

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



نظام الصحة والسلامة المهنية
للعامل في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار حقوق
تخصص قانون خاص

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:
- عبد الكريم بوحميده

إعداد الطالبين :
- عبلة بوذراع
- سمية بن ليفة

نوقشت يوم الثلاثاء 20 جوان 2023

أمام اللجنة المكونة من السادة

د. خطوي عبد المجيد	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
د بوحميده عبد الكريم	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا
د. سكيريفة محمد الطيب	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية: 1443-1444هـ الموافق لـ 2022-2023

قال الله تعالى

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

(..... رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي * وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي * وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّن لِّسَانِي * يَقْفَهُوا
قَوْلِي)

صدق الله العظيم

الآية (25 - 28) سورة طه

وعن جابر بن عبد الله عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال

(سَلُوا اللَّهَ عِلْمًا نَافِعًا، وَتَعَوَّدُوا بِاللَّهِ مِنْ عِلْمٍ لَا يَنْفَعُ)

أخرجه ابن ماجة وحسنه الألباني

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه ، الحمد لله الذي من علينا بإتمام هذا البحث و ذلل لنا الصعاب والعقبات ، والصلاة والسلام على خير خلق الله سيدنا محمد المبعوث بالخير والبركات وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم :

(مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافَيْتُوهُ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِيُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَيْتُمُوهُ)
رواه أبو داود وصححه الألباني

نتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان إلى المشرف الأستاذ الدكتور:

" بوحميده عبد الكريم "

الذي كان لنا أستاذا وأخا في توجيهنا وإرشادنا، والذي شرفنا بقبوله المتابعة والإشراف على هذه المذكرة جزاه الله عنا كل خير، وبارك الله له في صحته وأهله.

كما نتقدم بالشكر والعرفان لجميع أساتذتنا في قسم الحقوق على دعمهم وتشجيعهم لنا، وشكر خاص لكل من علمنا حرفا المرحلة الابتدائية، المتوسطة، الثانوية والجامعة.

ولا ننسى بالذكر موظفي وعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة غرداية.

الإهداء

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن والاه .
إنه لمن دواعي سروري أن أهدي عملي المتواضع هذا إلى من يعجز اللسان على التعبير عنهما
إلى سبب وجودي في هذه الحياة ، إلى من يفرحان لفرحي ، ويحزنان لحزني إلى سندي في الدنيا
، وسر توفيقني ونجاحي " والديا الكريمان " حفظهما الله وأطال في عمرهما وبارك لهما في
صحتهما ورزقهما جنة الفردوس.

إلى رفيق دربي وشريك حياتي زوجي الغالي محمد .

إلى حماتي الغالية ماما رقية.

إلى توأم روحي وحببتي الغاليتان نور الهدى ، سوسن.

إلى من هم قطعة من قلبي وروحي إخوتي " عبد الحق ، عبد الرحمان ، إسلام ، فارس "

إلى أخواتي اللذين لم تلدهم أمي وحببيبات قلبي " فائزة ، أمينة ، فضيلة ، فيروز - إيمان "

إلى كتاكيتي وأحباب قلبي : أنس ، أميرة ، مرام ، أحمد فراس ، زين العابدين ، عبد السلام.

إلى جميع أفراد عائلتي وعائلة زوجي كبيرا وصغيرا كل باسمه.

إلى جميع زملائي وزميلاتي في قسم سنة ثانية ماستر قانون خاص دفعة 2023/2021.

إلى جميع زملائي وزميلاتي في العمل ببلدية بنورة خاصة أختي وزميلتي الغالية نورة.

إلى رفيقة مشواري الجامعي الغالية سمية .

عبلة

الإهداء

إلى مدرستي الأولى في الحياة إلى من سخر لي كل ما في جعبته
أبي الغالي أطال الله في عمره.

إلى التي رعتني حق رعاية إلى نبع الحنان
وروح القلب أُمي الحبيبة أطال الله في عمرها.

إلى أُمي الثانية جدتي الغالية أمدّها الله بالصحة والعافية.

إلى إخوتي وسندي في الحياة عبد اللطيف ، عبد الحفيظ ، سفيان ، يونس.

