



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : قانون الطبي



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

الموسومة بـ:

حوادث العمل و الأمراض المهنية و أجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري

تحت إشراف الدكتور :

- بوسحبة جيلالي

من إعداد الطالبة :

- آيت سعدي أمال

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عبو عفيف

الدكتور/ة :

مشرفا

بوسحبة جيلالي

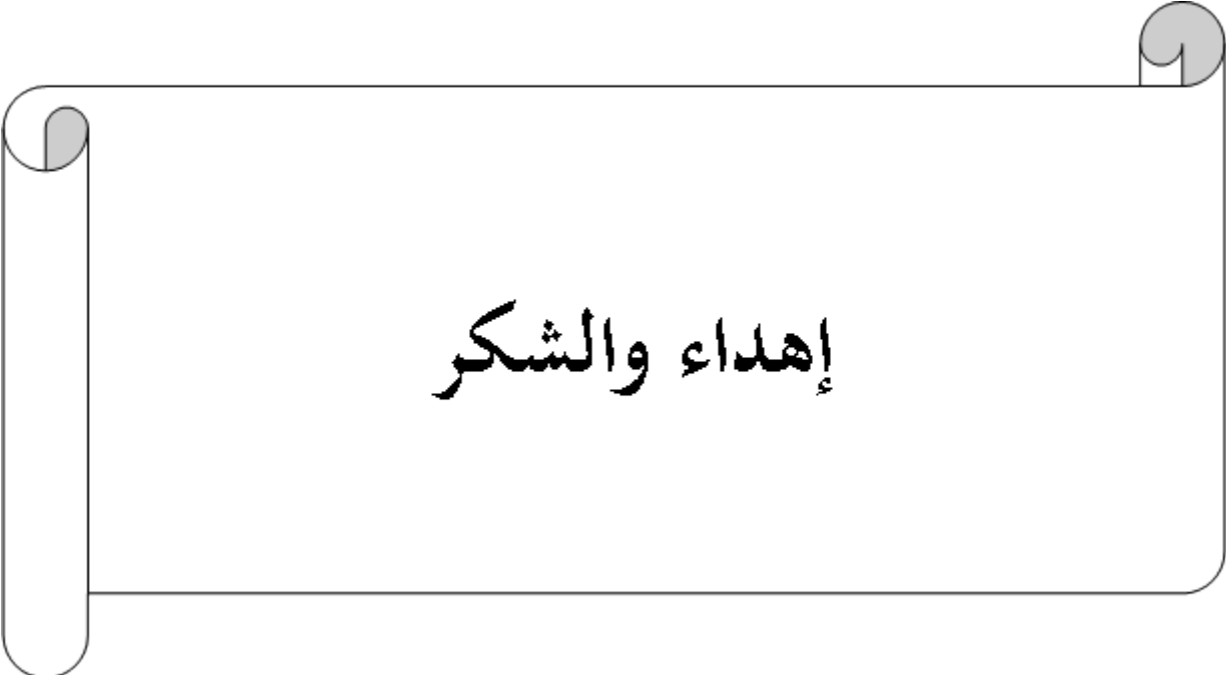
الدكتور/ة :

مناقشا

رحوي فـوَاد

الدكتور/ة :

السنة الجامعية 2018/2017



إهداء والشكر

إهداء

يا من أحمل إسمه بكل فخر

يا من يرتعش قلبي لذكرك

يا من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب

يا من كنت انامله ليقدّم لي لحظة سعادة

يا من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

الى القلب الكبير أبي

يا من أعطتني الحب و الحنان

يا رمز الحب و بلسم الشفاء

الى القلب الناصع البياض والدتي

الى من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي الى إخوتي وليد و
عمار

الى الروح التي سكنت قلبي زوجي المستقبلي عماد

الى من سرنا سويا و نحن نشق الطريق معا نحو النجاح و الابداع الى من
تكاتفنا يدا بيد و تحملنا مشقة الدرب صديقاتي و اخوتي إشراق و حنان

الى أخي و زميلي الذي مد لي يد العون و المساعدة الأستاذ يحي باي محمد الأمين

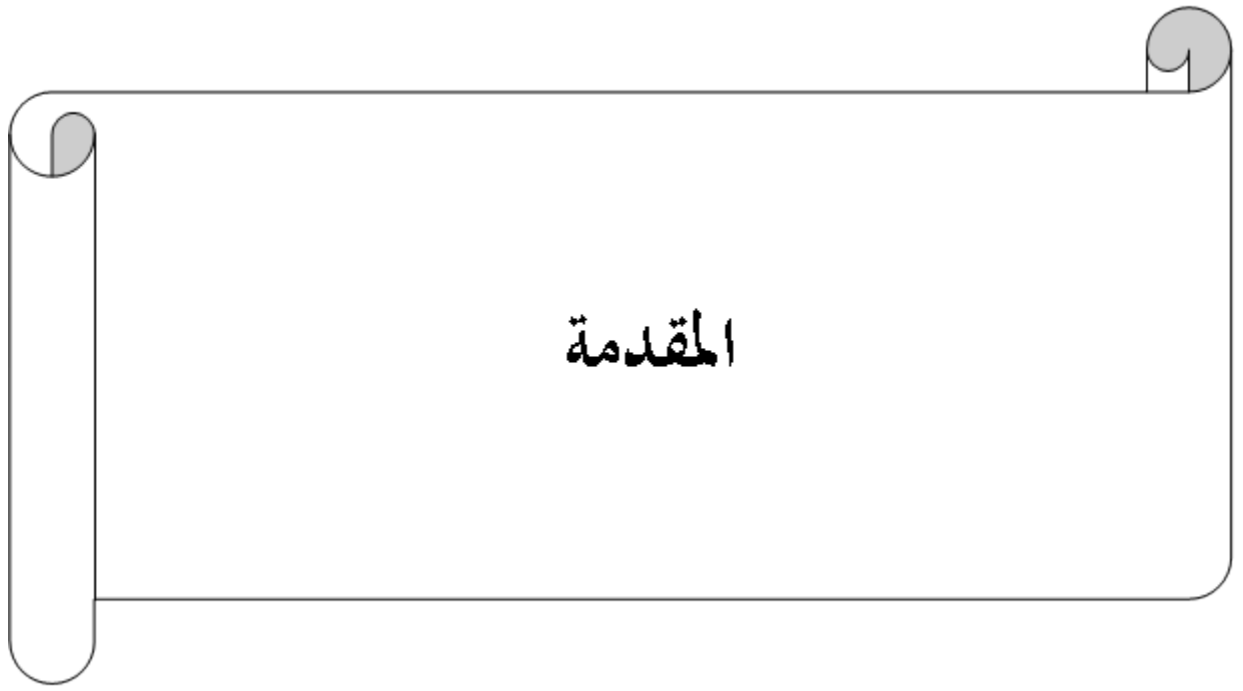
الى الأخت و الصديقة المخلصة التي مدت لي يد العون نورية

شكر و عرفان

لابد لنا و نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الامة من جديد.

تتبعثر الحروف عبثا و نحاول تجميعها في سطور سطور كثيرة تمر في الخيال و لم يتبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلا من الذكريات و الصور التي تجمعنا برفاق كانوا الى جانبنا، فواجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في درب الحياة ونخص بجزيل الشكر والعرفان الي كل من أشعل شمعة في دروب عملنا و الي من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا الي الأساتذة الكرام في كلية الحقوق.

و أتوجه بالشكر الخاص الي الأستاذ بوسحبة جيلالي الذي تفضل بإشرافه على هذا البحث فجازاه الله كل خير فله مني كل التقدير و الاحترام، و كذا كل أستاذ شارك في مناقشة مذكرتي.



المقدمة

مقدمة:

إن الحق في الحماية الصحية للعامل والموظف معا يعتبر من الحقوق الأساسية التي اهتمت بها التشريعات الاجتماعية الحديثة الداخلية منها والخارجية بدا في ذلك المعاهدات الدولية وتضمنتها أحكام المكتب الدولي للعمل، وأصبحت الحماية الصحية حقا مكرسا دستوريا في معظم الدول الحديثة.

إن هذا الحق غالبا ما يقرن بالأمن والنظافة لارتباط هذا الحقوق ارتباطا وثيقا بعضها البعض وكأنها عناصر متداخلة يكمل بعضها البعض الآخر.

أصبحت حركة التصنيع وتطوير وسائل الإنتاج وبناء المصانع واستغلال الموارد الطبيعية جزءا أساسيا وفعالا في بناء التقدم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع الحديث المبني على أسس العلم والتكنولوجيا، وفي هذا المجال تعيش معظم البلدان سواء الغربية منها أو العربية، والجزائر خاصة نهضة صناعية وعلمية كبيرتين، وأصبحت تخطو خطوات جبارة نحو تشييد المجتمع الصناعي والزراعي المتكافئ والنشط، وقد ظهرت مؤسسات أو شركات أو إدارات صناعية ضخمة تستغل الموارد الطبيعية المتوفرة مثل البترول والغاز الطبيعي والمعادن المختلفة وكل الموارد الزراعية والمائية والمناخية والبحرية.

إن هذا البناء المستمر يعتمد على الاستغلال الأمثل لكل الدوار والعطيات الطبيعية ويعتبر العنصر البشري المنتج والمقدم للخدمات من أهم تلك الموارد.

لقد خلقت حركة التصنيع الحديث واقعا اجتماعيا وبيئيا واقتصاديا جديدا يتمثل في تجمع عدد كبير من الأفراد في مصنع واحد وتداخل المسؤوليات والعلاقات والارتباطات العملية والإنتاجية بين المصنع ووحدات الإنتاج لشا أدى إلى ظهور فئة اجتماعية جديدة تعيش على الصناعة أو على الأقل تتأثر بعوامل البيئة الصناعية أو الإدارية زيادة عن التغيرات البنائية العريضة والواسعة في وسائل الاتصال والمواصلات وشبكات الكهرباء والمحروقات الممتدة إلى جانب كل النتائج الجانبية السلبية للتصنيع كتلوث البيئة بجميع أنواع الملوثات صلبة وغازية ووسائل وزيادة الضجيج والاهتزاز والإضاءة ودرجة الحرارة والإشعاع والجراثيم وغيرها من

الإفرازات الناتجة عن الصناعة أو حتى في الإدارات العمومية 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 عناية صحية وطبية بالعناصر البشرية ذات العلاقة بالتصنيع أو الإنتاج أو بيئة العمل مهما كانت طبيعتها أي توفت العناية الصحية والطبية للعمال تفاديا لكل المضار والمخاطر والأمراض المتعلقة بالعمل والمهنة أو ما يسمى بالأمراض والحوادث الدهنية وبذلك توفير احتياطات السلامة اللازمة لمنع الحوادث والإصابات والذي يعود بدوره بمردود واضح وإيجابي على سلامة العامل وسعادته ويساعد 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 والإدارات 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 ، ولكنه 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 تنمية 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.

تتقف 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 الأمراض المهنية سيكون موضوع بحثنا : **حوادث العمل و الأمراض المهنية و أجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري**، من خلال الإجابة عن الإشكالية التالية: **الى أي مدى وفق المشرع الجزائري فيما يتعلق بأحكام 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 والأمراض 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:

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

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل و الأمراض المهنية.

المطلب الأول: مفهوم 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

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

تعتبر الأضرار و العواقب التي أضحت تسببها حوادث العمل و الأمراض المهنية ، من ابرز المشاكل التي تواجه دول العال بأسره ، بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدولة ، بين عالم متقدم و آخر متخلف ، مادام إن كليهما يسعى إلى استعمال احدث الوسائل والتكنولوجيات دون التفكير في أثارها على العامل ، لأنها تحسن الإنتاج 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 إصابته مع ما هو مقرر قانونا ، حتى يستفيد من الحماية ، هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل ، لان الحماية التي تتقرر بعد وقوع الإصابة التي تخلف في الكثير من الأحيان عاهات، و عجز يلزم العامل طيلة حياته، بل تنهي في بعض الأحيان حياته ولا يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تقيه وتجنبه الإصابة إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث، وتحافظ على حياة العامل وسلامته البدنية والعقلية، ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية، واطافة الطابع الإنساني لظروف العمل.(1)

المبحث الاول : ماهية 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 للإنتاج أو وسائله , وإنما ترتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته. فقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل فقد تتصل ببيئة العمل مثل استعمال أجهزة و معدات معابة او غير مطابقة للمقاييس.

المطلب الأول : مفهوم حادث العمل وشروطه:

الفرع الأول :المقصود بحادث العمل:

لقد عرفت المادة 06 من قانون 83-13 حادث العمل بأنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرأ في ايطار علاقة العمل".

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

2- المادة 06من القانون 83-13 مؤرخ في 2 جويلية1983 يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية جر28.

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

وهذا هو المبدأ و القاعدة العامة في حادث العمل المعترف 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. و لكن لهذه القاعدة استثناءات ذكرتها المواد التي تلي هذه المادة أي المادة 07 و المادة 08 المعدلتين بالأمر 19-96 (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.

و ذهبت 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 أثناء 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 19-96 تنص: "يكون حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله أو الاياب منه و ذلك أي 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".

1- أمر 19-96 مؤرخ في 2 يوليو 1969، (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يوليو 2011 (ج ر عدد

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

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.

و تجدر 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 مصلحته 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 و من 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

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

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 تصطب 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 للاجتهاد القضائي.(2)

وفي 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 يضيع 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 العمال والاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، و هذا ما أودته المادة 09 من القانون 83/ 13 حيث أوجبت اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في موان 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- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين العمل و الأمراض المهنية ، دار الفكر العربي، ط1، 1976 ص11.

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. و إن 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، ولون 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 الى 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

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

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

3- المادة 10 من القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق.

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

الأمراض المهنية، لونها مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو تأثير سبب مفاجئ خارجي، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون 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 يفتقد 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 و جو 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، ص 189

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 كثيراً ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، و انطلاقاً 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 خاضعاً 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 معاً، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيداً من الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد 6،8،7 من قانون 13/83.(1)

المطلب الثاني : مفهوم الأمراض المهنية وطرق تحديده:

الفرع الأول: المقصود بالأمراض المهنية:

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها، والتي قد تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجزاً مؤقتاً أو دائماً. وفي بعض الأحيان قد تؤدي الأمراض المهنية إلى الوفاة ، لقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض وادراجه تحت ما يسمى المرض المهني، وقد تختلف الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنة وفي الشروط التي تحدها لاعتبار المرض مرض مهني. لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون الضمان الاجتماعي أنها: " تعتبر أمراض مهنية وأعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص ".

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

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

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

الملاحظ أنه لا يوجد تعريفا شاملا جامعا للمرض المهني وذلك يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذا يزاوله المؤمن عليه، لاسيما وأن الناس مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم الفيزيولوجي لتقبل المرض، مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات، نظرا لعد الإجماع على تعريف دقيق وموحد للمرض المهني. عرف المرض المهني طبقا لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944 بأنه: "كل مرض توتر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني هذا إذا وان الشخص ضمن من يعملون في تلو المهنة "

وتجدر الإشارة إلى أن صفة الفجائية والصفة الخارجية، والتي تعني بأن يكون الفعل المفاجئ نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان، 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 تدريجيا.

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 : ويسمى بالطريقة المرنة:

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من ول مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل، مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن 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 تعريفا عاما للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين خبراء في الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف عبء

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

الإثبات 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 باتفاقيات العمل الدولية رقم 1925/18 ورقم 1934/42 ومقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال والمهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول.

وتتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وكان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال 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:

1-الجدول المغلق :

تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكل 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 التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور.

ب-الجدول المفتوح : نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام

الجدول المفتوحة والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الأعمال والمهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة إلى أمراض جديدة إلى الجدول ولما 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 13/83 حيث جاء فيه " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم " وفي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول، فإن العامل

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

يلزمه إثبات أن هذا المرض وان ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) وتكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول . هذا النظام أخذت به معظم التشريعات.

الفرع الثالث : اقتران ظهور أعراض المرض مع رابطة العمل

نصت المادة 67 من قانون 13/83سالفه الذكر اعتبارا من تاريخ تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في الجدول المذكور أعلاه، لا تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمقتضى هذا الباب الأمراض المهنية الناجمة عن هذه الأعمال إلا إذا صرح ليا بهيا 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 إصابات 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 المهنة التي تظهر أعراضها على العامل أثناء 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 الأعمال 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 1996/05/05 بالجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 1996/03/23 هذه الجداول التي تتضمن تعيين المرض ومدة التكفل به وقائمة الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض.
- ان يكون العامل المصاب قد عمل في إحدى المهن التي يؤدي 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 بإصابة العامل بالمرض

المهني أو بموجب قرار من هيئة الضمان الاجتماعي .
ورغبة من المشرع الجزائري في رعاية العمال وذلك بوقايتهم من أمراض المهنة 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 باستئناف العمل .

المبحث الثاني : ماهية الرقابة المكلفة :

تعتبر الرقابة الإدارية واحدة من الوظائف الأربعة التي تتكون منها العملية الإدارية، والترتيب المعتاد لهذه الوظائف هو التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة، ان مصطلح الرقابة وموقعها في ترتيب الوظائف الإدارية، له دلالة معينة، وهي ان هذه الوظيفة الإدارية ليست منفصلة عن الوظائف الإدارية 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 ومنظمة يعتبر نظاما ناقصا ويفتقر إلى مقومات وجوده.(1)

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمن والوقاية من أخطار العمل، ونظرا لأهميتها أحاطتها بحيز وبير 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 و الصحة و الأمن و طب العمل(2)، هذه المادة التي جعلت الوقاية و الأمن الصحي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية و الأمنية التي يجب ان يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مساهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل .
من هذا المنطلق اهتمت الجزائر وغيرها من الدول و المجتمعات بعملية الرقابة باعتبارها أحد الوظائف والعناصر الأساسية في حماية 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 و آليات عملية مدروسة للضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ،انطلاقاً من مبدأ إنه لا يمكن ان تكون هناك تنمية البلاد بدون ان يكون الغاية منها هي الإنسان وان لا يفضل شيء على حياة وصحة العمال.

