecteur du travail,• 3 - à la division de wilaya de la santé,• 4 - à l'organisme chargé de l'hygiène et sécurité.	
L'employeur soussigné : (1).....	
Adresse :	
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 15px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 15px;"></div>
<small>N° D'IMMATRICULATION A LA SECURITE SOCIALE</small>	<small>N° DU REGISTRE DE COMMERCE</small>
Déclare utiliser les procédés de travail suivants :	
.....	
.....	
susceptibles de provoquer les maladies professionnelles ci-après :	
.....	
.....	
Le nombre de personnes exposées est de <div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 15px; display: inline-block;"></div>	
fait à....., le.....	
<small>Cachet et Signature.</small>	
<small>1 - Nom, prénom, qualité du signataire, raison sociale de l'entreprise.</small>	

SECURITE SOCIALE	Maladies Professionnelles
Agence Centre de paiement	DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE
<i>à remplir en quatre exemplaires par la victime ou ses ayants-droit et à adresser à l'organisme de Sécurité Sociale dans un délai de 15 jours au minimum et de trois mois au maximum qui suivent la première constatation médicale et de la maladie</i>	
Référence :	
Date de dépôt :	
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE MALADE	
Nom :	
Prénoms) :	
Nationalité :	Pays d'origine :
Adresse :	
Nature des travaux présumés avoir engendré l'affection d'origine professionnelle :	
Durée d'exposition :	
Date de cessation d'exposition au risque :	
Nature de la maladie :	
Constatée le :	
un dossier médical pour cette maladie a-t-il déjà été déposé dans le cadre des Assurances Sociales ?	
OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> (1)	
- Si oui a-t-il donné lieu à une indemnisation : ?	
OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> (1)	
- Si oui à quelle date : ?	
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EMPLOYEUR AU SERVICE DUQUEL LA MALADIE A ETE CONTRACTEE	
Nom et Prénoms ou Raison Sociale	
n° Employeur	
Adresse où le malade travaille ou travaillait habituellement :	
Période d'emploi du au le	
Fait à le Signature du Déclarant <small>(nom, prénoms et qualité du signataire)</small>	
Joindre deux exemplaires du certificat médical initial prévu à cet effet établi par le médecin traitant ainsi que les certificats ou attestations de travail établis par les employeurs successifs.	
<small>La loi punit quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration. Imp. CNAS 12 92 - AT. 16/R (1) Mettre une croix dans la case correspondante</small>	

Formulaire de déclaration de MP AT 16

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.

Agence
Centre de paiement

N° d'accident :
Code :

Imp. CNAS 12 92 - AT 1

EMPLOYEUR

Nom, prénoms ou
Raison sociale
Profession
Adresse
N° Téléphone
Chantier ou lieu de travail Commune Wilaya

N° employeur
Agence d'affiliation
Nbre approx. de salariés de l'établis. au moment de l'accid.

VICTIME

Nom, prénoms : N° d'immatriculation
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :
Nationalité : Pays d'origine : Date de naissance : [] [] [] [] [] []
Adresse :
Qualification professionnelle (1) Date de recrutement : [] [] [] [] [] [] Sexe : M F (2)

ACCIDENT

Date [] [] [] [] [] [] Jour de la semaine S D L M M J V (2) [] [] heures [] [] minutes
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la 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 côté : droit ou gauche) (1) Élément matériel (1)
Circonstances détaillées de l'accident :
Lieu où a été transportée la victime :
Suite probable (2) SANS ARRET DE TRAVAIL AVEC ARRET SUPERIEUR A 24 H. à compter du [] [] [] [] [] [] DECES IMMEDIAT

TEMOINS

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 REFERENCE (1)

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du [] [] [] [] [] []						
au [] [] [] [] [] []						

Nom et qualité du signataire

Fait à le 19
Signature.