إلى جواهري الثلاثة أخواتي أسماء شفاء سندس .

إلى أخواتي اللتين لم تدهما أُمي فرهاد وكمليّة.

إلى أعمامي وعمتي وأخوالي وخالاتي كل باسمه.

إلى كتايبات البيت الكبير وبهجته محمد السعيد ، محمد فراس ،

والتوأم بلال ورتاج ، آية ، رويدا ، ماريه ، آلاء ، أوييس.

إلى كل من علمنا حرفا أساتذتي الكرام من الطور الابتدائي إلى الثانوي.

إلى روح زميلاتي في جامعة قاصدي مرباح بن يحكم سميحة ومفيدة مرضية رحمة الله عليهما .

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد من أساتذة في جامعة قاصدي مرباح أخص بالذكر الدكتور
بوليفة عمران

إلى زملائي وأصدقائي وكل موظفي بلدية تبسبت (مصلحة الحالة المدنية)

أخص بالذكر جوهريّة، هاجر ، حياة ، فتيحة ، وداد .

إلى كل أصدقائي من الابتدائي إلى الجامعي حنان ، نجاة ، إيمان ، ناجية ، سعاد ، سميحة ، نوال

إلى زملاء دفعة الحقوق ثانية ماستر تخصص قانون خاص جامعة غرداية لسنة 2023/2021

إلى رفيقة مشواري الجامعي في جامعة غرداية الغالية عبلة

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

سمية

قائمة الرموز والمختصرات

الرموز والمختصرات	العبارات
ج ر	الجريدة الرسمية
ITUC	الاتحاد الدولي لنقابات العمال
DB 140 ديسيبيل	وحدة التعبير عن شدة الصوت
ج ج د ش	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
INPRP	المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
OPREBATP	هيئة الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري

مقدمة

أولت الجزائر منذ استقلالها عناية بالغة بالجانب الصناعي والاقتصادي ، لمحاولة النهوض والسعي قدما لبناء اقتصادها وتطوير البنية التحتية والقيام بالمشاريع التي توفر إطار عمل يدعم الاقتصاد الوطني، و لأن المورد البشري المتمثل في العمال هو المحرك الأساسي الذي يدفع بعجلة التنمية إلى الأمام في أي مؤسسة ، ومن أجل الوصول إلى خلق بيئة عمل ملائمة وبعث الطمأنينة لدى العمال وكسب ثقتهم في المؤسسة وبالتالي الوصول إلى استقطاب عمال جدد و تعزيز الإنتاج، وبازدياد حوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن المخاطر التي تصيب العمال أثناء تأدية عملهم والتي أثرت سلبا وأدت إلى تراجع الإنتاج كان ولا بد على الدولة الجزائرية وكغيرها من دول العالم التخطيط والسعي نحو توفير بيئة آمنة وملائمة للعامل والتي تعتبر حق من حقوقه وذلك عن طريق تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية .

فالإجراءات والبرامج الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، تهدف إلى الحفاظ على صحة وسلامة العامل الجسدية والنفسية، والتقليل من الوقوع في الحوادث ،وأیضا تقيه من التعرض إلى الأمراض المهنية التي باتت من أكبر المشاكل التي تقع في المصانع ، بسبب نقص وسائل و آليات الصحة والسلامة في الوسط المهني.

فالصحة والسلامة المهنية تعتبر مسؤولية يشترك فيها رب العمل والعامل على حد سواء، ومن أجل التقليل من مخاطر العمل وإدارة المخاطر بشكل مناسب من خلال إدراج مخطط وقائي وصحي يعمل على حماية العمال في بيئة العمل.

والمشرع الجزائري كغيره من الدول أعطى الضوء الأخضر في تطبيق هذا النظام عن طريق تبنیه للاتفاقيات الدولية التي صدرت، كما نصت على ذلك عدة مراسيم ونصوص تنظيمية خاصة بحماية العامل ووقايته من الحوادث والأمراض المهنية التي يتعرض لها في بيئة العمل.

¹ قويدر دويباخ، محاضرات في مقياس الوقاية والأمن في العمل ،السنة الثالثة عمل تخصص عمل تنظيم ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس ،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، السنة الجامعية 2021/2020 م ص 2 .