المطلب الاول : تعريف اجهزة الرقابة و اهدافها:

الفرع الأول: ماهية الرقابة:

الرقابة هي تعبير شامل عن الاشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد المعايير ومقارنتها بالإنجازات، حيث ركزت أساساً على وظيفة الرقابة وربطها بأربعة أساليب هي الاشراف والمتابعة، وقياس الأداء، وتحديد المعايير التي يجب ان 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 الأعمال، وهي التحقق من ان التنفيذ يتم وما هو مقرر في الخطة وفي ضوء التعليمات والقواعد الموضوعية بقصد اكتشاف نقاط الضعف والخطأ وعلاجها وتقادي تكرارها على ان تتناول كافة أوجه النشاط. الرقابة هي متابعة الأعمال والتأكد من أنها تتم وفقاً لما أريد 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 الإدارية الموضوعية والخطط المعمول بها يتم تنفيذها دون أي انحرافات لتحقيق الهدف الأكبر بكفاية ممكنة.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنباط التعريف الاجرائي التالي :الرقابة هي نشاط إداري

ومنظم تقوم به الجهات المسؤولة، يشمل على الملاحظات المستمرة للأداء وقياس أساليبه

ومقارنتها بالمعايير الموضوعية وهي تشكل العناصر التالية:

_هي عملية ديناميكية مستمرة تبدأ قبل أي نشاط وتستمر حتى بعد انتهاء النشاط.

-ترتبط بالعملية التخطيطية وارتباط وثيق، فالتخطيط يتضمن تحديد أهداف المؤسسة وتوقعاتها وصياغة الخطط، في حين تتولى العملية الرقابية وترجمتها إلى مستويات أداء.

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

- الكشف عن مدى انجازات الأهداف المرسومة، وعن الاعاقات التي قد تقف إزاء تحقيق الأهداف 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 والأقسام التي تتشارك في التنفيذ.

وتكمن الحاجة إلى الرقابة من حقيقة ان الأهداف والخطط والدراسات يقوم على أداءها الافراد

يؤدي في ظروف مختلفة وبأدوات مختلفة ومناطق مختلفة أيضا، وفي هذه الأوقات مختلفة لذلك فمن

المحتمل ألا تتشابه الأمور التي يتم فيما 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، قياس الأداء 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 بالإضافة

إلى معيار اتخاذ الاجراءات الصحيحة وبنينها فما يلي:

أ- وضع معيار الأداء:

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

لكي يكون مراقبة أداء المؤسسة لأعمالها بطرق كفؤة، فإنه يجب ان يكون هناك معايير موضوعية لمستويات الأداء، وهي تختلف بطبيعة الحال من مؤسسة إلى أخرى، قد يكون المعيار في شول تحديد مكانة المؤسسة في السوق معيار المسؤولية الاجتماعية والصحة .

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 وانت 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 فان 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 فانه 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 فانه سرعان ما تتم السيطرة على الانحرافات واعادة الأمر إلى مساره المرسوم.(3)

الفرع الثاني: أنواع الرقابة:

هناك عدة أنواع للرقابة وذلك حسب أسس ومعايير مختلفة وهي:

1- الرقابة من حيث توقيت حدوثها:

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.

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

يضيف هذا المعيار ثلاثة أنواع من الرقابة:

أ/ **الرقابة الوقائية** : تقوم على أساس التنبؤ وتسمى الرقابة التنبؤية، وهي تهدف الى توقع الخطأ واكتشافه قبل حدوثه للعمل والاستعداد لمواجهة مسبباته والحيلولة دون وقوعه.

ب / **الرقابة المتزامنة**:

هي التي تراقب سير العمل أول بأول، فنقيس الأداء الحالي وتقييمه بمقارنته مع المعايير المحددة لاكتشاف الخطأ ساعة وقوعه والعمل على إزالته 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.(1)

2- الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية:

تصنف الرقابة وفق هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع نبينها فيما 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 إلى الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية.

1-علي عباس ، مرجع سابق ، ص 86

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

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 رقابية 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 انجاز 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 .

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

أولاً: التقارير الإدارية : يقصد بالتقارير الإدارية تلك التقارير التي يتم وضعها لتقدير كفاءة الأعمال الإدارية و بيان سيرها ، و يتطلب نظام التقارير تواجد البيانات المحددة في العمل الإداري و ان توضع هذه البيانات على أساس قبولها لوحدات القياس و البيانات واضحة ، وأهم و اخطر هذه التقارير هي تلك التي يقوم بإعدادها العاملون في المستويات التنفيذية لما تتسم به من الواقعية و المطابقة للحقيقة الأمور و تصل هذه التقارير عادة بشكل منتظم و بصفة دورية إلى الرؤساء كل وحدة حتى يتم رفع مضمونها بعد ذلك دون تحقيق إلى الرؤساء المختصين بالرقابة و القيادات العليا في المؤسسة ليقوم هؤلاء بعملية تقييم شاملة لسير العمل.

ثانياً : الملاحظات والتفتيش الإداري : تعني الملاحظة قيام الإداري أو المشرف بملاحظة المرؤوسين في العمل وطرق أداء العمل والنتائج التي توصلوا إليها . ويعني التفتيش فحص سلامة الأماكن الإدارية من الناحية الشكلية أو من الناحية الموضوعية وفقاً للبرامج المعدة مسبقاً ، ويتم تقديم النتائج في شكل إحصائيات وتقارير تعد خصيصاً لهذا الغرض ، و يجري التفتيش عن طريق الانتقال إلى مواقع العمل لفحص السجلات والوثائق والمستندات الرسمية وغير ذلك من الأوراق لمعرفة مجريات العمل ومدى تحقق الأداء ، والانجازات وأوجه سلامتها ومواطن الخلل والكشف عن أسباب وتحديد المسؤول عنه . قد يكون دورياً ، أو فجائياً وقد يكون مالياً أو فنياً وقد يكون كلياً أو 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 فضلاً عن اعتبار وسيلة الشكاوي بمثابة رقابة شخصية على جهة الإدارة، لذلك تعمل أجهزة الإدارة على تخصيص مكاتب للشكاوي لتلقي التظلمات والبلاغات، ويكاد يكون هذا الأسلوب هو الشائع في الوزارات الإدارات 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 العالية أو المنخفضة أو اللعان المفاجئ، 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 لتأكد من تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر مسألة جوهرية وشرطا أساسيا 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 اشراف العمال واللجان وطب العمل في العملية، بينما خصصنا المطلب الثاني لدراسة الأجهزة الخارجية والمتمثلة في دور مفتش العمل والضمان الاجتماعي والهيئات 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 الروايز 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 المموم ان تقوم بها المؤسسة مستندة في ذلك على تطبيق المقاييس و التدابير و التشريعات الصناعية الحديثة الهادفة إلى إرساء نظام للسلامة و الصحة 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 تشتمل 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 الجان 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 بان 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، وصولاً إلى الوعي الوقائي.

سنقسم هذا المبحث الى مطلبين سنتناول في المطلب الأول دور المؤسسة المستخدمة في الالتزام باتخاذ 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 الإنتاجية و تحقيق الربح لذلك تسعى المؤسسات إلى وضع نظام داخلي و سياسة أمنية محكمة قصد تقادي إصابة مواردها البشرية بحوادث عمل قد تؤثر على مستوى الاقتصادي لها هذه الاجراءات .

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 و انت 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 المقتضيات التنظيمية و التشريعية .

يحرر النظام الداخلي في نسختين، ترسل واحدة إلى مفتشية العمل، وتودع الثانية لدى كتابة الضبط المخولة لفحص مشروعيتها ومدى مطابقتها للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وان كان صاحب العمل يتمتع بموجبه بعدة سلطات، اهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الانضباط 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 ، و كذا الاتفاقيات الدولية ، حين ألزم رب العمل باتخاذ 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 من بعض الأخطار مثل الحريق 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 امن العمال خلال تنقلهم بالشغل، ووسائل الرفع، وتجنب الازدحام

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

والاكتظاظ وما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل تجهيزات تضمن امن العمال، إما في حال تحقق الخطر، فيجب ان تضمن المؤسسة الإجراء 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 استعمال الدائم للمنتجات والمواد سريعة الالتهاب خصوصا فيجب توفير حراسة خاصة للإشغال الصيانة والتي تنجز في الأماكن التي يمكن ان تسبب حريق أو انفجاراً.(1)

يجب في كل الحالات ان توزع منافذ الأماكن وبنيات 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 إليها، 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 بان تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، ووفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار، مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين للإخطار الإشعاعات الأيونية يجب ان تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع، وذلك الأمر إذا كان العمال معرضين للغبار مادة الألياف، فيجب ان تطابق قواعد الحماية المطبقة في موان العمل مع مرسوم 99-95 المتعلق بالحماية من مادة الألياف.

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

تتميز السلامة و الصحة المهنية بكونها ذلك المجال من العلوم الذي يتناول كيفية الحفاظ على الإنسان في العمل من الإصابة نتيجة الحوادث أو الأمراض الناتجة عن بيئة العمل و تسعى لتحقيق ذلك من خلال العمل على توفير بيئات عمل آمنة و خالية 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 و تساهم السلامة و الصحة المهنية ليس فقط في حماية الافراد العاملين بل تساهم كذلك حماية المنشآت و المعدات 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 ، العدد 8 ، الجزائر ، 012 .

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

و تساهم السلامة و الصحة المهنية في تشجيع العاملين على العمل و تحفيزهم من خلال معرفتهم بأنهم يعملون ضمن بيئة عمل محكمة و مصممة بطريقة فنية قياسية و تؤثر تلك الروح الإيجابية في زيادة الرغبة في العمل لديهم بالإضافة لغرس روح الانتماء لمكان العمل الذي تتوفر لهم من خلاله سبل الحماية و الأمان فلا أحد يرغب بالعمل في بيئة عمل خطيرة و تهتم أغلب المؤسسات في الوقت الراهن بتطبيق المعايير الفنية في بيئات العمل المختلفة و ذلك وفقا لنظرية مضمونها أنه ولما توفرت بيئة العمل الآمنة و الخالية من المخاطر تقل معدلات الإصابات و فقدان العمال و الذي يمثل خسارة اقتصادية 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 و التي يضاف إليها تعويضات الحوادث التي تضطر الشركات لسدادها لمعامل المتضرر، و بالرغم 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 و الحماية مطبقة و منفذة بالفعل في بيئة العمل.

و من بين اهم الاجراءات الواجب إتباعها عند وقوع حوادث إجراء بحث و تحليل للحوادث للوقوف على مسبباتها و العمل على اتخاذ التدابير الوقائية منها في المستقبل فلكل حادث سبب و نتيجة و أحيانا شخص يكون مسؤول عن وقوع تلك المشكلة و يساعد التحقيق في تحديد كافة تلك الجوانب الثلاثة و عادة ما يقوم مسؤول الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة بمعاينة الحادث و محاولة الوقوف على مسبباته و ما يتابع بشول 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 للتفتيش و كشف المخالفات حال وجودها، و تقوم بفرض غرامات ، و توقيع عقوبات أحيانا على المؤسسات حال وجود أي من تلو المخالفات و بما يحدده القانون في تلو الحالة يعتبر الأمن و السلامة من الضروريات التي لا غنى عنها في بيئة العمل.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالصحة و السلامة المهنية ، الأمر ذاته قامت به التشريعات ، بصفة اقل التشريعات العربية ، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة (1) على بعض الاتفاقيات المتعلقة بالأحكام و التدابير الوقائية و الأمنية ، لحماية صحة العامل و من مختلف المخاطر التي قد تنشأ ع

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

محيط العمل السيئ و غير الطابق للتشريع ، 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 (التامين) فقد جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الاجراءات التي من شأنها ان تقي صحة العامل ، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه ، و توفير كل ما يلزمه من ملابس و أوقيات لضمان حمايتهم ،والهدف من الحماية هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشطة لمعامل 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 و عمال النقل، و يعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر لنوعية أعمالهم ، بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية ، فالعامل يقضي معظم أوقاته في العمل ، و يكون خاضعا لسلطة و رقابة رب العمل و يعمل لحسابه فمن المنطقي ان يكون ملزما بحمايته(1).

1/ التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل:

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

أ-المخاطر الطبيعية:

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة ، حين يتعرض له العامل سوء 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

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

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

العمال ، و التهابات جلدية و ضربات الشمس أما إذا و انت منخفضة فتخلق بالعمال أضرار وخيمة على الجهاز الداخلي ، خاصة ما تعلق بالتنفس لمواده هذه المخاطر قبل وقوعها ألزم المشرع (1) الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل ، و يجب ان يوضع تحت تصرف العمال اجهزة حماية فردية ملائمة ، و مما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية .

كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم، لان نقصها او زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضرر بالعمال فالضرر الذي تسببه الإضاءة دون الحد المطلوب على سبيل المثال الصداع، وألم العينين واختناق حول القرنية والعمال الأكثر عرضة للإضاءة الضعيفة هم عمال المناجم والأنفاق . و من أمثلة العمال المعرضين للإضاءة الشديدة عمال اللحام و المعادن 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 استنشاق العامل لمواد كيميائية و تختلف الخطورة على حسب درجة تركيز هذه المواد ، و مدة التعرض لها ، و إذا وان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان فهناك طرق أخرى مثل الامتصاص من خلال الجلد ، نجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل، نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة ، و تتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية 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 الاختلاف ، فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل ، فقد يتعرض للحساسية ،و تلف الرئة و التسمم السرطان.

كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية، والتي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها ومواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، وما يمون ان تصبح أخطر 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

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)

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

الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طرق التهوية الميكانيكية، أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة وما اوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم.

و يجب 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 اقتضى 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 اتصال دائم بوسائل التهوية يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم أو انعدام النقاوة ، مع تزويد الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء 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 امن 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 و يتولى هذه الحراسة ، عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق.

ج-المخاطر البيولوجية :

المخاطر البيولوجية التي تعرض لها العامل أثناء عمله، تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدنية،

فتنتقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، المكان الملوث.

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، باتخاذ 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 بذالو وتنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليف ولما اقتضى الأمر ذلك

يجب ان تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن

والضرر والأول والالتهاب ملاءم كاتمة، وتحتوي على حوض مانع من التسرب، أما تنظيف هذه الأماكن

يجب ان يتضمن تدابير خاصة بالتطهير و الحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال.

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 باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر، وهما ان تتناسب الآلات و التجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات و التكنولوجيا 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 الميكانيكا (الآلات) والكهرومغناطيسية 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 وتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر الضجيج ، و لها ان تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض المهم فيها المطابقة للمقاييس و المعايير المعمول بها في هذا الإطار ، أما إذا تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل ، فان المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل الحماية فردية 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، أنشأ مغاسل مزود بمضخات 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 تناولهم وجباتهم في المغاسل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل على

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

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

استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة.

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

ثانيا - التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل

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

من خلال الإحصائيات 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 للراس على ان تكون قادرة على امتصاص الصدمات.

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

-معدات وقاية الأذن فتستخدم لوقاية السمع من أخطار العمل.

-معدات الأيدي والأذرع فتتمثل 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:

المشرع 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 المغاسل و المرشات ودورات المياه

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

2-فاتح مجاهدي ، مرجع سابق ، ص 28

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

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

وتنظيف المطاعم .الخ)ويجب ان يوضع تحت تصرف العمال، الماء البارد والصالح للشرب ،بالإضافة إلى ذلك، الوقاية من الأمراض المهنية عن طريق منع المواد الضارة المستعملة في صناعة.

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

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

-ضمان امن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.

-ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء 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.

هذا فان غلاء وصعوبة تحقيق وضمان استمرارية الأمور المذكورة أعلاه، لا يعفي صاحب المؤسسة من هذا الالتزام.

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

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

-بالأجهزة 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 به العمل، بعد اخذ أري لجنة الوطنية للمصادقة .ويحدد التنظيم تشويل وتسيير هذه الأخيرة.

د-يخضع صنع واستيراد والتنازل إزاء استعمال 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 إدخالها إلى السوق، وإذا اشترى شخص مادة أو مستحضرا من مؤسسة مستخدمة، لم تراعي المقتضيات المذكورة أعلاه، فللمشتري فسخ البيع .والمؤسسة البائعة تترتب مسؤوليتها الجزائية بسبب المخالفة التي يثبتها 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، بغرامة من 4000 الى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، مع جواز تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام اجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة.

٥-طبقا للمادة الحادية عشرة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على المؤسسات المستخدمة ان تتحقق من ان الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين، لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل، 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 أوتر وبغرامة تتراوح من 2000 الى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

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

ان الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، 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 اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرها اللامبالاة وعدم الاهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، ولما زادت مسببات الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

لذلك اعتبرت مشاركة العمال في تسيير وادارة بعض المؤسسات أثناء الحرب العالمية الثانية وسيلة من وسائل تجنيد العمال لتوفير احتياجات الحرب، إلى جانب إدخال مفاهيم التوجه الاشتراكي في تسيير المشاريع والمؤسسات الاقتصادية، 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 لاهتمام 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 ، ص 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 نتائج هذه المؤسسة، و كذلك في تسييرها) و يضيف الميثاق بهذا الاتجاه : "بأن إنشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ، ووضعا على هذا النحو ، يشكل مدرسة للتكوين السياسي و الاقتصادي 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.

ويتمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية وفق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في "مجلس العمال للمؤسسة، 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 مجالس عمال الوحدات التي يتشكل 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 الممثلين العمال في مجلس الإدارة الذي تعينه الجمعية العامة للمساهمين و الذي يرأسه رئيس مجلس الإدارة ،ومن خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين أي العمال على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي 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 المشاركة العمال على المندوبين 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، ويتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، مثال مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50 ومندوبان إذا كان عدد العمال من 51 إلى 151، لا يكون الاقتراع مفتوحا لكل العمال، بل ان هناك فئات محددة قانونا، منعها المشرع من ذلك

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليه الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى الاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية 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 ثلاثة أشهر كما يمكن ان تجتمع استثنائيا بطلب من رئيسيا أو أغلبية 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 الأعمال أسبوعين قبل تاريخ الاجتماع وقد تكون الاجتماع في كل ثلاثة أشهر وفق جدول عمل محدد مسبقا. (2)

1- المادة 91 من الأمر 96-21 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 90-89 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين (ج ر عدد 42)

ومن اجل تسهيل مهمة المنتخبين في لجان المشاركة فان القانون قد ألزم صاحب العمل بمنحهم أوقات تفرغ في حدود (10) ساعات في الشير دون حساب الأوقات التي يقضيها الممثلون في الاجتماعات التي يطالب أو يبادر بها صاحب العمل وما ألزم القانون بهذا الأخير بتسهيل عمل اللجنة وذلك بتوفيره لها كافة الوسائل من أماكن الاجتماع وقد مكتب خاص بها.

ج - اختصاصات اللجان المشاركة:

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

تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات المرتبطة 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 لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة، فتمارس داخل المؤسسة المستخدمة لمعرفة مدى تطبيقها للنصوص القانونية والتنظيمية، وما تساهم في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام 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 الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل.

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

2 / مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، والقيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية 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 هيكله الشغل(تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال و تقليص عددهم)،مخططات التكوين المهني و تحديد المعارف و تحسين المستوى و التمهير، و النظام الداخلي للهيئة المستخدمة و هنا تكون ملزمة بعرض الأسباب 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.

و في الأخير نصل الى القول إن لجنة المشاركة تحقق هدفها ، حين تساهم مساهمة فعالة في حماية العمال من الاخطار التي تتربص بهم فهم يتحملون بعض الالتزامات في مواجهة العمال ، لذا فيتعين على لجنة المشاركة إعلامهم بانتظام بالمسائل المعالجة و النتائج المتوصل إليها ،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.

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

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 والأمن وطب العمل، الهدف من سن هذا التشريع، المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الاجراءات المقررة انه هدف طموح يرمي لتحسين الظروف في مصلحة الأجزاء ، وتحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع .

وأما من حيث نطاق تطبيقه ،فقد أخضعت لأحكامه المادة الثانية منه كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، وهذا يشمل المؤسسات الصناعية والتجارية والدواوين العمومية، والمهن الحرة، والشركات المدنية والجمعيات مهما كان نوعها وحتى المعامل العائلية تنطبق أحكامه على المؤسسات النقل والمناجم والمقالع والنشاطات الفلاحية.

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

الفرع الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في إنشاء لجان الوقاية، وتوكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن 1 ، وإن كانت إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا إن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية ، أم نصوص القانون المنظمة لهذا المجال والناحية العملية، أي عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، في حين أنها تشترك تقريبا في المهام والاختصاصات الممنوحة لها.

أولا: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن

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

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

أ- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبين للوقاية الصحية والأمن إذا كان عدد العمال المشتغلين 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 متساوية الأعضاء، 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 بالمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة لهيئة المستخدمة بمثابة المقر .

تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان العمال، ويلاحظ إن تشكيلتها 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 وآخر 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 واجباريا، مصلحة الوقاية الصحية والأمن، حين يفوق عدد العمال المشغلين 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 رقية ، دور لجان الرقابة الصحية و الأمن في الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ،

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 الاهتمام بمجال الوقاية الصحي والأمن مراعاة لصحة العمال، لكن تنوع هذه الأجهزة بين التضييق والتوسيع يؤدي بالضرورة أيضا إلى التأثير على طبيعة المهام الموكلة لهم، خاصة حين يتعلق الأمر بالمندوبين والمجان من جهة ومصالحة الوقاية من جهة أخرى.

أ- مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن:

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة أشهر، وتجتمع 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 مداولات في نحضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى 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 من مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة.

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

-المساهمة في إعلام العمال وتكوين مستخدميهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة، والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الالتحاق بأول مرة أو عند تغيير 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.

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

-دراسة حوادث العمل واعداد الإحصائيات المرتبطة بها، ل يتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

ب- مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تكلف مصلحة الوقاية والأمن باتخاذ التدابير الوقائية التي تقرها اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحية والأمن بالمؤسسة طبقا للتنظيمات المعمول بها وتتمتع بالصلاحيات التالية (1) :

-تساهم في إعداد السياسة العامة للمؤسسة بمشاركة للجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن والسير على تنفيذها في بعض المجالات خاصة ما تعلق التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة لهيئة المستخدمة.

-تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل بالاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء، 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 الأعضاء.

-مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية في كل تحقيق حول حوادث العمل والأمور التي قد توجي بوجود خطر من شأنه إن يتسبب في عواقب وخيمة.

-إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل واعلام مفتش العمل المختص إقليميا.

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

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

-القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل بتعليم العمال أو التدابير المتعلقة بمكافحة الحرائق، والتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتكلف مصلحة الوقاية والأمن بتنظيم تعليم فرق بالتدخل والإنقاذ في مجال مكافحة الحرائق، ووضع مخطط للتدخل وكذا السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق .

1- راجع المواد 8 - 9 - 10 - 11 - 12 من المرسوم 93 - 120 .

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

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

إذ تحاول من خلال الدراسة إدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل، وتوسيع المحلات أو تحديثها، واقتناء لأجهزة ومعدات أو تجهيزات تتناسب أكثر مع العمل، وتغيير الطرق والكيفيات التقليدية، واستعمال كل مادة جديدة إذا وازت تساهم في حماية العامل. بالإضافة إلى هذه الصلاحيات تلتزم مصلحة 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 بالأمراض 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 : تتضمن حوادث العمل الخطيرة والقاتلة التي وقعت في مكان العمل، وتسجيل الأمراض المهنية أيضا (1)، التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد أسبابها، مع ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها أو كيفية مواجهتها.

ج- سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية : باعتبار إن الآلات والمنشآت من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات

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 (ج ر عدد 06) .

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

وتوصيات الهيئة المختصة التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزات الصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع، وضرورة إن يدون في هذا الدفتر تاريخ إجراء هذا الفحص.

د-سجل حوادث العمل: ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحادثة منيا تاريخ

وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها والإصابات التي خلفها ، أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال اسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به. (1)

وأخيرا 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 عدم استعمالها، و الجزاءات المقررة للعمال المخالفين ، هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالالتزام جوهرى ليجتاز على العامل الجزاءات التأديبية التي تصل أحيانا إلى حد فصل العامل بغير مسؤولية على رب العمل .وعليه امتثال كلا الطرفين يؤدي بالتأكيد إلى 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 استثنائية لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية و المنظمة العالمية للصحة وفي دورتها الأولى سنة 1950 مفهوما واسعا لطب العمل إذ انه يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي و الذهني و الاجتماعي للعمال في جميع المهن.و وضع العمال و إبقائي في المهنة التي تلائم وضعهم الفيزيولوجي و النفسي.(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.

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

أولا : أهداف طب العمل ودوره في المؤسسة

بمقتضى المادة الثانية عشرة من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، يهدف طب العمل الـم تعد مهنته وقائية، أساسا، وعلاجية، أحيانا إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من اجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- 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 تقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان في مهمته.
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة نشيطة للعمال.
- تقييم مستوى صحة العمال في محيط العمل.
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداويات الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.

ثانيا :إنشاء مصلحة طب العمل

إنشاء هذه المصلحة التي تضمن الحماية الطبية للعمال إجباري في جميع المؤسسات، وهو التزام على عاتق هذه الأخيرة، عليها إن تتكفل بمصاريفه، وبمقتضى المادة الأربعة عشرة من القانون انف الذكر، يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها، ولذا يتعين على المؤسسة المستخدمة إن تنشئ هذه المصلحة وفقا لضوابط يحددها التنظيم ولكن إذا حالت هذه المصلحة وفقا لضوابط يحددها التنظيم من إنشاء مصلحة لطب العمل من طرف المؤسسة المستخدمة، يتعين عليها(1):

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

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

-إما المساهمة في إنشاء مصلحة طبية ما بين المؤسسات على أساس إقليمي.

-وإما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وذلك حسب اتفاق نموذجي.

وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة 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، ممثلو العمال في كل قرار يتخذ ويتعلق بمباشرة طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة.

نلاحظ إن المشرع الجزائري، اخذ بمعيار مبنى على أساس حساب الوقت الضروري للأداء لطبيب العمل مهنته عندما يساوي أو يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي، ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس ميفاتين 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 الميفاتين المذكورين حسب مواصفات طبيعية لمعمل 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، شخصيا، مسئولا عن أخطائه التقنية البحتة.(1)

وبالمقابل، يعتبر مدير المؤسسة، مسئولا عن الأضرار التي يمكن إن تسببها المصلحة الطبية بمقتضى عد كفاية تنظيمها كأن يؤدي عد القيام بفحوص 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 إلي أربعة 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 مستشارا 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 البنيات الجسمية البشرية ،حماية العمال من الأضرار ، لاسيما استعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية ،إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة و النظافة و الأمن وسط العمل وترقية الصحة من حيث إمكانية إجراء دراسات و تحقيقات عن الأمراض و الأوبئة و يستشار أيضا فيما يخص البناءات و التنظيمات الجديدة و التغيرات المتعلقة بالأجهزة و الآلات.

ب – مهام متعلقة بالفحوص الطبية:

فحوص من أجل التوظيف ،فحوص دورية وفحوص استئناف العمل كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية(1) ، للتأكد من سلامة العامل و تأهله لشغل المنصب ، أو لإصابته بأي أمراض معدية أو مهنية و يلتزم الطبيب بإعداد ملف كامل عن العامل و الاحتفاظ بدون الإخلال بأخلاقيات مهنته 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 معية متعلقة بالسن و الحالة الصحية للعامل وما يقوم في تكوين العمال في مجال تقديم الإسعافات الأولية و إعادة التكييف المهني العمال المصابين بحوادث العمل و الأمراض المهنية.(2)

د- مهام العلاج الاستعجالي:

إن دور طبيب العمل، هو وقائي فقط (رقابة على التدابير الصحية- الوقاية من حوادث العمل)، ولا يقدم العلاجات إلا في الحالات الاستعجال، كما لا يحق له المطالبة بالأتعاب وعلى 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).

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

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

ويمكن لطبيب العمل إن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة. وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل والفحص، يوصي باتخاذ 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 07-88، على إن مصالح الصحة تتكفل بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها ومراجعتها لانتظام. بإنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط، وأخرى مرجعية. بضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين.

رابعاً: الرقابة على طب العمل

أوكل المشرع، رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لمفتشيه العمل، طبقاً للصلاحيات المخولة لها. و يقوم مفتش العمل، عند معاينة مخالقات هذا التشريع، بإنذار مسئول المؤسسة المستخدمة، حتى يمتثل للتعليمات المقررة في التشريع و التنظيم الجاري بها العمل، محددًا أجلاً لوضع حد لتمك المخالفات، و فضلاً عن الرقابة التقنية و الإدارية المنوطة بالمصالح الصحية تمارس 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 المن أو طبيب العمل أو أي عامل، من وجود سبب خطير وشيك الوقوع، يبادر فوراً بإشعار مسئول الأمن أو مسئول الوحدة أو من يمثلهما أو ينوب عنهما قانوناً، بهدف اتخاذ الاجراءات الضرورية الفورية الملائمة.

و عندما يتحقق مفتش العمل أثناء زيارته التقيدية 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 لأحكام 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 بإحدى 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 366-68 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 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروعها، 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 volume1,14eme 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 ازلتها 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 وتنظيم عمله الى جانب القواعد المنظمة لتعيين وتدريب مفتشي العمل والأحكام الخاصة بحقوقهم وواجباتهم.

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

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة من مفتشية العمل، وهذه الأخيرة تشمل على هياكل مركزية وأخرى غير ممركرة (1).

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديریات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل الممركرة التابعة للمفتشية العامة للعمل،

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

منفشيات 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 مديريتين: (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.

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

وتكلف مديريةية 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 الآليات 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 استراتيجيات 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.

وتتضمن مديريةية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات:

-المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.

-المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.

-المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

تكلف 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

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

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 الإقليمية 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 الأجال 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 تكليف 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 هيكلية 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

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

أشخاص أجانب عنها.

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)

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

- 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 والمقاطع 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 بالوظيف العسكري والأمن الوطنيين.

أولا: 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 وللمحد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم الخدمات عمومية ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيف العمومية بحيث يحضر مفتش العمل جلسات مفتشية الوظيفة التابعة لقطاع الوظيف 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.

ثانيا: 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

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

لأماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليضل 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 ومستخدميهما فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.

_ تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهما.

_ 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 ومحلفون 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.

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

مفتش العمل له حق الدخول الى أي مؤسسة نهارا، 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، مفتش العمل له السلطة عليهم، و لا يكتفون بالمرافقة و إنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل و عدم عرقلة نشاطهم. كمت يمكن لمفتشي العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، في الحالات التي تقاعس 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 لمكان 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

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

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

كتابية واعتذارات ومحاضر المخالفات، 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 يحرر 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. وعليه 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 والإعذارات 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:

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

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

ه/ يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة:

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

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

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 بالسر المهني 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.

ثالثا: الحماية القانونية لمفتش العمل

يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم خاصة من التهديدات و الاهانات و الشتائم، و القذف و كل الاعتداءات مهما كان نوعها، إن المادة 23 من القانون أحوالت 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 نظرا 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:

الفرع الأول: دور الهيئات الاستشارية في مجال الرقابة:

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

إن هذا الإطار التشريعي و التنظيمي 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 تكتف السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين و التشريعات، بل عمدت أيضا الى تجسيد سياسة الوقائية ميدانيا من خلال وضع منظومة مؤسسية تتكون من أجهزة و هيئات⁽¹⁾ مكلفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ منها:

أولا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري تخضع لوصاية و يسير عن طريق مجلس إدارة، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي⁽¹⁾ رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2002 بعد حل المعهد الوطني للصحة و الأمن، كلف بالمساهمة في إعدادات تنظيمات و تقنيات الأمن و المشاركة في نشاطات الهياكل كلجان الوقاية الصحية و الأمن و السهر على تكوين المعنيين و تقديم الخدمات عن طريق الدراسات و التشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و يدل تأسيسه على حرص السلطات

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

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

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

العمومية على تعزيز جانب الوقاية من خلال توفير الخبرة في مجال توعية و تكوين الموارد البشرية المتخصصة و إنجاز التحقيقات و الدراسات بغرض تحسين شروط العمل داخل من أجل تحقيق ظروف عمل آمنة و صحية.

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

ثانيا: الهيئة 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 وصلحياتها 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

1- المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006 المتعلق بانشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في البناء (ج ر عدد 42)

واستعمال منتجات و مواد 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:

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

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 ويشترك 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 كيفية 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 والامراض 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 تشترك 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)

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

لا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكا 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 الاجتماعيات 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 للحادث.

1- قدرى 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: الاولى 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 والامراض 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، و 5% 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 عدد 9)

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

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 الأجل 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 المعنية 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 المعنية، وتحت مسؤوليته الشخصية ولتصبح نافذة يجب أن يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة اختصاصها المدين في أجل عشرة 10 أيام وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رب العمل إذا

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 عدد11)

3- انظر المادة 25 من المرسوم 85 – 30.

كان معترضاً، في غضون ثلاثين 30 يوماً من تاريخ استلام التبليغ.

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.

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 .

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

_ 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 و ضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.



الخاتمة

الخاتمة:

لقد اثبت المشرع الجزائري استعداده 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 07-88 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 تكتف 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.

الخاتمة

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.

الخاتمة

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 مطلبا أساسيا 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 عموما، فإنه من الواضح أن هناك التزامات، في هذا المجال، تقع على عاتق الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين، 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 بدل الجهد من أجل التقليل التدريجي لنسب تكرار وخطورة هذه الحوادث، ان نتمكن من تحقيق هذه الأهداف إلا من خلال تعزيز وظيفة الوقاية، ليس على مستوى المؤسسة فحسب، بل خصوصا 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 نوعا ما من متاعب العملية. كما عملت على تكوين العمال مهنيا، تمشيا 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 المسيرة للتطور الاقتصادي خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية.