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL

REPONSES DU CONTROLE MEDICAL

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

الفهرس

الفهرس

الصفحة	لموضوع
02	مقدمة
	الفصل الأول: الأحكام العامة للأمراض المهنية وحوادث العمل و الأجهزة المكلفة بالرقابة
06	المبحث الأول: ماهية حوادث العمل و الأمراض المهنية
06	المطلب الأول: مفهوم حادث العمل و شروطه في ظل القانون الجزائري
06	الفرع الأول: المقصود بحادث العمل
08	الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
09	أولاً: الضرر البدني
10	ثانياً: صفة المفاجئة
11	ثالثاً: السبب الخارجي
12	رابعاً: العلاقة السببية
12	المطلب الثاني: تعريف الأمراض المهنية وطرق تحديده
12	الفرع الأول: المقصود بالأمراض المهنية
13	الفرع الثاني: طرق تحديد المرض المهني
15	الفرع الثالث: اقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل
16	المبحث الثاني: ماهية أجهزة الرقابة المكلفة
17	المطلب الأول: تعريف أجهزة الرقابة وأهدافها
17	الفرع الأول: ماهية الرقابة
18	الفرع الثاني: أهداف الرقابة
18	المطلب الثاني: المراحل العملية للرقابة و أساليبها
18	الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية
19	الفرع الثاني: أنواع الرقابة
21	الفرع الثالث: أساليب الرقابة
	الفصل الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية
25	المبحث الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن حوادث العمل و الأمراض المهنية
26	المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الاجراءات الوقائية
26	الفرع الأول: التزامات يفرضها النظام الداخلي للمؤسسة
27	الفرع الثاني: دور سياسة الصحة والسلامة المهنية والوقاية في وسط العمل
35	الفرع الثالث: دور أجهزة المشاركة العمالية في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية
40	المطلب الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الرقابة
40	الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية و الأمن
40	أولاً: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية
42	ثانياً: مهام أجهزة الوقاية الصحية و الأمن
45	الفرع الثاني: دور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية
46	أولاً: أهداف طب العمل و دوره في المؤسسة
46	ثانياً: انشاء مصلحة طب العمل
47	ثالثاً: مهام طبيب العمل
49	رابعاً : الرقابة على طب العمل
50	المبحث الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية عن حوادث العمل و الأمراض المهنية

51	المطلب الأول: دور مفتشية العمل في حماية العمال من حوادث العمل و الأمراض المهنية
51	الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل و هيكلها و المهام المنوط بها
52	أولاً: مفتشية العمل في اطار القانون 90-03
52	ثانياً: هيكل مفتشية العمل
55	ثالثاً: مهام مفتشية العمل
56	الفرع الثاني: اختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل والحماية القانونية لها
57	أولاً: اختصاصات مفتش العمل
57	ثانياً: صلاحيات مفتش العمل
62	ثالثاً: الحماية القانونية لمفتش العمل
63	المطلب الثاني: دور الهيئات الاستشارية و الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة
63	الفرع الأول: دور الهيئات الاستشارية في مجال الرقابة
63	أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
64	ثانياً: التهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء و الأشغال العمومية و الري
65	ثالثاً: المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن
66	رابعاً: الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل
66	خامساً: المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
66	الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية
67	أولاً: هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولة عن الحماية
68	ثانياً: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من حوادث العمل و الأمراض المهنية
73	الخاتمة
78	قائمة المصادر والمراجع
79	الملاحق

ملخص مذكرة الماستر

يعتبر موضوع الرعاية الصحية للعامل في القانون الجزائري ذا أهمية بالغة على مستويين الدولي والوطني ، تناولته هذه المذكرة من خلال فصلين ، يتعلق الفصل الأول بالأحكام العامة للحوادث العمل والأمراض المهنية وبصفة عامة الأجهزة المكلفة بالرقابة ومفهومها ، كما تضمنت التطور من التزام المستخدم بالوقاية الصحية والأمن إلى الصحة وصولاً إلى الأريحية في العمل ، وما ترتب عن ذلك من تطور لمفهوم العمل وضرورة ربط بيئة وصحة العمل بالسياسة العامة للبيئة والصحة ، والانتقال من شروط العمل إلى شروط الحياة في المؤسسة والتأثير المتبادل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة .

أما الفصل الثاني فقد عالج الآليات التي أوجدها المشرع الجزائري ودورها الرقابي ، سواء الآليات الرقابية (الداخلية والخارجية) للوقاية من الوقوع الخطر المهني ، أو الآليات العلاجية (الإصلاحية) للتصدي له ، والمتمثلة في التكفل الاجتماعي بضحايا الأخطار المهنية وما يثار من منازعات ، وكذا إقرار المسؤولية المدنية والجزائية للمستخدم في هذا المجال .

الكلمات المفتاحية:

1/ عقد العمل 2/ حادث عمل 3/ مرض مهني 4/ المؤسسة
4/ اجهزة الرقابة 5/ المسؤولية المدنية والجزائية للمستخدم 6/ طب العمل

Abstract of Master's Thesis

The issue of health care for workers in Algerian law is of great importance at both the international and national levels. This memorandum deals with it through two chapters. The first chapter deals with general provisions for work accidents and occupational diseases and in general the devices in charge of control and their concept, as well as the development from the user's commitment to health protection and security to health. In order to reach comfort at work, and the consequent development of the concept of work and the need to link the environment and health of work with the general policy of environment and health, the transition from working conditions to conditions of life in the institution and the mutual influence between professional life and private life.

As for the second chapter, it deals with the mechanisms created by the Algerian legislator and its supervisory role, whether the monitoring mechanisms (internal and external) to prevent occupational danger, or the remedial (reform) mechanisms to address it, represented in the social sponsorship of victims of occupational hazards and the disputes that arise, as well as the recognition of responsibility Civil and penalties for the user in this field.

Key words

1 / work contract 2 / work accident 3 / occupational disease 4 / institution
4 / Control bodies 5 / Civil and penal liability of the user 6 / Work medicine