وتتمثل أهمية هذا الموضوع في: الاهتمام المتزايد من قبل الدول والهيئات الدولية لتوفير السلامة المهنية للعمال ،وتوفير بيئة عمل آمنة لهم لتكريس مبدأ الحق في العمل للعمال وتأمينهم من الحوادث والإصابات ،كما أن الاهتمام بالعنصر البشري ينعكس على المؤسسة ، مما يؤدي إلى الزيادة في الرفع من الإنتاج داخلها .

وتكمن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في أسباب ذاتية تتمثل في أنه يدخل رغبتنا في الحصول على شهادة الماستر في مجال القانون الخاص.

أما الأسباب الموضوعية فتمثلت في الأهمية التي يكتسيها موضوع نظام الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل وانعكاساته على العامل والتوجه الكبير للدول النامية نحو المؤسسات الصناعية وبالتالي بدأ الاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية بالرغم من قدم الموضوع الا ان اهتمام الدول النامية قليل في هذا المجال.

الهدف من دراستنا لموضوع نظام الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون الجزائري هو:

معرفة المفاهيم الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية ومعرفة المسؤولية التي تقع على عاتق العمال وأصحاب العمل من جراء تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية.

إيجاد حلول من أجل التقليل من حوادث العمل والإصابات التي باتت من المشاكل الكبرى التي تقع في بيئة العمل.

دور الهيئات الدولية والوطنية في مراقبة هذه المؤسسات وإحاطتها بلجان خاصة بالوقاية من أجل السير الحسن للعمل.

حماية عنصر الإنتاج.

وقد تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الصحة والسلامة المهنية منها:

01 - حنان علي موسى ،دور إدارة السلامة والصحية المهنية وفق المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل دراسة حالة مؤسسة هنكل ، مجلة العلوم

الإنسانية الجزائر جوان 2011 والذي تناول الآثار الناتجة عن الصحة والسلامة المهنية وأهميتها بالنسبة للعمال وما مدى تطبيقها على المؤسسات الصناعية.

02 - محمد جهل ، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الاجتماعي جامعة وهران 2 السنة الجامعية 2018/2017 حيث عالج في دراسته الالتزام بنظام الصحة والسلامة في بيئة العمل والإجراءات القانونية المترتبة على مخالفة قواعد الصحة والسلامة المهنية.

03 - بختة هدار ، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات لندغاز الجزائر، وحدة ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ، السنة الجامعية 2012/2011 ،عالجت موضوع معايير الصحة والسلامة المهنية من خلال البحث في مفاهيم الصحة والسلامة المهنية وأيضا حوادث العمل والأمن الصناعي.

واجهتنا بعض الصعوبات خلال دراستنا لهذا الموضوع منها: التشابه الكبير في المصطلحات بين الصحة والسلامة المهنية والأمن الصناعي كنظام مستقل بذاته مثله مثل نظام الصحة والسلامة المهنية لأن كلاهما له تطبيقاته في المؤسسات والمنشآت.

ومن خلال ما سبق ذكره نصل لطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية على العامل في القانون الجزائري؟ وتتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

ما مفهوم نظام الصحة والسلامة المهنية؟

ما مدى أهميته في الدول النامية والدول العربية بالخصوص الجزائر وانعكاساته على العاملين؟

ما هو دور لجان الوقاية في مراقبة البرنامج الخاص بالسلامة والصحة المهنية؟

ما هو دور الهيئات في تطبيق هذا النظام؟

ماهي المسؤولية المترتبة على مخالفة هذا النظام؟

ماهي الجزاءات والآثار المترتبة على ذلك؟

نتبع في دراستنا لهذا الموضوع المنهج الوصفي التحليلي، لأننا بصدد تحليل الإجراءات المتبعة لبرامج نظام الصحة والسلامة المهنية، وما مدى تطبيقه وفق القانون الجزائري وانعكاساته على العاملين في بيئة العمل، وكذا المنهج المقارن بين الجزائر و الدول العربية في مجال تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية.