الخاتمة

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، د م ج، الجزائر ، 2002.
- 3- بالحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني (الواقعة القانونية).دم ج الجزائر ، 2001.
- 4- بشير هدفي ، 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 محمد، 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 محمد 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 ، دار الخلدونية ،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- قدرى عبد الفتاح الشهاري، موسوعة قانون العمل، القانون رقم 12 لسنة 2003، دار المعارف الإسكندرية، مصر، د ت 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. شراف إبراهيم، فعالية نظام الامن الصناعي للوقاية من الحوادث المهنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم 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،
- 7 بنصر 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 الاجتماع، 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 15نوفمبر. 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 96-18 مؤرخ في 2 يوليو 1996 يتعلق بالأمراض المهنية،(ج ر عدد 42)المعدل بموجب القانون 08 11 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 08-11 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 90-11 يتعلق 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 كيفيات 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 كيفيات تطبيق العنوان الثالث و الرابع و الثامن من القانون 83-13 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 كيفيات توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي ،(ج ر عدد 9)
- 5-مرسوم رقم 85-31 مؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد كيفيات 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 02-472 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 05-08 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 05-09 مؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الامن،(ج. ر عدد4).
- 17-مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات و الامن ، (ج ر عدد 4).
- 18-مرسوم تنفيذي رقم 05-11 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 06.223 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 05-117 مؤرخ في 11 ابريل 2005 يتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات الايونية،(ج.ر عدد 27) معدل و متمم بمرسوم رئاسي رقم 07-171 مؤرخ في 2 يونيو 2007،(ج.ر عدد 37).
- 21-مرسوم رئاسي رقم 2003-467 مؤرخ في 2 ديسمبر 2003 يحدد الاجر الوطني الأدنى المضمون،(ج ر عدد76).
- 22-المرسوم 90-289 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 قائمة الامراض التي يكون مصدرها مهنيا و ملحقته 1 و2،(ج.ر عدد 16).

4-قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية المفتشيات الحضرية للعمل و مكاتب التفيش (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 collectifs)14ème,édition ,paris farnce,2007

3-Jean Maurice Verdier ,Alain Coevret,Marie-Armelle Souriac,Droit du travail
Volume

2Rapports individuels,14ème édition ,édition Dalloz, paris farnce,2007

- 4-Jean Monly,Droit du travail .édition actualisée,édition Bréal ,France ,2008.
- 5-Laurent Samson,Conpartements 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,edition,
Puf,France,1982
- Abderrahmane Yahiaoui,Le législation ET réglementation dy travail.édition Palais de
Livre,Alger.

الملاحق

القانون المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل معدل و متمم

القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المعدل و المتمم بالمادة 98 من القانون رقم 11/17 المؤرخ في 2017/12/27 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 .

الفصل الأول

موضوع القانون و مجال تطبيقه

المادة 1: يهدف هذا القانون إلى تحديد الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تعيين الأشخاص المسؤولة و المؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة.

المادة 2: تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

الفصل الثاني

القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمال

المادة 3: يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال.

المادة 4: يجب ان تكون محلات و أماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و توابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، و ان تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة و الوقاية الصحية، و على وجه الخصوص ، التكعيب و التهوية و تجديدها و الشمس و الإضاءة و التدفئة و الحماية من الغبار و الأضرار الأخرى و تصريف المياه القذرة و الفضلات.

يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة و وضع و سائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، و لا سيما خزانة الملابس و دورات المياه و المرشحات و توفير المياه الصالحة للشرب و كذا النظافة في المطاعم .
تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

المادة 5: يجب تصميم و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها و توابعها، المشار إليها في المادة 4 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال.

يجب ان تستجيب خاصة للمقتضيات التالية :

- ضمان حماية العمال من الدخان و الأبخرة الخطيرة و الغازات السامة و الضجيج و كل الأضرار الأخرى،

- تجنب الازدحام و الاكتظاظ ،

- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم و كذا أثناء تشغيل الآلات و وسائل الرفع و النقل و استعمال المواد و العتاد و المنتجات و البضائع و كل اللوازم الأخرى ،

مبدأ العزير بوحشية

- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات و كذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة و ناجعة،
 - و وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها،
 - ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.
- تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 6: يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة و التجهيزات و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، و ذلك حسب طبيعة النشاط و الأخطار.

المادة 7: يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيا و كذا في تنظيم العمل.

يجب أن تكون التجهيزات و الآلات و الآليات و الأجهزة و الأدوات و كل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها و لضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.

يجب أن تكون موضوع رقابة دورية و صيانة من شأنها الحفاظ على الحس سيرها و ذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 8: يمنع، قصد الاستعمال، صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت :

- الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية و الأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها،

- الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن ان يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 9: تحدد ضوابط فعالية المنتجات و الأجهزة والآلات ، من أجل الحماية، طبقا للتشريع الجاري به العمل و بعد أخذ رأي لجنة وطنية للمصادقة.

يحدد تشكيل هذه اللجنة و كذا صلاحياتها و تسييرها عن طريق التنظيم .

المادة 10: يخضع صنع أو استيراد التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجاري به العمل، و ذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل .

يتعين على المؤسسات المستخدمة، ولا سيما الصناع و المستوردون، ان يقدموا للمؤسسات و الهيئات المعنية و خاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن،المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار إلى تشكيلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال ، و ذلك قبل إدخالها إلى السوق .

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 11: يتعين على المؤسسات المستخدمة ان تتحقق من ان الأعمال الموكلة إلى النساء و العمال القصر و العمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل.

الفصل الثالث

محد العزيز بورشرة

القواعد العامة في مجال طب العمل

- المادة 12:** تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية. في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساساً و علاجية، أحياناً، إلى :
- الترقية و الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية و الإبداعية،
 - حماية و وقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم،
 - تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل و كذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها ،
 - تعيين و إبقاء العمال في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و كذا تكيف العمل مع الإنسان و كل إنسان مع مهمته ،
 - تخفيض حالات العجز و ضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل ،
 - تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل ،
 - تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال و التكفل بالعلاج المتواصل و مداواة الأمراض المهنية و الأمراض ذات الطابع المهني ،
 - المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان و الطبيعة.
- المادة 13:** يعد طب العمل التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة و يجب عليها التكفل به.

- المادة 14:** يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها.
- تطبيقاً لأحكام المادة 13 أعلاه، يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تنشئ مصلحة لطب العمل وفقاً لضوابط تحدد عن طريق التنظيم.
- إذا حالت الضوابط المشار إليها أعلاه ، دون إنشاء مصلحة لطب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة ، يتعين عليها :
- إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي ،
 - و إما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، و ذلك حسب اتفاق نموذجي ،
- في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو تخلى عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة ان تبرم اتفاقاً مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، و ذلك حسب اتفاق نموذجي .
- يشارك وجوباً ممثلو العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة.
- تحدد شروط تنظيم و تسيير مصالح طب العمل و كذا الاتفاق النموذجي عن طريق التنظيم .

المادة 15: تتكفل مصالح الصحة، في إطار المهام الموكلة إليها، في مجال حماية الصحة و ترقيتها.

- بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل و تنسيقها و تقييمها و مراجعتها بانتظام،
- إنشاء مصالح للبحث و تحديد الضوابط و أخرى مرجعية ،
- ضمان الرسكلة لأصالح الأطباء و التقنيين الصحيين.

المادة 16: تخضع ممارسة طب العمل إلى الأحكام التشريعية السارية المفعول ، ولا سيما القانون رقم 85 - 05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها.

مبدأ العزير بوشرشة

غير انه ، عند الحاجة و بصفة انتقالية يمكن الوزير المكلف بالصحة العمومية ان يؤهل أطباء عاملين لممارسة طب العمل.
تحدد التزامات طبيب العمل، في إطار أنشطته عن طريق التنظيم.

المادة 17: يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الدورية و الخاصة و المتعلقة باستئناف العمل.
يكون المتهمون موضوع عناية طبية خاصة.
فضلا عن ذلك، يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية، بناء على طلب العامل نفسه.
يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل.
تحدد كفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 18: يمكن لطبيب العمل ان يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أعراض مفيدة.
و على ضوء نتائج هذه التحاليل او الفحص يوصى باتخاذ كل اجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

الفصل الرابع

القواعد العامة في مجال التكوين و الإعلام

المادة 19: يعد التعليم و الإعلام و التكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة.
يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة.
يعد، كذلك، حقا للعمال و واجبا عليهم و تتكفل به الهيئات و المصالح و المؤسسات العمومية المعنية.

المادة 20: يجب ان تندرج قواعد الوقاية الصحية و الامن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم و التكوين المهني.

المادة 21: يجب اطلاع العمال الموظفين الجدد و كذا فؤلائك المدعويين الى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، عند تعيينهم، على الاخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم.

المادة 22: تنظم عمليات تكوينية خاصة، من اجل الوقاية، لصالح العمال المعنيين، من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل، و ذلك حسب درجة اطراد وحدة الاخطار الملحوظة.
تحدد شروط تنظيم تعليم العمال و اعلامهم و تكوينهم في مجال الوقاية من الاخطار المهنية عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس

تنظيم الوقاية

المادة 23: تؤسس وجوبا لجان متساوية الاعضاء للوقاية الصحية و الامن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوى علاقة عمل غير محددة، مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها ضمن الفقرة الثانية من المادة 25 أدناه و تطبيقا للتشريع المتعلق بمشاركة العمال.

مبدأ العزيم بؤخرشة

بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى أعلاه ، يتعين على المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوى علاقة عمل محددة ان تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية و الامن، بمساعدة عاملين الاكثر تأهيلا في هذا الميدان.

يعين رئيس الوحدة او المؤسسة التي تشغل تسعة عمال أقل مندوبا يكلف بالوقاية الصحية و الأمن. يجب ان يستفيد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الامن و كذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية و الامن من تكوين تطبيقي مناسب.

المادة 24: عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، و تشغل، على وجه الخصوص ، عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة، تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الامن، بعد تحقيق و اعتماد من قبل المصالح المختصة اقليميا و التابعة للوزارة المكلفة بالعمل، و ذلك دون الاخلال بأحكام المادة 23 أعلاه.

تحدد صلاحيات هذه اللجان و كذا تشكيلها و تنظيمها و تسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 25: يمكن انشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكملة و خصوصية في مجال الوقاية الصحية و الامن على مستوى قطاعات النشاط ذات درجة عالية من الاخطار، فضلا عن انشاء أجهزة الوقاية الصحية و الامن المنصوص عليها بموجب أحكام المادتين 23 و 24 أعلاه.

غير أنه عندما تحول طبيعة أنشطة المؤسسة المستخدمة دون تأسيس لجان الوقاية الصحية و الامن، ضمن الشروط المحددة في المادة 23 أعلاه يتعين عليها أن تتخرب في احدى المؤسسات المشار إليها في الفقرة أعلاه، التي تتكفل بمجموع الانشطة المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية و الامن.

تحدد كفيات انشاء هذه المؤسسات و كذا صلاحياتها و تنظيمها و تسييرها عن طريق التنظيم.

المادة 26: تنشأ وجوبا مصلحة الوقاية الصحية و الامن في وسط العمل ، كلما أقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها.

توضع هذه المصلحة ، كلما أمكن ذلك، تحت مسؤولية و رقابة مستخدمين، تلقوا تكوينا مناسباً في مجال الوقاية الصحية و الامن .

تحدد شروط انشاء مصالح الوقاية الصحية و الامن فى وسط العمل و كذا صلاحياتها و تنظيمها و تسييرها عن طريق التنظيم .

المادة 27: يؤسس مجلس وطني للوقاية الصحية و الامن و طب العمل، من خلال التوصيات و الآراء التي يبديها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية لهذا الغرض ، يكلف المجلس الوطنى للوقاية الصحية و الامن و طب العمل، على وجه الخصوص بما يلي :

- المشاركة، عن طريق تقديم التوصيات و الآراء، في اعداد برامج سنوية و متعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و تنسيق البرامج المطبقة،
- المساهمة في تحديد الطرق و الوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل،
- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع ابداء الآراء حول النتائج المحصل عليها .

يحدد تشكيل هذا المجلس و كذا تنظيمه و تسييره عن طريق التنظيم.

الفصل السادس

التمويل

المادة 28: يمول انجاز مجموع أنشطة طب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة.

محمد العزيز بوخرشة

المادة 29: تتشكل موارد المؤسسات المنصوص عليها في المادة 25 أعلاه، من الاشتراكات الواقعة على عاتق المؤسسات المستخدمة المنخرطة .
تحدد نسبة و وعاء الاشتراك عن طريق القانون .

المادة 30: يساهم، في اطار أحكام هذا القانون، صندوق الوقاية من حوادث العمل و الامراض المهنية ، المنصوص عليه في المادة 74 من القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.
تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفصل السابع الرقابة

المادة 31: تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل الى مفتشية العمل ، طبقا للصلاحيات المخولة لها.
يقوم مفتش العمل، عند معاينة مخالفات هذا التشريع بأعداد مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يمثل للتعليمات بمقتضى التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل.
يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسات المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات، طبقا للتشريع الساري المفعول.

المادة 32: يجب ان تقدم المؤسسة المستخدمة، بطلب من مفتشية العمل، سجلات و وثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية و الامن.
فضلا عن ذلك ، يمكن للجنة الوقاية الصحية و الامن و مندوب الوقاية الصحية و الامن و كذا طبيب العمل أن يشعروا، في أي وقت، مفتش العمل، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة لمستخدمه الاجراءات المناسبة، بعد اخطار مسبق يوجه اليها .
تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 33: فضلا عن الرقابة التقنية و الادارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل و المصالح الصحية المختصة التي تعين ، لهذا الغرض ، أطباء مكلفين بمهمة الرقابة و التفيتش.
تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 34: اذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية و الامن او مندوب الوقاية الصحية و الامن او طبيب العمل او أي من وجود سبب خطر وشيك، يبادر فورا باشعار مسؤول الامن أو مسؤول الوحدة او من يمثلها او ينوب عنهما قانون، بهدف اتخاذ الاجراءات الضرورية الفورية و الملائمة.

يجب ان يقيد هذا الاشعار المشفوع بجميع الملاحظات في سجل خاص ، يمكك لهذا الغرض و ان يبلغ خلال الاربعة و عشرين (24) ساعة، مفتش العمل المختص اقليميا من قبل مسؤول الوحدة أو من يمثله أو ينوب عنه قانونا، اذا لم يتخذ هذا الاخير الاجراءات الضرورية.
اذا تعذر اشعار الأشخاص ، المشار اليهم في الفقرة الاولى أعلاه، يتعين على العامل أو العمال الاكثر تأهيلا و الذين يتحققون من وجود سبب خطر وشيك أن يتخذوا كل الاجراءات الضرورية.
عندما يتحقق مفتش العمل، اثناء زيارته التفقدية لوحدة ما، من وجود سبب خطر وشيك اما على أمن العمال أو على حماية الوحدة، يقوم باخطار الوالي الذي يتخذ اي اجراء مفيد.

محمد العزيز بوشرشة

الفصل الثامن العقوبات

المادة 35: يتعرض ، بصفة شخصية و بالنسبة لكل مخالفة ثابتة، مخالفو احكام هذا القانون، و لا سيما تلك المشار اليها فى المواد 1 و 2 و 10 و 11 اعلاه للعقوبات المنصوص عليها في المواد أدناه.

المادة 36: يتعرض المسير، كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها ادناه، في حالة تهاونه او عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية و الامن و طب العمل، و ذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان .

و عندما تنسب المخالفات، المنصوص عليها في الفقرة اعلاه، الى العمال، فانها تعتبر من فعل المسير، اذا لم يتخذ الاجراءات الضرورية لفرصاحترام التعليمات القانونية في هذا المجال و لم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات. غير أنه لا يسأل اذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال.

المادة 37: ق 11/17: يعاقب كل مخالف لاحكام المواد 8 و 10 و 34 اعلاه ، بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج.

في حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس لمدة من شهرين (2) الى سنة (6) اشهر و بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج او باحدى هاتين العقوبتين. يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام اجراءات الوقاية الصحية و الامن المقررة.

المادة 38: ق 11/17: يعاقب كل مخالف لاحكام المواد 5 و 6 و 7 و 11 و 13 و 14 و 17 و 23 و 25 و 26 و 28 اعلاه ، بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج. في حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس لمدة من ثلاثة (3) اشهر الى سنة (6) أشهر ، و بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج او باحدى هاتين العقوبتين فقط .

المادة 39: ق 11/17: يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21 و 22 اعلاه ، بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج. في حالة العود، تكون الغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج.

المادة 40: يمكن في كل الحالات المشار اليها في المواد 37 و 38 و 39 اعلاه ان يؤدي العود المثبت بمحضر، يعده مفتش العمل، و بناء على قرار من المحكمة، الى الغلق الكامل او الجزئي للمؤسسة الى غاية انجاز الأشغال التي اقرها القانون الجاري به العمل، قصد ضمان الوقاية الصحية و الامن للعمال، و يؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي اصدرت العقوبة.

المادة 41: يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و 38 و 39 و 40 اعلاه، بغض النظر عن العقوبات التي قد يتعرض لها تطبيقا لقانون العقوبات، في حالة حادث عمل او وفاة او جروح، حسب مفهوم التشريع لجاري به العمل.

محمد العزيز بوشرشة

المادة 42: تعتبر العقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و 38 و 39 و 40 و 41 اعلاه، مستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني، التي يمكن ان تتخذ في اطار التشريع الجارى به العمل.
المادة 43: يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد و التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية و الامن في مجال العمل.

في حالة تهاون او عدم مراعاة هذه القواعد او التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

الفصل التاسع أحكام مختلفة

المادة 44: يتعين على المؤسسات المستخدمة، التي تمارس أنشطتها عند بداية سريان مفعول هذا القانون، ان تمتثل للتدابير المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل، في أجل أقصاه سنة.

المادة 45: تحدد عن طريق التنظيم :

- (1) الإجراءات العامة المتعلقة بالحماية المطبقة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.
- (2) التدابير الخاصة المتعلقة ببعض قطاعات النشاط و بعض مناهج العمل.

الفصل العاشر أحكام ختامية

المادة 46: تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون ، و لاسيما المواد 241 الى 302 و 349 إلى 353 من الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 إبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص .

المادة 47: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
حرر بالجزائر في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 .

الشاذلي بن جديد



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم
قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلاغات

الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة الطبع والاشتراكات المطبعة الرسمية 7 و 9 و 13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 - 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ	خارج الجزائر	تونس الجزائر المغرب موريطانيا	الاشتراك سنوي النسخة الاصلية..... النسخة الاصلية وترجمتها
	سنة	سنة	
	300 د.ج 550 د.ج تزداد عليها نفقات الارسال	100 د.ج 200 د.ج	
ثمن النسخة الاصلية 2,50 د.ج ثمن النسخة الاصلية وترجمتها 5,00 د.ج ثمن العدد للسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجاناً للمشاركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الاخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3,00 د.ج ثمن النشر على أساس 20 د.ج للسطر.			

فهرس

قوانين

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990

ص 562

يتعلق بعلاقات العمل.

قوانين

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 04 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 06 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمقتضية العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء و المستخدمين.

المادة 2 : يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في اطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى " المستخدم " .

المادة 3 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

ان رئيس الجمهورية

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الأمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعطل السنوية،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 02 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتخطيط،

الفصل الثاني

واجبات العمال

المادة 7 : يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الاساسية التالية :

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة،

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والامن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،

- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن،

- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.

- أن لا يفسحوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ان لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية،

- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

احكام عامة

المادة 8 : تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير

كتابي.

المادة 4 : تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل و الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي اطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول

حقوق العمال

المادة 5 : يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي،
- التفاوض الجماعي،
- المشاركة في الهيئة المستخدمة،
- الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- الوقاية الصحية والامن وطب العمل،
- الراحة،
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،
- اللجوء الى الاضراب.

المادة 6 : يحق للعمال أيضا، في اطار علاقة العمل، ما

يأتي :

- التشغيل الفعلي،
- احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم،
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،
- التكوين المهني والترقية في العمل،
- الدفع المنتظم للاجر المستحق،
- الخدمات الاجتماعية،
- كل المنافع المرقطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 14 : يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني

شروط التوظيف وكيفياته

المادة 15 : لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

المادة 16 : يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17 : تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كَيْفَمَا كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

المادة 18 : يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 9 : يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

المادة 10 : يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

المادة 11 : يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

المادة 12 : يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية. ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 13 : يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين :

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

المادة 42 : تمنح عطلة اضافية لا يمكن ان تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة، في المناطق الجنوبية، كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 43 : كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، اذا تعلق الامر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الاجر. وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، اشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

- فترات العمل المؤدى،
- فترات العطل السنوية،
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة اعلاه،
- فترات الغيابات بسبب الامومة والمرض وحوادث العمل،
- فترات البقاء في الجيش أو اعادة التجنيد.

المادة 47 : لايجوز، في أي حال من الاحوال، ان تخول العطلة المرضية الطويلة الامد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن ان يستدعى العامل الموجود في عطلة ضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المادة 34 : يحدد القانون أيام الاعياد والعطل المدفوعة الاجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وأيام الاعياد والعطل أيام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات اضافية، طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الاسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى ان تجعل الراحة الاسبوعية تناوبية، اذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الاسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر، يمنحها اياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الاثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على اساس العمل المتم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة الى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الاجر على اساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الاجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس

التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي، كما يجب عليه، في اطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لاهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس

تعديل علاقة العمل، تعليقها وانهاؤها

الفرع الأول

تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نغعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 49 : لايجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها اثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الاجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لايمن ان يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الاجر، اذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للأسباب التالية :
- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية،

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية،

- وفي حدث من الاحداث العائلية التالية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الاصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة ايام كاملة مدفوعة الأجر،

- تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 67 : يسلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين الا اذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68 : الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 69 : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

وإذا كان تقليص العدد يبنى على اجراء التسريح الجماعي، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، الى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

المادة 70 : يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ الى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

- تخفيض ساعات العمل،

- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،

- الاحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،

- دراسة امكانيات تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، اذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71 : تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء اليه، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضع الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مجموع الكفاءات المحددة.

المادة 63 : يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة احكام هذا القانون.

الفرع الثاني

تعليق علاقة العمل

المادة 64 : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- اتفاق الطرفين المتبادل،

- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،

- اداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها،

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم

قضائي نهائي،

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،

- ممارسة حق الاضراب،

- عطلة بدون أجر.

المادة 65 : يعاد ادراج العمال، المشار اليهم في المادة 64 اعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث

انتهاء علاقة العمل

المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الالغاء القانوني،

- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

- الاستقالة،

- العزل،

- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،

- التسريح للتقليص من عدد العمال،

- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

- التقاعد،

- الوفاة.

المادة 78 : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاجية وعديمة المفعول.

المادة 79 : يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 اعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة اقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في اجل ثمانية (08) ايام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا.

ويضمن له المستخدم اشهارا واسعا في اوساط العمال المعنيين.

الباب الرابع

اجرة العمل

الفصل الاول

احكام عامة

المادة 80 : للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، مايلي :

- الاجر الاساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

- العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه.

المادة 82 : يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الاجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصص أو حسب رقم الاعمال.

المادة 83 : تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لاداء خدمة، وتبعات مماثلة) .

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 72 : للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة.

يستحق هذا التعويض على اساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود خمسة عشر (15) شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

يحسب مبلغ هذا التعويض على اساس المتوسط الشهري الافضل للاجور المقبوضة خلال احدى السنوات الثلاث الاخيرة.

المادة 73 : يتم العزل في حالة ارتكاب العامل اخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 74 : اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرا أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السابع

النظام الداخلي

المادة 75 : يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الاخيرة، لابداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76 : يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77 : النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والحماية الصحية والامن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ.

المادة 92 : يمكن ان ينضم العمال في اقرب مكان أو ان يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملا لكن عددهم الاجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا.

المادة 93 : يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للمواد 91 و92 و99 من هذا القانون.

الفصل الثاني

صلاحيات اجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

- 1 - تتلقى المعلومات التي يبلغها اليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الاقل والخاصة بـ :
 - تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات ونتاجية العمل،
 - تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
 - نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية،
 - تطبيق النظام الداخلي.

2 - مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3 - القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

4 - ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيالات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)،
- مشاريع اعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، واعداد توزيع العمال، وتقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الادلاء بالآراء في أجل اقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الاسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

المادة 85 : تحدد الاجور بعبارات نقدية محضة وتدفع طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يعدها المستخدم. ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف،

الفصل الثاني

الاجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 87 : يحدد الاجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة،
- الإرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

الفصل الثالث

الامتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الاجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

المادة 89 : تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس

مشاركة العمال

الفصل الاول

اجهزة المشاركة

المادة 91 : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل،
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

- من 20 الى 50 عاملا : مندوب (1)
 - من 51 الى 150 عاملا : مندوبان (02)
 - من 161 الى 400 عامل : أربعة (04) مندوبين
 - من 401 الى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين
- ويخصص مندوب اضافي عن كل شريحة 500 عامل اذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : يرفع كل اعتراض عن انتخاب مندوبي

المستخدمين الى المحكمة المختصة اقليميا، التي تبت في المسائل الاجتماعية وتصدر حكمها الاولي والنهائي في غضون ثلاثين (30) يوما من تلقي القضية.

المادة 101 : تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث

(30) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 ادناه أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الاقل.

في حالة الشغور لاي سبب كان يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الاصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع

التسيير والتسهيلات

المادة 102 : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي

وتنتخب من بين اعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس على الاقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل

ثلاثة (03) أشهر على الاقل وتجتمع اجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب ابلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

ويمكن المستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة، أيضا تحت

رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعده اقربون مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة أشهر.

5- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، اذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6- الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة : الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الارباح والخسائر.

7- اعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس ادارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين اعضائها أو من غير اعضائها قائمين بالادارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : اذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متميز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و3 من المادة 94 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعني.

الفصل الثالث

طريقة الانتخاب وتشكيل اجهزة المشاركة

المادة 97 : ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو اقاربه بالنسب من الدرجة الاولى والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

المادة 98 : يجب ان تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كيفيات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد استشارة التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا.

المادة 111 : تطبيقا لاحكام المادة 110 اعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لاعمالهم المهنية للاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن اي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس

التفاوض الجماعي

الفصل الاول

احكام عامة

المادة 114 : الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى.

تحدد شروط تمثيلية الاطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 115 : تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والاقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهوياً أو وطنياً.

المادة 116 : عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الاخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافاً فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات الى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها الى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح اضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعاً في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقاً للمادة 96 اعلاه، على أساس جدول الاعمال المعد مسبقاً والمبلغ الى هؤلاء قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعد خلال عطلتهم السنوية.

تكون كفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن ان يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار اليه في المادة 106 اعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم الى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز اعمالهم السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في اطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لاصحاب العمل.

الفصل الثالث

الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة

والاتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز اطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الاقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع

التفاوض في الاتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الاعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) أعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس

تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الاكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها، قصد تسجيلها فقط، الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الاكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، الا اذا كانت هنالك احكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم باشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في اوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني

محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1 - التصنيف المهني،
- 2 - مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- 3 - الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،
- 4 - التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5 - المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل،
- 6 - كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- 7 - تحديد النفقات المصرفية،
- 8 - فترة التجريب والاشعار المسبق،
- 9 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،
- 10 - التغييبات الخاصة،
- 11 - اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،
- 12 - الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب،
- 13 - ممارسة الحق النقابي،
- 14 - مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

الباب السابع

حالات البطالان

المادة 135 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به.

غير انه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أدائه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

الباب الثامن

الاحكام الجزائرية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال احكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا اذا ادين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، الا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعانية.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن احكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

- في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو الى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم اليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، ان تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح اعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن الاطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقص برسالة مسجلة، الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقص الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لابرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها الى غاية ابرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134 : اذا رأي مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج الى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

المادة 150 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 151 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج الى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد الى ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة.

المادة 152 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة لاحكام هذا القانون في مجال ايداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والاشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانوني.

المادة 153 : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 154 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج الى 8000 دج.

المادة 155 : يمكن مخالفي احكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدّهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون. لايزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم اجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بمدّة العمل القانونية الاسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يخالف احكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف احكام المواد من 38 الى 52 اعلاه.

المادة 146 : يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لاحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في اعادة ادماجهم.

المادة 147 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بوجود ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.

المادة 148 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للاجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المادة 149 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الاجر الوطني الأدنى المضمون أو الاجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

الباب التاسع

الاحكام الختامية

المادة 156 : يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

المادة 157 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 ابريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 الى 179 ومن 199 الى 216 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والقانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد

المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعتل السنوية والقانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير انه، مع مراعاة احكام المادة 3 اعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند تاريخ صدور هذا القانون تحدث اثرها الكامل، ماعدا احكامها المخالفة.

وتكون تعديلاتها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 158 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

إعلان

تعلن الامانة العامة للحكومة انها شرعت في اعداد سلسلة كتيبات قانونية تتناول بعض القوانين التي صدرت بعد المصادقة على دستور 23 فبراير سنة 1989 في اطار الاصلاحات الجارية، وهي تشمل :

- قانون الانتخابات،
- قانون البلدية،
- قانون الولاية،
- قانون الاعلام،
- قانون النقد والقرض،
- قانون علاقات العمل.

فعل الراغبين في اقتناء هذه الكتيبات ان يتصلوا مباشرة او مراسلة بالمطبعة الرسمية الكائنة بشارع عبد القادر بن مبارك رقم 7 و9 و13، ساحة اول ماي - مدينة الجزائر

قرار رقم (2009/5) بتحديد الأمراض المهنية

استنادا إلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2004/120)،
والى اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (84/52)،
والى موافقة مجلس الخدمة المدنية بجلسته رقم (2009/2) المنعقدة بتاريخ 12 جمادي
الأولى 1430 هـ الموافق 17 مايو 2009م.
والى كتاب وزارة الصحة المؤرخ 2009/4/14م،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة.

تقرر

المادة الأولى : تعتبر الأمراض المحددة بالملحق المرافق أمراضاً مهنية.
المادة الثانية : يلغى الملحق رقم (13) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار
إليها.
المادة الثالثة : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ
نشره.

علي بن حمود بن علي البوسعيدي
رئيس مجلس الخدمة المدنية

صدر في : 25 رمضان 1430 هـ
الموافق : 15 سبتمبر 2009م

جدول الأمراض المهنية

أولاً: الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل كيميائية:

م	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
1	التسمم بالرصاص	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك تداول الخامات المحتوية على الرصاص وصب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) ، العمل في صناعة مركبات الرصاص وصهر الرصاص ، تحضير واستعمال قوالب الخزف المحتوية على الرصاص، التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص ، تحضير واستعمال الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص وكذلك أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
2	التسمم بالزئبق	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، ويشمل ذلك العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية وتحضير المادة الخام في صناعة القبعات واستخراج الذهب وعمليات التذهيب وصناعة المفرقات الزئبقية .
3	التسمم بالكاديوم	كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة وغبار الكاديوم وأعمال الخلائط المعدنية والمدخرات القلوية والأصبغة والمفاعلات الذرية ودخان الكاديوم المسخن وأعمال التغليف الواقي به
4	التسمم بالأنتمون	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنتمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار أو أبخرة الانتمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
5	التسمم بالمنغنيز	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول المنغنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لأبخرة أو غبار المنغنيز أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمل في استخراج أو تحضير المنغنيز أو مركباته وطحنها وتعبئتها أو مركباته أو المواد
6	التسمم بالكروم	كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو استعمال أو تداول الكروم أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أي مادة تحتوي عليها.
7	التسمم بالنيكل	كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو استعمال أو تداول النيكل أو مركباته أو أي مادة تحتوي على النيكل أو مركباته ويشمل ذلك التعرض لغبار كربونيل النيكل.

8	التسمم بالبلاطين	العمليات الكيميائية الوسيطة عمليات التفحيم العمل في مصافي البترول صناعة حمض الكبريت وحمض الآزوت صناعة الخلطات
9	التسمم بالفانديوم	عمليات الصناعات الكيميائية صناعة الخلطات الفولاذية السريعة صناعة حمض الكبريت وبلاماء حمض الفثاليك الصناعات البتروكيميائية أعمال الطلاء والتصوير والدهانات والأصبغة
1 0	التسمم بالبريليوم	الأعمال التي يتعرض بها العمال لاستنشاق غبار البريليوم أو أملاحه مثل (طحن البريل) ، تحضير أملاح البريليوم ومركباته ، وصناعة أنابيب الفلورنسييت والخلطات المعدنية وصناعة البورسلين التي تستعمل فيها أملاح البريليوم.
1 1	التسمم بالفضة	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الفضة أو مركباتها أو أملاحها أو المواد المحتوية عليها ويشمل ذلك أعمال الطلي بالفضة وصناعة الخلطات النحاسية وصناعة حمض الخل والاستعمالات السنية للفضة وصناعة الالدهيدات النقية.
1 2	التسمم بالثاليوم	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الثاليوم أو مركباته أو أملاحه أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك صناعة السموم القاتلة للحشرات والفئران وصناعة الزجاج القاسي وفي صناعة الخلايا الضوئية الحساسة.
1 3	التسمم بالتوتياء	كل عمل يستدعي استعمال التوتياء أو مركباتها ويشمل ذلك أعمال الغلفنة للفولاذ والحديد وعمليات طلاء وحماية قواعد السفن والخزانات تحت الأرض، صناعة صفائح التوتياء للأسقف ، صناعة البطاريات الجافة ، صناعة الخلطات المعدنية، صناعة الأصبغة والدهانات.
1 4	التسمم بالقصدير	كل عمل يستدعي استعمال القصدير أو مركباته ويشمل ذلك عمليات تقضيض المرايا ، صناعة ورق تغليف السجائر والشوكولا والصابون، الصناعات الدوائية ، صناعة أدوات التجميل ، عمليات تغليف المعاون به ، عمليات وصناعة الكونسروة وتعبئة المشروبات ، صناعة الخلطات

المعدنية.		
كل عمل يستدعي استعمال النحاس أو مركباته أو الصناعات الكهربائية، صناعة الأدوات المنزلية والأدوات الكيميائية والصيدلانية، صناعة خلاط النحاس.	التسمم بالنحاس	1 5

كل عمل يستدعي استعمال الألمنيوم أو مركباته ، صناعات خلاط الألمنيوم، صناعة الأسلاك والكابلات والمطاحن الدوارة، استعمال الشكل النهائي للألمنيوم في أعمال البناء، استعمال صفائح الألمنيوم في الصناعات الغذائية، استعمال ورق الألمنيوم في التعليب.	التسمم بالألمنيوم	1 6
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار وأبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذلك العمل في إنتاج وصناعة الزرنيخ ومركباته.	التسمم بالزرنيخ	1 7
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار وأبخرة الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.	التسمم بالفوسفور	1 8
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو أكاسيده أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لأبخرة أو غاز الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت.	التسمم بالكبريت وأكاسيده	1 9
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول البترول أو غازاته أو مشتقاته أو التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.	التسمم بالبترول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	2 0
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو غبارها.	التسمم بالبترول أو مثيلاته أو مركباته الأمينية أو الأروتية أو مشتقاتها ومضاعفاته	2 1

	ذلك التسمم	
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها ويشمل ذلك أعمال التطهير أو مكافحة الفطور والحشرات.	التسمم بالمركبات الهيدروكربونية بما في ذلك الحلقية والاليفائية (رابع كلور الايثان، ثالث كلور الاثيلين بروم المثيل) والمشتقات الهالوجينية الأخرى.	2 2
كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكلوروفورم أو رابع كلور الكربون أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها.	التسمم بالكلوروفورم ورابع كلور الكربون	2 3

كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها ويشمل ذلك أعمال حماية التربة من المياه في حفر الانفاق ، وصناعة الورق والأصبغة والمواد اللاصقة ومعاملة الفلزات وأعمال تغليف الكابلات وصناعة الأنابيب و صناعة الأرضيات والألعاب والمواد الطبية.	التسمم باللدائن بما في ذلك كلور الفينيل والكريل اميد	2 4
الأعمال التي تتطلب استعمال ثاني نتروفنول لصناعة المواد الصباغية أو حفظ الصرف.	التسمم بثاني نتروفنول	2 5
الأعمال التي تتطلب التعرض إلى هذه المركبات أو المواد في صناعة الكحول والكيونات.	التسمم بالكحول والفليكول والكيون	2 6
الأعمال التي تتطلب التعرض للنتروغليسرين لصناعة الأدوية والمتفجرات.	التسمم بالنتروغليسرين واسترات حمض الأزوت الأخرى	2 7
التعرض للأبخرة الحاوية على الدى اكسان كأعمال الاذابة والصباغة الحاوية عليه.	التسمم بالدى اكسان (ثاني اثيلين دي أكسيد)	2 8

2 9	التسمم بالهالوجينات (كلور، فلور، بروم)	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول الكلور أو الفلور أو البروم أو مركباتها أو التعرض لتلك المواد أو لأبخرتها أو غبارها.
3 0	التسمم بالمبيدات الحشرية	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول المبيدات الحشرية ويشمل ذلك عمليات الصناعة والخلط والرش.
3 1	التسمم بأول أكسيد الكربون	كل عمل يستدعي التعرض لأول أكسيد الكربون ويشمل ذلك عمليات تولده كما يحدث في ورش إصلاح وصيانة المركبات وقمائن الطوب والجير.
3 2	التسمم بحامض السيانور	كل عمل يستدعي تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته أو التعرض لأبخرة ورذاذ الحامض ومركباته أو غباره والمواد المحتوية عليه.
3 3	التسمم بالأوزون	كل عمل يستدعي التعرض للأوزون بما في ذلك صناعة الورق والزيوت والطحين والمياه الغازية، الطيران على ارتفاع يتجاوز 10 كلم، العمل قرب الأشعة فوق البنفسجية، أعمال التعقيم بالأوزون.
3 4	التسمم بأكاسيد الآزوت	كل عمل يستدعي التعرض لأكاسيد الآزوت.
3 5	التسمم بثاني كبريت الكربون	الأعمال التي يتم فيها تسخين الكبريت مع الكربون ، استعمال ثاني كبريت الكربون كمنظف.
3 6	التسمم بكبريت الهيدروجين	كل عمل يتطلب التعرض لكبريت الهيدروجين بمصافي النفط وعمليات الاحتراق.
37	التسمم بالتبغ	أعمال صناعة التبغ بمراحلها المختلفة في فرزهِ وتنقيته وتعبئته وتحضيره وصناعة منتجاته واستعمالاته في الصناعة والزراعة.
38	التسمم بالمضادات الحيوية	أعمال تحضير المضادات الحيوية وتعبئتها واستعمالاتها في المعالجة مثل تعرض الممرضين والمرضات والأطباء والصيادلة.

ثانياً : الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل فيزيائية:

39	الصمم أو نقص السمع	العمل في الأماكن التي تزيد شدة الضجة فيها عن (85) ديسبل ولفترة ثماني ساعات يومياً ولستة أيام عمل أسبوعي.
----	--------------------	--

40	دوالي الساقين	الأعمال التي تستدعي الوقوف مدد طويلة أثناء ساعات العمل، على أن لا تقل مدة العمل في المهنة عن خمس سنوات.
41	الأمراض الناجمة عن تغيرات الضغط الجوي	كل عمل يستدعي التعرض المفاجئ أو العمل تحت ضغط جوي مرتفع أو التخلخل المفاجئ في الضغط الجوي أو العمل تحت ضغط جوي منخفض لمدة طويلة.
42	الأمراض الناجمة عن إهتزاز الألفات العظمية والمفصالية في المرفق وتلين العظم الهلالي في المعصم (داء كينبوك) والأصبع البيضاء (ظاهرة رينو).	كل عمل يستدعي التعرض للاهتزاز، كاستعمال المطارق الهوائية وأعمال الطحن والصقل واستعمال الأدوات ذات الاهتزازات منخفضة التوتر.
43	الأمراض التي تنجم عن الأمواج فوق الصوتية	الأعمال التي تؤدي إلى التعرض للأمواج فوق الصوتية .
44	الأمراض والأعراض الباثولوجية التي تنجم عن الراديو أو المواد والأجهزة ذات النشاط الإشعاعي	كل عمل يستدعي التعرض للراديو أو أية مادة أخرى ذات نشاط إشعاعي أو الأشعة السينية (أكس) أو الأشعة فوق البنفسجية أو أشعة الليزر أو الأشعة تحت الحمراء.
45	الأمراض التي تنجم عن الأمواج القصيرة جداً و أمواج ذبذبات الراديو.	أعمال الملاحة بالراديو - عمليات المعالجة الطبية الحرارية - بعض عمليات التجفيف - أعمال الأفران الغذائية - أعمال الاتصالات بالرادار - الاستعمالات العسكرية أو أي عمل آخر يستدعي التعرض لهذه الأمواج.
46	الأمراض التي تنجم عن البرودة الشديدة (التهاب باطن الشريان الساد)	كل عمل يؤدي في مكان شديد البرودة.

الأعمال التي تؤدي لإجهاد صوتي كالمعلمين - الخطباء - المذيعين.

التهاب الحنجرة المزمن
الناكس (عقيدات الحبال
الصوتية)
(بحة الصوت المزمنة).

This document was truncated here because it was created using Aspose.Words in Evaluation Mode.



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 فى الصناعات العامة
وطرق الوقاية منها
مهام السلامة للوقاية الشخصية

كلية الزراعة - جامعة دمياط

يوليو 2015

إعداد

أ.د/ أحمد لطفى إبراهيم ونس

عميد الكلية

والمرشرف على قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

السلامة والصحة المهنية



أمّنك وسلامتك مسؤوليتنا

تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة

المخاطر

أنواع المخاطر المحتملة في الصناعات العامة

وطرق الوقاية منها

مهام السلامة للوقاية الشخصية

المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	لماذا نهتم بالصحة والسلامة المهنية؟
5	الغرض من وجود برامج للسلامة والصحة المهنية
5	مسئولية أصحاب العمل
5	مسئولية العاملين
5	تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة المخاطر
5	تقييم المخاطر
6	الهدف من تقييم المخاطر
6	ماهى الخطوات اللازمة لعملية تقييم المخاطر
6	أولاً: تقييم الإمكانيات وحدود نشاط صاحب العمل
7	ثانياً: التعرف على المخاطر
7	ثالثاً: تحديد مستوى المخاطر
7	فئات المخاطر
8	تقييم المخاطر
9	انواع المخاطر المحتملة فى الصناعات العامة وطرق الوقاية منها
9	مخاطر الكهرباء
10	الوقاية من حوادث الكهرباء
11	ثانياً: الحرائق وكيفية مكافحتها
12	أسباب الحرائق
12	عملية الإحترق (نظرية الإحترق)
13	أنواع الحرائق
15	طرق إطفاء الحرائق
15	نظرية الإطفاء
16	فواعد عامة لإطفاء الحرائق
16	أجهزة ومعدات إطفاء الحرائق
18	كيفية استخدام طفايات الحريق
18	تركيب طفاية الحريق
20	طريقة إستعمال طفاية الحريق

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	مهمات 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.
- تبنى سلوكيات الصحة والسلامة المهنية، وتوفير بيئة عمل آمنة لها نتائج إيجابية على مستوى المنشأة والعاملين 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 فى تنفيذ تلك اللوائح والإجراءات فى 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 مستقبلا.

✓ مسؤوليات اصحاب العمل

- الالتزام بإتباع وتنفيذ قوانين ومواصفات السلامة والصحة المهنية.
- توفير مكان وبيئة عمل خالى 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 فى تطوير برنامج السلامة والصحة المهنية.

تقييم المخاطر وتصميم التدخلات المناسبة لمواجهة المخاطر

✓ عملية تقييم المخاطر

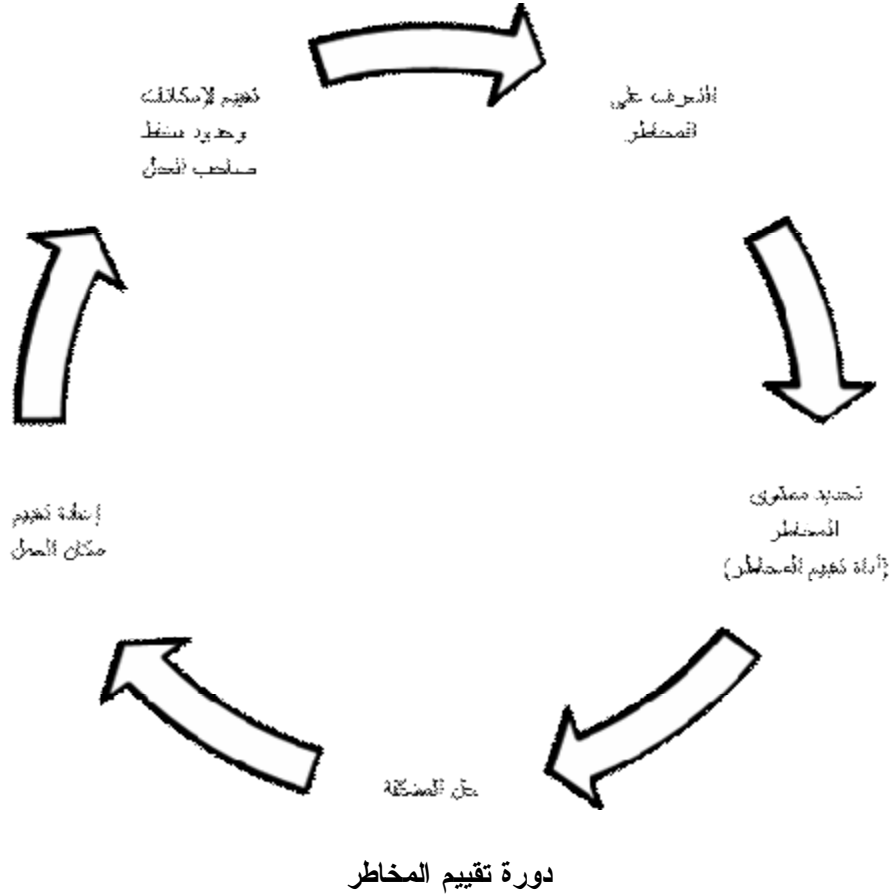
➡ تقييم المخاطر:

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

الهدف من تقييم المخاطر:

1. خفض مستوى المخاطر (محاولة تحسين الأثر السلبي إلى أثر ايجابي).
2. ازالة ذلك الخطر.

ما هي الخطوات اللازمة لتأدية عملية تقييم المخاطر؟



أولاً: تقييم الإمكانيات 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 والألات 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.**



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



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



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

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

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

صغيرة	متوسطة	خطيرة	مدى الشدة	
			مدى الاحتمالية	مدى الاحتمالية
متوسطة NN	متوسطة NN	عالية NNN	إحتمالية عالية	إحتمالية عالية
منخفضة N	منخفضة N	عالية NNN	إحتمالية متوسطة	إحتمالية متوسطة
يمكن إغفالها KK	يمكن إغفالها KK	متوسطة NN	إحتمالية منخفضة	إحتمالية منخفضة

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 تنجح الحلول التي تشمل إعادة هيكلة جزئية 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

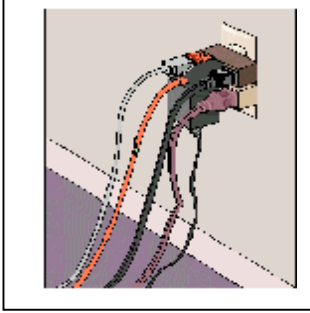
متطلبات عامة:

- 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 أقاطع بكل معدة وهذا طلب ملزم من جانب الأوشا.

- حتى يتم إسخدام ذلك فى حالة الطوارئ

طبيعة الكهرباء:

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

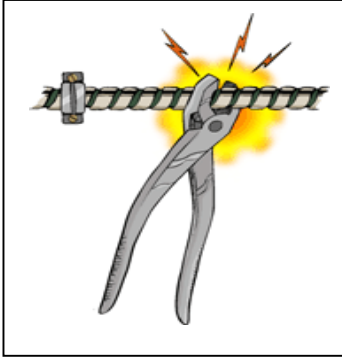


مخاطر الكهرباء:

1- الصدمة الكهربائية

مدى تاثير 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 ونوعه وسنة.
- درجة رطوبة الجلد.



2- الشرز والفرقة:

- يحدث عند تفريغ الشحنات الكهربائية الساكنة.
- يحدث أيضا 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 الوجهة عن الشرز والفرقة فى حالة حدوثها.

3- الحرائق والإتفجارات:

- 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.

- عدم لمس أى شىء معدنى قرب الدوائر الكهربائية.
- عدم استخدام السلالم المعدنية أو العدد اليدوية غير المعزولة عند العمل فى الأجهزة الكهربائية.
- يتم استخدام وسائل الإضاءة المؤمنة ضد الإلتقجار فى الأماكن المصنفة خطرة كأماكن تجمع الغازات والأبخرة القابلة للإشتعال.
- لا تحمل مصدر التيار بأكثر من طاقة 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 استخدام الطفايات المناسبة للإستعمال فى حرائق الكهرباء وعدم استخدام 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 الكهربائي فيجب محاولة قطع التيار أولاً؛ وإذا لم تتمكن من فصل التيار الكهربائي فاسحب أو ادفع المصاب بعيدا عن التيار بواسطة قطعة من الخشب - حبل جاف - قطعة قماش أو أي مادة غير موصلة للتيار الكهربائي **Non-conducting material**
- عند شحن البطاريات بحمض يجب استخدام 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 مستنصر 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 للإشتعال 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 الشخصي: (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 هي التى تتحكم فى مدى خطورة الحريق واستمراره والأثر التدميري الذى ينتج عنه.

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 للإحتراق التى يتكون منها أوالتى يحويها المبنى لحرارة ولهب الحريق الخارجي لذلك فعند التخطيط لإنشاء محطة للتزود 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 للإشتعال أو الانفجار.
3. تشبع مكان العمل بالأبخرة والغازات والأتربة القابلة للإشتعال 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 الإشتعال 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 للإشتعال بمنطقة التصنيع والتي تشتعل ذاتيا بوجود الحرارة.
8. وجود النفايات السائلة والزيوت القابلة للإشتعال 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 للإشتعال وعناصر الإشتعال أربعة:

1. المادة القابلة للإشتعال.
2. الهواء (الأكسجين).
3. الحرارة (مصدر الإشتعال).
4. التفاعل الكيميائى المتسلسل.

1. المادة القابلة للإشتعال (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 للإشتعال هو الأبخرة وهذه الأبخرة إذا اتحدت مع الهواء بالنسب الصحيحة لكل مادة ووجدت مصدر للإشتعال فإنها تشتعل.

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 الذاتى (الأكسدة لبعض المواد مثل الزيوت النباتية والحيوانية وبقايا الدهون)
- الكهرباء الاستاتيكية: نتيجة الإحتكاك بين شيئين مثل (سريان المواد البترولية في الأنابيب)

4- التفاعل الكيميائى المتسلسل:

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

أنواع الحرائق:

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

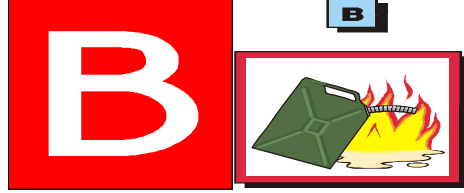
1. حرائق النوع (A):

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 تتشرب 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).



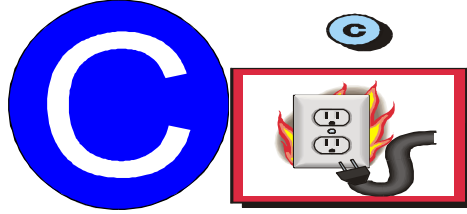
2. حرائق النوع (B):

هي الحرائق التي تحدث في المواد السائلة والغازية المتتهبة مثل بنزين السيارات، الكيروسين، المذيبات، الكحولات. ومن أفضل مواد الإطفاء المستخدمة لإطفاء هذا النوع من الحرائق هي: الرغاوى، ثاني أكسيد الكربون، الهالوجينات، البودرة. ولا يفضل إسناد 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 تحتوي على الماء مثل الرغاوى 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 يلي:

- 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 والماغنسيوم. ولا يستخدم الماء في إطفاء هذا النوع من الحرائق ويستخدم عادة الجرافيت أو بودرة التلك أو الرمل أو أنواع أخرى من البودرة الجافة لإطفاء هذا النوع من الحرائق.



5. حرائق النوع (K):

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



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 بإستخدام المياه التي يتم قذفها على الحريق، وتعتمد هذه الوسيلة أساساً على قدرة إمتصاص الماء لحرارة المادة المشتعلة فيها النار، ويلاقى الماء عند إستخدامه 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 بإتباع الوسائل التالية:

- غلق منافذ وفتحات التهوية بمكان الحريق للتقليل من نسبة الأكسجين في الهواء إلى النسبة التي لا تسمح باستمرار الإشتعال.
- تغطيه المادة المشتعلة بالرغاوى 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 الصهاريح الموجود بها الحريق، أو نقل البضائع من داخل المخازن المعرضة لخطر وحرارة الحريق، أو إزاله النباتات والأشجار بالأراضى 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.