وللإجابة على الإشكالية والبحث في الموضوع نقترح خطة مقسمة إلى فصلين:

الفصل الأول نتناول فيه الإطار المفاهيمي من تعريف وأهداف وآليات وإجراءات لنظام الصحة والسلامة المهنية للعامل وواقعه في الجزائر وكذا الدول العربية، أما الفصل الثاني فندرس فيه مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية وأساليب الوقاية والحد منها في القانون الجزائري مبرزين مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون الجزائري.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لنظام الصحة

والسلامة المهنية

تعد الصحة والسلامة المهنية بالمفهوم العام من بين الأنظمة المهمة في حياة المجتمع ومما زادها هذه الأهمية هو التنوع الاقتصادي والتجاري والاجتماعي الذي ظهر في العديد من الدول ، خاصة الدول التي تعتمد على المجال الصناعي بصفة كبيرة في تنمية اقتصادها مما أكسب هذا النظام صفة الجدية في تطبيقه في أغلب المؤسسات التابعة للدولة والمؤسسات الخاصة وجندت الدول جملة من القوانين والمراسيم التي تنظم سير إدارة الصحة والسلامة المهنية .

ولقد أولى المشرع الجزائري مواكبا غيره من التشريعات الغربية والعربية أهمية كبيرة في هذا المجال ، بإصداره لعدة مراسم تنفيذية تعالج موضوع الصحة والسلامة من بينها : المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل¹ و القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²، وانضمامه للاتفاقيات التي نصت على الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة للعمال خاصة في حالة تعرض العمال للأمراض المعدية والمخاطر وحوادث العمل ، وعليه فإن تطبيق القوانين والاتفاقيات في هذا المجال وتجسيدها عن طريق لجان الوقاية الخاصة بمراقبة برامج الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى معالجة العوامل المادية أو العوامل الشخصية فتطبيق هذه البرامج والمخططات الصحية والسلامة تقلل من الوقوع في هذه الحوادث الحد منها في المؤسسات ، مما يساعد بالتأكيد على تحسين بيئة العمل بصفة مستمرة وتحسين الإنتاج .

المبحث الأول: نشأة وتطور نظام الصحة والسلامة المهنية .

تعود جذور الصحة والسلامة المهنية في الدول منذ بدأ الثورة الصناعية، إذ كان الشائع في تلك الفترة هو تشغيل الأطفال في مصانع القطن في إنجلترا ، بدأ الناس بالمطالبة بتحسين ظروف العمال وحقوقهم واستبعاد عمل الأطفال في المصانع، فأصدرت الحكومة قانون الصحة والأخلاق عام 1802 م .

¹المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 03 رجب عام 1411 هـ الموافق 19 جانفي سنة 1991م يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الصادر في (ج ر) للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، الجزائر ، سنة 1991م.

² القانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ الموافق 26 جانفي سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الصادر في (ج ر) للجمهورية الجزائرية ، بتاريخ الأربعاء 08 جمادى الثانية عام 1408 .

واعتبر بمثابة حجر الأساس وبداية تدخل الدولة في الاهتمام بنظام الصحة والسلامة، وانتشر الوضع أيضا في الولايات المتحدة ففي سنة 1869م تم تأسيس مكتب إحصائيات العمل لدراسة الحوادث الصناعية، وأيضاً شهدت هذه الفترة ظهور منظمة العمل الدولية 1919م والتي أرست مفاهيم حماية العمال وكيفية حمايتهم من مخاطر العمل ظهور الحرب العالمية الثانية أدى إلى انتشار نظام الصحة والسلامة المهنية كنظام متكامل وانتشرت وأصبح أكثر شمولاً، وعليه فإن الثورة الصناعية والحرب العالمية الثانية من العوامل التي أدت إلى ظهور البوادر الأساسية لنظام الصحة والسلامة المهنية، لما مرت عليه الطبقة العاملة من مشاكل ومخاطر كبيرة استدعى إيجاد حلول سريعة للحد من مخاطر بيئة العمل¹، إذ قامت بتوسيع برامج تدريب العمال والموظفين خاصة الجدد بقيام دورات تدريبية في مراكز ومنشآت تابعة للدولة من أجل الحد من حوادث العمل، وبتوفير متخصصين في ميدان الصحة والسلامة المهنية عن طريق فتح مراكز ومعاهد، لتخريج مسؤولين متمكنين في برامج الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها في بيئة العمل ومن أجل توعية العمال بأهمية الموضوع وخطورته².