- غلق محابس الغازات القابلة للاشتعال.
- 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 للإلتهااب.

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 طفائيات 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 مراحلته من قبل الأشخاص العاديين المتواجدين فى المبنى، ويجب أن تكون .الطفاية اليدوية مطابقة للمواصفات القياسية والمعتمدة من الجهات المختصة، وتعد طفاية البودرة الجافة أفضل الطفائيات المستخدمة لإطفاء حرائق المركبات على الإطلاق لكونها لا تسبب أضرارا مادية ومعنوية من جراء إطفائها، وتنقسم أنواع الطفائيات 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. وطفاية 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 الاشتعال. يعمل غاز ثانى أكسيد الكربون على خنق اللهب وتبريد درجة الحرارة، ينطلق بدرجة حرارة (76 تحت الصفر)، الطفاية ضعيفة التأثير فى الهواء الطلق، تتبدد بفعل الريح، تصدر صوتاً قوياً 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 الأوكسجين 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 (ماغنيسيوم - 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 آلياً 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 بالحرائق بسرعة وفاعلية، ولها تأثيرها الفاعل في تخفيف درجة تركيز دخان الحريق والغازات السامة المنبعثة منه بتأثير من بخر الماء المنبعث، ورزاز 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 بإستعمالها 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 الإقترب 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 المندفَع 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 البودرة الجافة وثانى أكسيد الكربون وأبخرة السوائل المخمدة

فى حالة حدوث حرائق بعبوات تحوى سائل قابلة للإلتها ب 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

إمساك 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 الذى يظهر صلاحية الطفاية (يلاحظ وجود مؤشر الضغط فى جميع الطفايات القياسية عدا طفاية ثانى أكسيد الكربون التى تختبر صلاحيتها عن طريق الوزن أو الصيانة).

انتبه ..

- 1- يجب التأكد من صلاحية طفاية الحريق لأنها هى الرفيق الوفى لحمايتك من الحريق لحظة حدوثه.
- 2- راقب المؤشر الموجود بالطفاية - وكذلك وزن الطفاية ثانى 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 الأتى:

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 يأتى:

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 يميناً ويساراً.

ويراعى الأحتياطات الآتية:

- تأكد أن المكان الذي تقف فيه لا يشكل خطورة عليك وأنه باستطاعتك الهروب إذا انتشر الحريق.
- عند استخدام مطفأة الحريق اليدوية فى الهواء الطلق يراعى الوقوف مع اتجاه الرياح 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.
- فى حالة وجود دخان كثيف يكون التدرج على الأرض أفضل وسيلة لوجود الهواء النقي.
- تحسس الباب والمقبض بظاهر يدك فإذا لم يكن ساخناً افتح بحدز وأخرج .
- إذا وجدت الباب ساخناً عند ملامسته فلا تفتحه.
- انزع الستائر وافتح الغرفة لتهوئتها وطرده الدخان.

طريقة استعمال طفاية الحريق:



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</p> <p>إسحب مسمار الأمان</p>	
<p>A</p>	<p>AIM low: point the extinguisher nozzle (or hose) at the base of the fire</p> <p>وجه الخرطوم إلى قاعدة الحريق</p>	
<p>S</p>	<p>SQUEEZE the lever above the handle: this discharges the extinguishing agent</p> <p>إضغط على المفتاح</p>	
<p>S</p>	<p>SWEEP from side to side moving carefully toward the fire</p> <p>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 وتدابير 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 تصميماً صحيحاً 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 ذاتياً.
- مصادر الشرر وغيرها من المصادر الحرارية.
- التأكد من توافر وسلامة أجهزة أطفاء الحريق وصلاحيتها 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 والعمالين.
- 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 الحدائق 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.

إشتراطات 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 وأيضاً عدد العاملين بالمكان وقاطنى المبنى وأماكن

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

أولاً: التوصيات المتعلقة بعناصر تكوين المبنى

1. تدرس العناصر التي يتكون منها المبنى ومدى مقاومتها للنيران لكي تتناسب مع النشاط المزاول.
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 بالمنور 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 الإثناء الخاصة بأماكن 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 أجزاء المبنى وعلى ضوء ذلك تقرر مسالك النجاة التي تتناسب مع الخطورة بحيث يضمن خروج العاملين عند حدوث حريق الى مكان يجودوا فيه الأمان والسلامة وتتضمن التوصيات التالية:

1. أن تفتح الابواب للخارج وتكون سهلة الفتح ولا يسمح بتثبيتها بحيث ينعذر فتحها وقد يشترط أن تترك الابواب مفتوحة طوال فترة العمل اذا استدعى الامر ذلك (اذا كان النشاط المزاول شديد الخطورة)
2. ملائمة العتبات والردهات الموصلة للسلام 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. السلام ومدى كفايتها وما يتطلب بها من توصيات.

ثالثاً: التوصيات المتعلقة بالإضاءة والتجهيزات الكهربائية

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

إعداد أ.د/ أحمد لطفى ونس - أستاذ النبات وعميد 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 أخرى بالاماكن التي 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 والذي تتعرض له فى المنزل والشارع والعمل وتعتبر مصر **من ثالث** دول العالم فى الضوضاء.

قياسات الصوت:

يتم قياس ضغط الصوت بوحدة تسمى الديسيبيل (db).

ما هو 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 ساعة	102 ديسيبل
1 ساعة	105 ديسيبل
4/3 ساعة	107 ديسيبل
4/1 ساعة	115 ديسيبل

• 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 إحتياج 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 تغيير.
- إستخدام مهمات الوقاية الشخصية لحماية القوى السمعية.

1- اغطية الاذن 2- سدادات الاذن

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

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 فوكوها 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. إحفظ 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.

الاطعاء التى تسبب الإصابات 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 وإنبيعات 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.

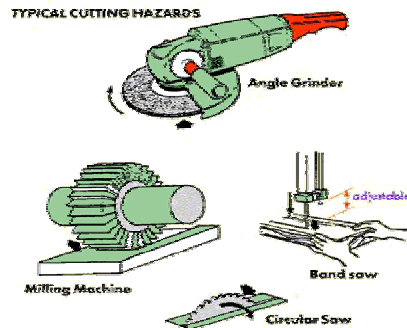
انواع الاصابات الشائعة عند التعامل مع المعدات:

1- القطع:

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

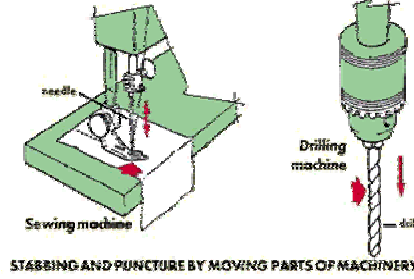
2- القص:

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



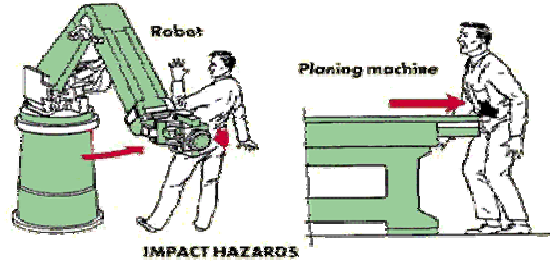
3 - الإختراق والثقب:

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



4 - الصدمات:

- تسببها المعدات المتحركة التي قد تصطدم بالعاملين وتسبب إصابات بليغة لهم.



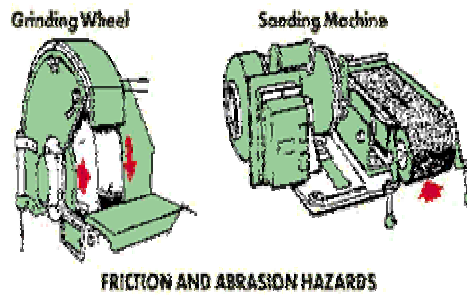
5 - الانحشار:

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



6 - الاحتكاك والتسلخ:

- عند ملامسة أي جزء من أجزاء الجسم لأي 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:

- فى حالة حدوث إنفجار داخل المعدة مثل إنفجار عجلة الجلخ يتسبب فى 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 التى يتم وضع المعدة بها فى الموقع يقلل إلى حد كبير من الحوادث، حيث أنه عند تحديد موقع آمن للمعدة يجب أن يؤخذ فى الاعتبار ما يلى:
 1. ترك مسافات امنة 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 فى 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 التى تقع فى الصناعات العامة وتشكل 15% من جميع حالات الوفاة

للووقاية من المخاطر المتعلقة بأسطح العمل والسير يجب مراعاة الاتى:

1. النظافة العامة:

- يجب المحافظة على جميع مواقع العمل والممرات والمخازن والأرضيات نظيفة ومرتبّة وجافة.
- فى حالة ما كانت ظروف العمل تؤدى إلى أن تكون الأرضيات مبتلة يجب توفير وسائل لمنع الإنزلاق أو رفع مستوى الأرضيات التى يقف عليها العاملين.
- خلو الأرضيات والممرات من الحفر والمواد الحادة والمدببة 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:

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

5. السلالم النقالى:

مواصفات استخدام السلالم:

1. اقصى طول للسلم الفردى 9 متر والسلم الممتد 18 متر.
2. يجب تثبيت السلم جيدا بواسطة القائمين على الحائط مع استخدام الطول المناسب للإرتفاع المطلوب بحيث لا يكون طويل جدا أو قصير جدا.
3. التأكد من خلو حذاءك من الطين أو الشحوم قبل الإسنخدام منعا للإزلاق.
4. يجب استخدام السلم بواسطة شخص واحد فقط.
5. غير مسموح بإسخدام السلم كمشى أو سقالة وكذلك غي 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 عبات أو صناديق.
8. غير مسموح بالتحرك بالسلم من مكان لمكان.
9. عند الصعود على السلم يجب أن تكون وجه العامل قبالته 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 استخدام السلم لأعمال الكهرباء لابد من عدم استخدام سلالم معدنية أو فصل التيار قبل الصعود.
12. فى حالة استخدام كلتا اليدين لابد من وجود حزام امان للعامل.

مهمات السلامة لوقاية 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 (الأوفرهول - المرابيل - الصدري - 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.
- المرابيل والصدري 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
أوفرهول ومرابيل	أسبست مطلى 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
	مرابيل الأسبست	الوقاية من مخاطر الحرارة	عمال صهر المعادن وأمام الأفران



حماية الصدر والبطن

تستخدم لهذا الغرض المرابيل 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 مرابيل من الأسبستوس أو الجلد كروم المرن ويمكن إستخدام الأسبستوس المنسوج من خيوط الألمنيوم وفى حالة التعرض للمواد الكيماوية كالأحماض أو القلويات يمكن إستخدام مرابيل بلاستيك مقاومة للكيماويات.

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

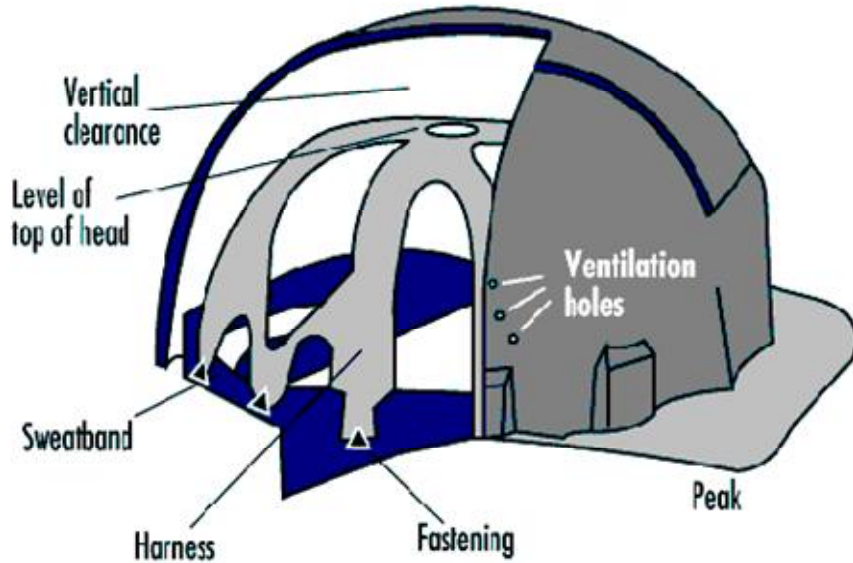
حماية الأذرع والكتف

في حالة التعرض للآتربة الضارة فإنه يمكن وقاية الأذرع من هذه المواد الضارة بإستخدام (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 إستخدام وسادة من اللباد أو الإسفنج.



2- معدات حماية الرأس

- لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط فوقها أو إصطدامها 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 الكيماوية 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 عالى تستخدم الخوذة الواقية للرأس.



شروط ومواصفات خاصة لا بد أن تتوافر في واقيات الرأس:

- تصنع الخوذات من مواد خفيفة لكنها مقاومة للصدمات بحيث لا تشكل ثقلاً على الرأس.
- لى تكون فعالة فى 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 بنفاذ السوائل من خلالها.
- فى أماكن العمل ذات المخاطر المزدوجة والتي يكون الضجيج واحداً منها يجب أن يسمح بتصميم الخوذة بتركيب واقيات لبضجيج عليها.
- فى الأماكن التى يتعرض لها العمال لمخاطر الحرارة المنخفضة يجب أن تحتوى الخوذة على مادة من الصوف بداخلها بالإضافة إلى غطاء للرغبة يركب تحت الخوذة مباشرة.
- إمكانية تركيب وسائل الإنارة على الخوذة عند العمل فى المناطق المظلمة مثل الأنفاق والمناجم.
- الخوذة التى تستخدم لوقاية الرأس فى الأعمال التى يصدر عنها إطلاق أجزاء معدنية أو كيميائية إلى الوجه يجب أن يسمح تصميمها بتركيب واقيات وجه البلاستيك الشفاف.
- واقيات الوجه التى تركب 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	التقريب عن المعادن
	الفبير جلاس	الحرارة وسقوط المواد الساخنة	الكهرباء والإتشاءات
	البلاستيك الخفيف	الصدمات الخفيفة	الأماكن الضيقة والمغلقة
	البلاستيك المقوى بشبك فولادى	سقوط المواد والإصطدام بها	الأعمال الإنشائية والتركيبات
	الألمنيوم العاكس للحرارة	الحرارة وأشعة الشمس	البتروال والإتشاءات
	النحاس	اللهب والحرارة	رجال الإطفاء
	القطن	الوقاية من البرد	عمال الإتشاءات فى الشتاء



3- معدات حماية السمع

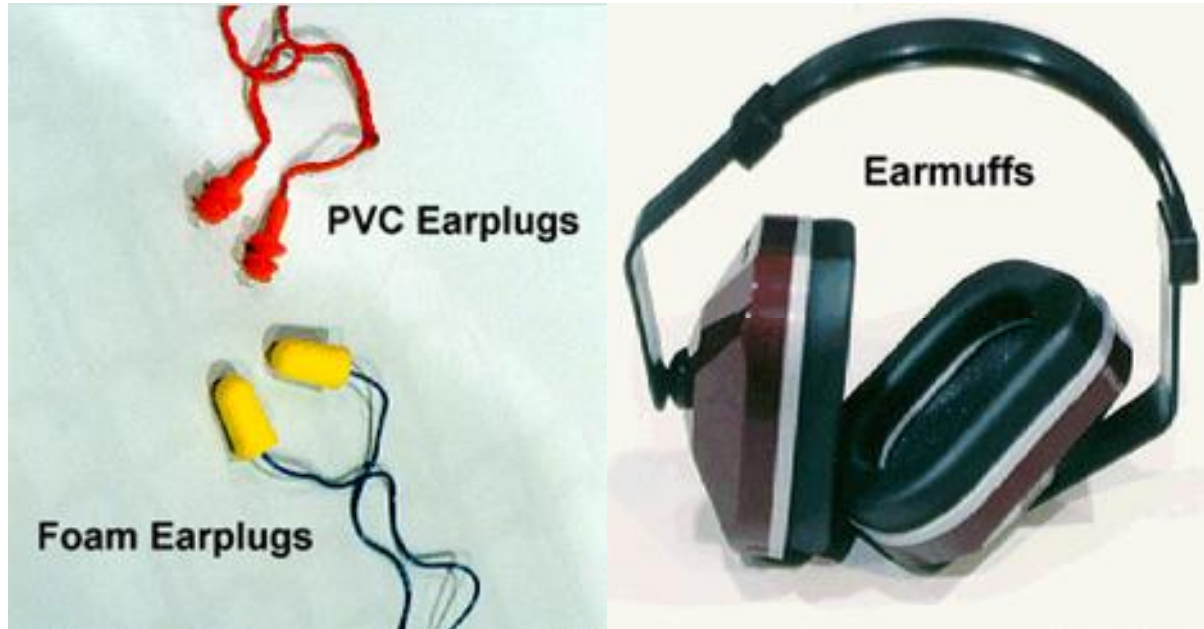
تستخدم معدات حماية السمع (سدادات أو أغطية للأذن) للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام حيث تعمل هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً (الحد المسموح به 85 ديسيبل)

- سدادات الأذن

تعمل سدادات الأذن على خفض مستوى الضجيج وتصنع من اللدائن المعالجة كيميائياً (مطاط أو بلاستيك) أو من القطن الممزوج بالمشمع 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 العالى مثل المطارات ومحطات القوى الكهربائية وبأماكن التدريب على إطلاق النيران من الأسلحة المختلفة وإختبار المفرقات وما شابه ذلك.