"ومن بين الكوارث التي ظهرت مما جعل العالم يتأهب ويهتم بموضوع الصحة والسلامة هو حادث فليكس بورغ، وهي قرية دمرت نتيجة انفجار منشأة نايبرو لتد (Nypro-Ltd) لإنتاج الكابرولاكتام (Caprolactam)³ ومن بين نتائج هذه الكارثة ظهور أولى متطلبات الحماية بالنسبة للشركات الكيميائية⁴، ما سببته الحرب العالمية الثانية أيضاً أثر تأثيراً سلبياً بصفة خاصة بالدول الفقيرة خاصة في مستوى الخدمات في المصانع، عدم وجود الأسس الصحيحة لنظام الصحة والسلامة

¹ نور الهدى حدادي، أمينة مخلفي، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد 06، العدد 1 جانفي 2021 م، ص 114.

² بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات لند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم التسيير، السنة الجامعية 2012/2011 م، ص 6.

³ الكابرولاكتام هو مركب عضوي له الصبغة الكيميائية ومادة صلبة بيضاء اللون رائحتها غير مقبولة.

⁴ نور الهدى حدادي، أمينة مخلفي، مرجع سابق، ص 114.

المهنية ،عدم الاهتمام بالجانب الصحي مما أدى إلى وجود مشاكل صحية كبيرة وعدم السيطرة عليها مما أدت إلى كثرة الأمراض المتوطنة¹ و المزمنة .

المطلب الأول: واقع الصحة والسلامة المهنية في الدول النامية .

معظم الدول النامية بدأت الإهتمام بنظام الصحة والسلامة المهنية في أواخر القرن العشرين إذ قامت هذه الدول بتدريب العاملين المتخصصين في مجال الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل ، بالرغم من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها معظم الدول النامية من إنفطار لأسس الصحة والسلامة المهنية بصفة عامة ، ضعف القوانين الخاصة في هذا المجال في ذلك الوقت ، نقص في المعدات والأجهزة الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل آنذاك².

الفرع الأول: واقع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر .

ظهرت أهمية نظام الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بعد صدور الدستور الأول بعد الاستقلال، بالرغم من أن الدولة أعطت الضوء الأخضر في إبدائها بالاهتمام بنظام الصحة والسلامة.

إلا أن دستور 1963م³ لم يتطرق للوهلة الأولى لموضوع الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل بالمعنى الصريح إذ ركز الاهتمام على تحسين السكن والحالة الصحية ، ولم يذكر الصحة المهنية ، إلا أن ديباجة هذا الدستور جعلت أولويات السياسة الاجتماعية هي تحسين المستوى المعيشي للعمال ، والحالة الصحية للسكان بصفة عامة⁴، وهي حق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، أيضا حقه في الراحة وفي صيانة كرامته وسلامته المعنوية والبدنية،وهذا راجع إلى الحالة المزرية التي كان يعيش فيها السكان بعد الاستقلال في كل المجالات ، وخاصة

¹ المتوطنة هي حمى التيفوس والتيفود ، وهي من الأمراض الدخيلة .

² محمد جهل ، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الاجتماعي ،جامعة وهران 2 ، السنة الجامعية : 2018/2017 م، ص 54.

⁴ المرجع نفسه ، ص 54 .

⁵ الدستور الجزائري المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 م هو أول دستور صدر بعد الاستقلال .

⁴ محمد جهل ، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 54.

المجالات الصحية وعليه كان لابد للدولة الجزائرية أن تضع إستراتيجية ومخطط خاص بالوقاية والصحة والسلامة المهنية نتيجة المشاكل الكبيرة التي كان يعاني منها العمال في المؤسسات الاقتصادية ، فالدولة الجزائرية نظرا لحرصها على صحة الأفراد من الناحية الصحية والجسمانية ففي سنة 1963م صادقت على 42 اتفاقية دولية¹ وكان الهدف منها تكريس نظام الصحة والسلامة ويوليها دستور 1976 م² الذي نص في المادة 62 منه أن الأمن مسؤولية الدولة وأن الدولة تقع على عاتقها مسؤولية الحماية والحق في العمل والوقاية الصحية .