سدادات الأذن

أغطية الأذن

شروط ومواصفات خاصة لابد أن تتوافر فى واقبات السمع:

- يجب إجراء القياسات لمستوى الضجيج بمكان العمل وإجراء تحليل الصوت الذى يصدر عنه لمعرفة مقدار تردده حتى تتمكن 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 لئلا يتسبب عنها أضرار مثل إلتهابات 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 تآكل 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 وخالقة ذات التراكيز المختلفة، الأبخرة والأدخنة والأتربة) وذلك عن طريق تأمين الهواء النقى اللازم لعملية التنفس وتصفية الهواء من الملوثات الضارة وتختلف أنواع وأشكال واقبات الجهاز التنفسى بإختلاف نوع وطبيعة العمل وأماكن التلوث وهى كالتالى:

- كامات 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 فكها بسهولة عند اللزوم فتتمنع 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 (كامات كانيستر) ويمكن أن تزود هذه الكامات بقناع واقى لحماية الوجه والعينين. وهذا الجهاز غير مناسب فى الأماكن المغلقة مثل خزانات الأجهزة كمادة إمتصاص (الكربون المنشط) فى شكل مسحوق.

الكامات 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.

أجهزه 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

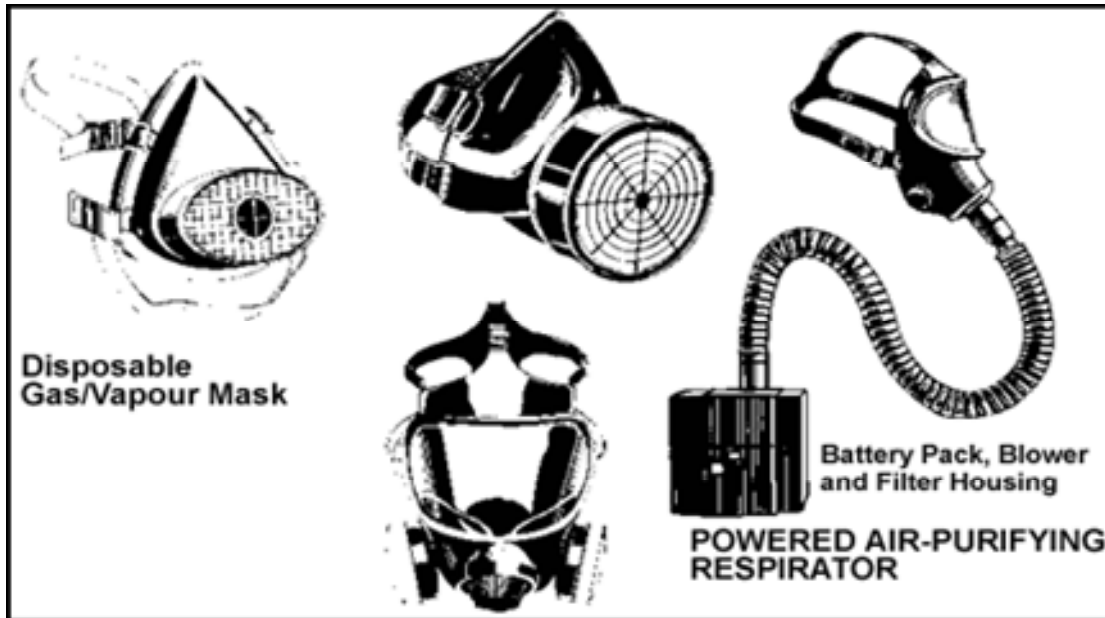
يستخدم هذا النوع فى أعمال تنظيف المعادن بالرمال وصقل أسطح الزجاج بالتيارات الهوائية المحملة بالرمال وغيرها من العمليات التى يتعرض فيها العاملون لتأثير الرمال.

أجهزة التنفس الكاملة Full Face Masks

تستخدم هذه الأجهزة فى حالة التعرض للغازات السامة او 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 ثانى أكسيد الكربون الناتج من عملية التنفس.

كامامات ورقية وقطنية:

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

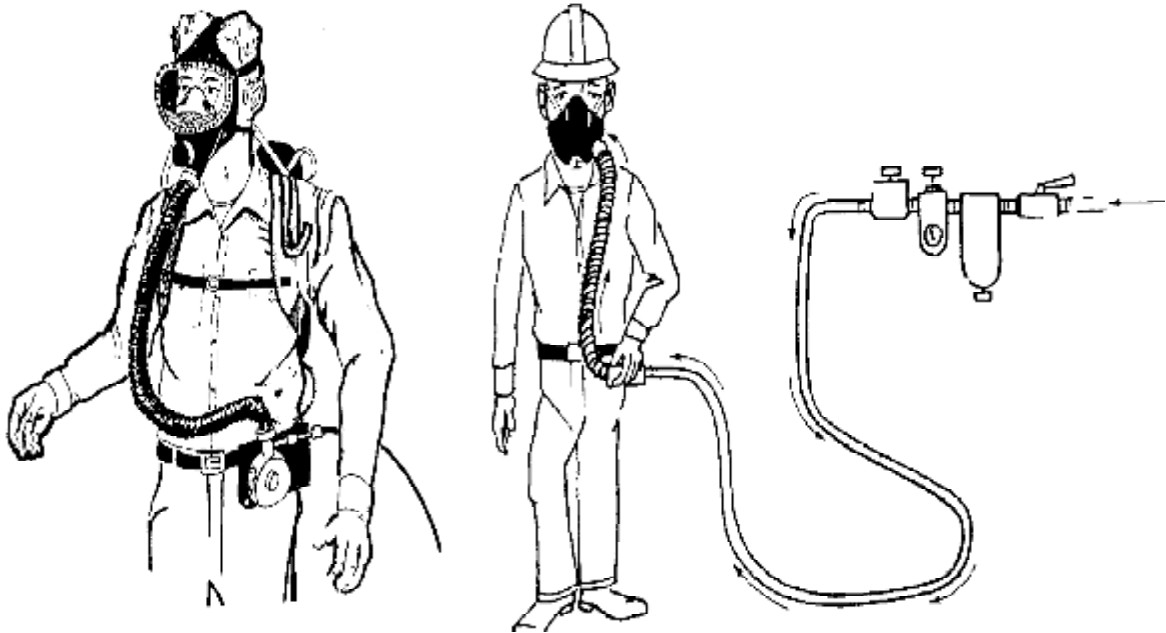
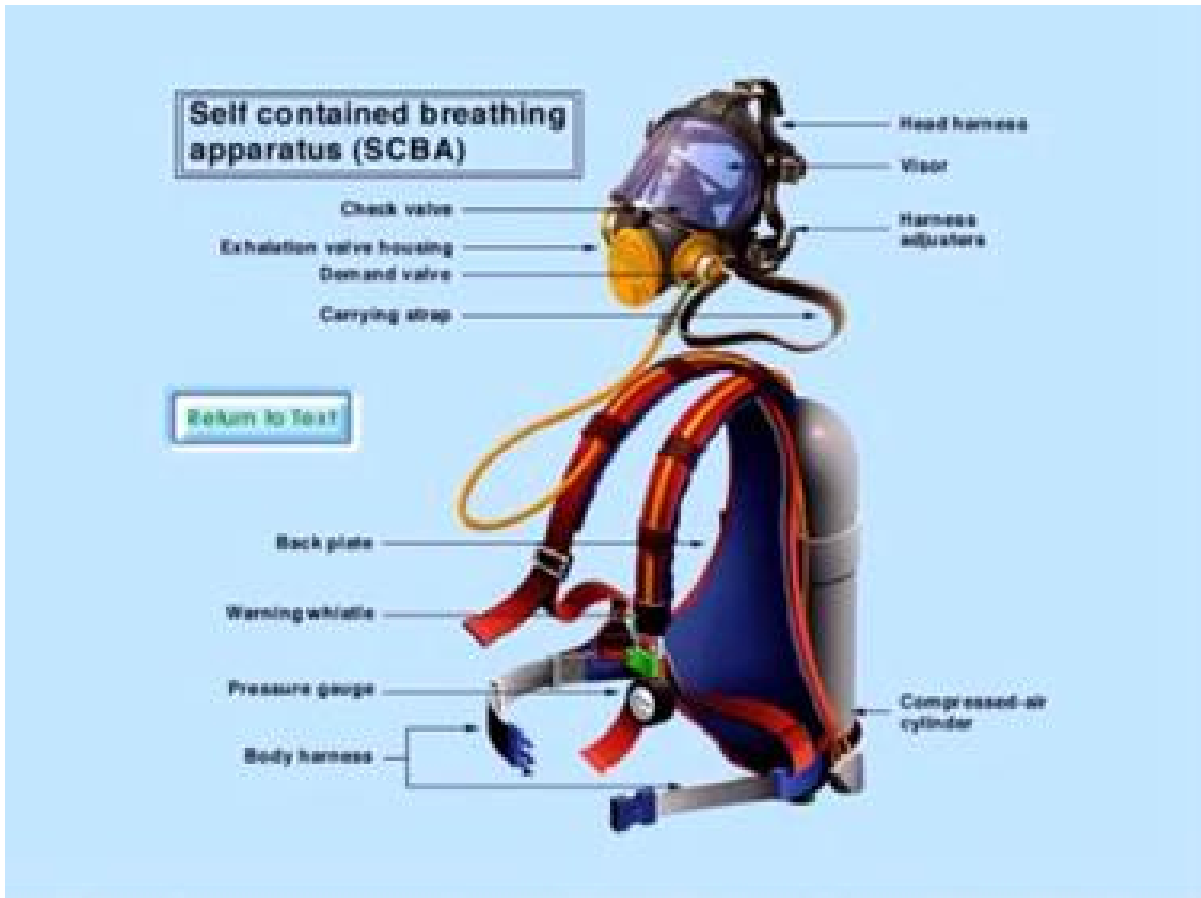


أجهزة التنفس المنقية للهواء



**Figure 32
Supplied Air Respirators**

أجهزة التنفس المزودة بالهواء



أجهزة التنفس المزودة بالهواء

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 بالأيدى نتيجة الإحتكاك بها فإنه يمكن إستخدام 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 إستخدام 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 إستخدام قفازات بلاستيك خفيفة مقاوم للكيمواويات.
- وفي حالة التعرض لتأثير الكيمواويات خطرة مثل الأحماض والقلويات فإنه يمكن إستخدام قفازات من المطاط بطول مناسب لحماية الأترع أيضا.
- وفي حاله العمل بالكهرباء فإنه يمكن إستخدام قفازات عازلة للكهرباء والتي تصنع من المطاط الخالى 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 الكيمواويات
	الصوف والقطن	الوقاية من الجروح والخدش	الإنشئات
	المطاط	الوقاية من الكهرباء والبيولوجية	عمال الكهرباء
	الأسبست أو الأمينت	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	الجلود ذات النسيج الفولادى	التأثيرات الميكانيكية	عمال تشكيل المعادن بالضغط
	القماش القطنى	الإهتزازات	العاملون على الآلات الرجاجة





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 للترحلق: 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 للتآكل 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 فى 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 الخالى من الكربون مع بعض الإضافات الأخرى وعادة تكون خالية من المسامير تماماً.



بعض أنواع الأحذية الواقية

7- معدات حماية الوجه والعينين

وهي عبارة عن أقتعة 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:

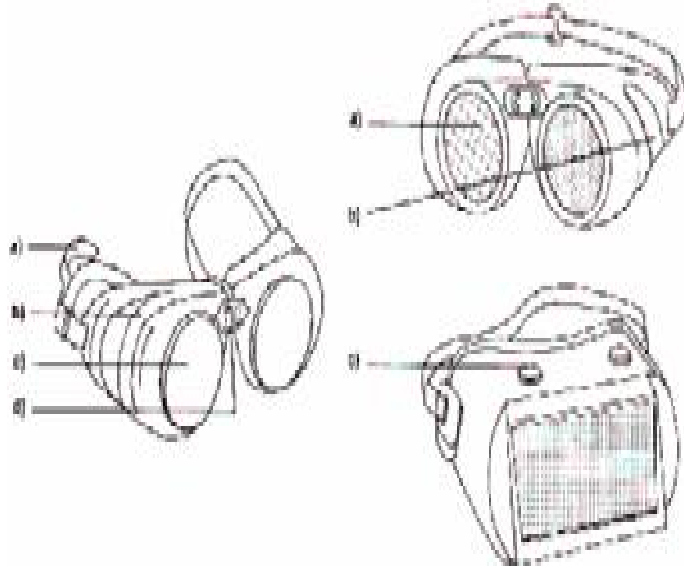
اسم المعدة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
النظارات	البلاستيك الشفاف	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة	صناعة الأخشاب
	البلاستيك المقاوم للحرارة والخدش	حماية العينين من تطاير الشرر والأجسام الدقيقة الساخنة	عمليات اللحام
الواقيات	البلاستيك الشفاف	الوقاية من الرايش المتطاير 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

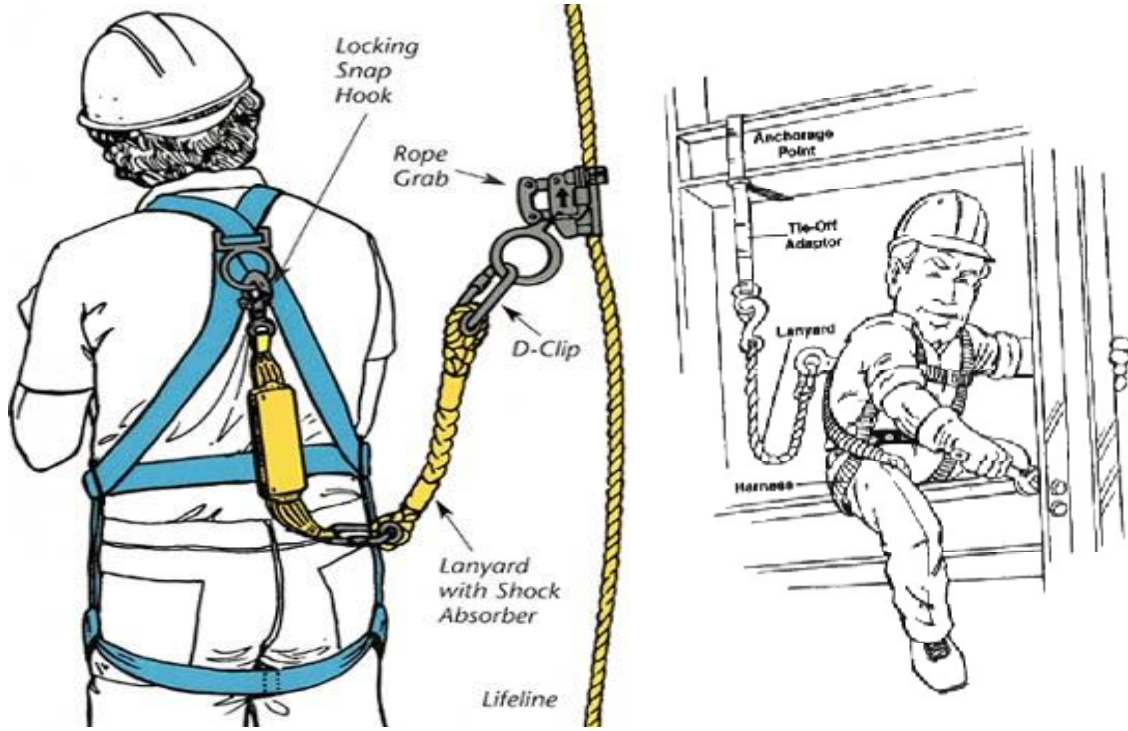
8- معدات الحماية من السقوط (أحزمة الأمان)

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 إستخدامها بالإضافة إلى وقاية الجسم كاملاً بما فيه الرأس.



وسائل الحماية من السقوط (أحزمة الأمان)



قبعة السلامة

أكمام من جلد تلبس
عند العمل قرب
معدات بطاقة ٦٠٠
فولت

قفازات جلد

حماية من جلد
للقفازات

حذاء السلامة
مزود بحماية في
المتحدة



نظارة السلامة

قميص مضاد للنار

بنطال من قطن

المصادر:

- دليل المشارك (برنامج الأوشا فى الصناعات العامة - شركة هاى توريد 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
- Participant's Manual (Hazard Assessment and Mitigation in the Workplace - PPIC-Work Project)
- معدات الوقاية الشخصية على الرابط <http://slamh.com/?p=356>

عميد الكلية

أ.د/ أحمد لطفى ونس

Certificat médical initial AT 17

SECURITE SOCIALE	Maladies Professionnelles											
Agence Centre de paiement	CERTIFICAT MEDICAL INITIAL OU DE PROLONGATION											
<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>												
Référence :												
<input type="checkbox"/> (1) MALADIE PROFESSIONNELLE – <input type="checkbox"/> (1) MALADIE A CARACTERE PROFESSIONNEL (voir tableaux des maladies professionnelles)												
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><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><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: 100px; height: 50px;"></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: 150px; height: 15px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; width: 150px; 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: 40px; 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>	

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident.

N° d'accident :
Code :

Agence
Centre de paiement

EMPLOYEUR

imp. CNAS 12 92 - AT 1

Nom, prénoms N° employeur
ou
Raison sociale
Profession Agence d'affiliation
Adresse
N° Téléphone Nbre approx. de salariés de l'établis. au moment de l'accid.
Chantier ou lieu de travail Commune Wilaya

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 ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR A 24 H. à compter du DÉCÈS IMMÉDIAT

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

A graphic of a scroll with a grey binding on the left and top edges. The word 'الفهرس' is written in the center in a stylized, bold Arabic font.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
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 و السلامة المهنية و الوقاية 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 و الحماية القانونية لها
57	أولاً: اختصاصات مفتش العمل

57	ثانيا: صلاحيات مفتش العمل
62	ثالثا: 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	أولا: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
64	ثانيا: التهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء و الأشغال العمومية و الري
65	ثالثا: المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن
66	رابعا : الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل
66	خامسا : المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
66	الفرع الثاني: دور هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية
67	أولا: هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولة عن الحماية
68	ثانيا: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من حوادث العمل و الأمراض المهنية
73	الخاتمة
78	قائمة المصادر والمراجع
79	الملاحق