أي أن نظام الصحة والسلامة أصبح التزاما دستوريا، إذ اعتبرت من الحقوق الأساسية التي نص عليها المشرع الجزائري في قانون العمل 'فدستور 1976 م هو الوحيد الذي أعطى تعريفا للعمال لما لهذه الشريحة من أهمية كبيرة في المجتمع³.

إن الدولة الجزائرية نظرا لاهتمامها ببرامج نظام الصحة والسلامة المهنية والتي جسدتها في الواقع بالخدمات الاجتماعية والصحية وتطوير التكوين المهني والترقية في العمل ، وكل هذا جاء في تطبيق سياستها التي بينتها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، والتي أصبحت ملموسة بالنظر إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الدولة الجزائرية وأولت اهتمام بها لاسيما : الاتفاقية رقم 155 الصادرة عام 1981م حول أمن وصحة العمال ،الاتفاقية رقم 187 حول الترويج للأمن والصحة المهنيين⁴.

مما سبق ذكره نستنتج أن الدولة الجزائرية بعد الاستقلال وضعت أهداف وجهود محتشمة بعض الشيء فيما يخص نظام الصحة والسلامة المهنية ، منها مثلا الأمر رقم 66-183 الذي تضمن

¹ صادقت الجزائر منذ الاستقلال على 42 اتفاقية دولية صدرت عن منظمة العمل الدولية ، تهدف كلها تقريبا إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية للعاملين أثناء أداء عملهم في بيئة العمل ، منها الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بالأمراض المهنية سنة 1934م ، اتفاقية حول التعويض عن حوادث العمل سنة 1925 م .

² الدستور الجزائري المؤرخ في 1976 هو ثاني دستور بعد الاستقلال .

³ محمد جهل ، المرجع السابق ، ص 56.

⁴ عتيقة حرايرية ،الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ، العدد 17 جوان 2017 م ، ص 6 .

حوادث العمل التي يتعرض لها العمال و الأمراض المهنية في بيئة العمل¹ الأمر رقم 72-29 الذي جاء لتأسيس معهد خاص لحفظ الصحة والأمن².

ثم تطور الوضع وأصبح من أولويات سياسة الدولة الجزائرية في المؤسسات الاقتصادية هي تطبيق برامج وقائية بصفة صارمة ، من بين المراسيم التي جاءت لتجسيد هذه البرامج المرسوم التنفيذي 96-209³ الذي كرس عمل مجلس الصحة والسلامة والطب المهني وبين كيفية تنظيمه وعمله ، بعدها صدر عدة مراسيم أخرى من بينها على سبيل المثال : المرسوم التنفيذي 02-427⁴ حول إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية ، المرسوم التنفيذي 05-09⁵ حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة ، المرسوم التنفيذي 05-10⁶ حول صلاحيات وتشكيل وتنظيم إجراءات لجان الصحة والسلامة في الشركات ، المرسوم التنفيذي 05-11⁷ حول شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة وتنظيمها وتشغيلها⁸ .

¹ الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 28 جوان 1966م والمتضمن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية الملغى سنة 1983 بقانون رقم 83-12 المنشور بالجريدة الرسمية العدد 55 .

² الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 06 جوان 1972 م المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن .

³ المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 هـ الموافق لـ 05 جوان 1996م يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ، ج ر العدد (35) (الجزائر ج ج د ش) ، (1996 م) .

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 هـ الموافق لـ 05 جوان 1996م يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ، ج ر العدد (35) (الجزائر ج ج د ش) ، (1996 م) .

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 03 شوال عام 1423 هـ الموافق لـ 07 ديسمبر لسنة 2002م، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ، ج ر العدد (82)، (الجزائر ج ج د ش) ، 2002 م .

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 08 يناير سنة 2005م ، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ، ج ر العدد (04) ، (الجزائر ج ج د ش) ، 2005 م .

⁷ المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 08 يناير سنة 2005 م، يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، (ج ر) العدد (04)، (الجزائر ج ج د ش) ، 2005 م .

⁸ المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 08 يناير سنة 2005 م، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، ج ر العدد (04)، (الجزائر ج ج د ش) ، 2005 م .

الفرع الثاني: واقع الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية.

تعتبر الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية بالمقارنة مع الدول الغربية تتماشى بصفة متدنية جدا رغم حاجة هذه الدول إلى برامج الصحة والسلامة والوقاية نظرا لما تعانيه معظم الدول من مخلفات الحروب والأمراض المنتشرة والفقر ، وغيرها من المشاكل الموجودة في المنطقة العربية إذ تشير مجالات منظمة العمل الدولية حول واقع التصديق على الاتفاقيات السلامة والصحة المهنية بأن نسبة التصديق على الاتفاقيات متدنية جدا بل تكاد تكون منعدمة ، إذ نجد أن الاتفاقيات منذ سنة 1977م لم تصادق الدول العربية إلا واحدة من دول غرب آسيا ، وهي العراق الذي صادق على الاتفاقية رقم 167-88 والاتفاقية رقم 148-77¹ وبالرغم من محاولة بعض الدول العربية من إبراز أهميتها لنظام الصحة والسلامة للعمال في كافة المؤسسات ، إلا أننا نجد بعض الدول منها الكويت التي اعتبرت في إحدى أحكامها العمالية أن إصابة العمل التي تكون أثناء فترة الراحة التي تتخلل العمل اليومي لا تعتبرها إصابة أثناء تأدية العمل².

إن الوصول إلى العمل في الدول العربية يعتبر احد التحديات الرئيسية التي تواجه اغلب هذه الدول ، حيث نجد بعض الدول بذلت جهود كبيرة في المنطقة من حيث استحداث وظائف جديدة ، ونظرا لتزايد نسبة العمالة في هذه الدول مما جعلها تقوم بدراسة شروط وضمانات وحقوق العمل، وتسييسها بمعايير دولية تناسب وأهدافها الإستراتيجية مثال (سوريا والسودان ومصر)³.

في حين نجد بعض الدول تركت التوافق بين العمال وأصحاب العمل من حيث الأمور والحقوق الأخرى منها دول الخليج، وعليه تظهر هناك اختلافات في البلدان العربية إذ تعاني القوى العاملة في هذه الدول من قصور في معايير السلامة والصحة والأمن ، بسبب عدم وجود الرقابة على المعايير والأسس التي تدير عليها أنظمة الصحة والسلامة المهنية في هذه الدول، وهذا

¹ ناصر علي ناصر الدغمي ، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ، دار البازاري العلمية ، الأردن ، 2009 م، ص 196 .

² ليث إبراهيم علي العزاوي ، الحماية القانونية للعامل من إصابات العمل ، دراسة مقارنة، ط 1 ، المصرية للنشر والتوزيع ، 2019 م ص 88 .

³ محسن عوض ، قضايا التهميش والوصول إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، نحو مقاربات جديدة لمكافحة التهميش في العالم العربي ، القاهرة ، 2012 م، ص 92 .

راجع لنقص لجان التفتيش والمراقبين أو افتقار هؤلاء المفتشين المتخصصين للتدريب التقني والكفاءة اللازمة، وتطبيقها على ارض الواقع بين العمال في المؤسسات ، ونجد أيضا عدم مراعاة أرباب العمل لمعايير الصحة والسلامة المهنية ، التي وجب الاعتماد عليها وجعلها قاعدة أساسية في العمل من اجل تجنب الحوادث والأمراض المهنية¹، وبالمقارنة بين مؤشرات اهتمام الدول العربية في مجال حقوق العمال ومعالجة قضاياهم فيجب المقارنة بين دول الشرق الأوسط وبين دول شمال إفريقيا، إذ نجد أن الاتحاد الدولي لنفايات العمال ITUC CSI IGB لسنة 2022 صب اهتمامه على منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا كونها أسوأ منطقة في العالم من حيث حقوق العمال بمتوسط تصنيف يعادل 4.53 ، من بين الدول التي تسحق الحريات الأساسية وحقوق العمال بشدة هي ليبيا وفلسطين وسوريا واليمن لأنها دول تحت وطأة النزاعات بالرغم من الجهود المبذولة في العديد من دول الخليج منها قطر والمملكة العربية المتحدة²، إذ نجد أن منطقة آسيا صنفت ثاني أسوأ منطقة في العالم من حيث حقوق العمال ، نظرا لوجود عدة انتهاكات ضد العمال وهذا راجع إلى الحروب والثورات التي مرت على المنطقة مما زاد تأزم الوضع، نجد أيضا من بين الدول العربية مصر والتي تعتبر العمال من الفئات المحرومة من حقوقهم وحرياتهم الأساسية في العمل³ .

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لنظام الصحة والسلامة المهنية وأهدافها.

تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي الإنسان من الوقوع في المخاطر والأضرار التي تقع أثناء العمل إذ نصت المادة 54 من دستور 1996م "الرعاية الصحية حق للمواطنين"⁴، وبالتالي نجد أن المؤسسات وجميع المنظمات الصناعية بشكل عام تضع مخطط لإدارة نظام الصحة والسلامة من اجل الحفاظ على عناصر الإنتاج والتي يعتبر المورد البشري من

¹ المرجع نفسه ، ص 93 .

² الاتحاد الدولي لنفايات العمال ، مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي لنفايات العمال ITUC لعام 2022 م، ص 16.

³ الاتحاد الدولي لنفايات العمال ، مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي لنفايات العمال ITUC لعام 2022 م، ص 31.

⁴ التعديل الدستوري لسنة 1996م الصادر بموجب المرسوم رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996م ، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور ، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 76 ، المؤرخ في 08 ديسمبر 1996 م .

العناصر المهمة ، إذ وجب المحافظة عليه من أجل الحصول على الاستقرار لدى العمال ¹ ، "وتعد السلامة المهنية أيضا مكسب وضمان حقيقي للعامل في ظل المخاطر التي تحيط به في بيئة عمله " ² .

إن التشريعات القانونية المختلفة للدول بما فيها الجزائر اعتمدت على معرفة مفهوم و إجراءات السلامة والصحة المهنية وبسطها عبر لجان وهيئات تنظيمية من أجل الوصول إلى الأهداف المنوطة بهذا البرنامج، ولتطبيق هذه الأهداف وجب معرفة المقصود من الصحة والسلامة حتى نستطيع الوصول إلى الأهداف المرجوة من نظام الصحة والسلامة ³ .

الفرع الأول: التعريف بنظام الصحة والسلامة المهنية

"عرفت السلامة المهنية تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة " ، وعرفت أيضا " سياجات الأمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات، ويقصد أيضا بالسلامة والصحة المهنية هي أن تقوم الإدارة بحماية عناصر الإنتاج من الأضرار وعدم الوقوع في الحوادث، إذ يعتبر عنصر الإنتاج هو العنصر البشري ⁴ .

" ونقصد أيضا بالصحة والسلامة المهنية الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي " ⁵ .

"فالسلامة يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر النتيجة فورا كالكسور بأنواعها والجروح والحروق

¹ ماجدة نوار ، فعاليات إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، السنة الجامعية 2014/2015 م، ص 11 .

² عبد الرحيم صيد ، عماد بن موسى ، السلامة المهنية للعامل الجزائري في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون أعمال ، جامعة يحي فارس المدينة ، السنة الجامعية 2021/2022 م، ص 07 .

³ المرجع نفسه ، ص 16 .

⁴ عتيقة حرايرية ، مرجع سابق، ص 3 .

⁵ يوسف حجيم الطائي ، هاشم فوز العيادي ، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، ط 2015م، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ص 92 .

والاختناق... الخ، أما الصحة هي حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل"¹ ، وعرفت منظمة الصحة العالمية الصحة أيضا " هي الحالة الايجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرض أو العجز "² .

ومع التطور المتزايد الذي شهدته معظم الدول في المجال الصناعي والتجاري والاجتماعي خاصة في نهاية القرن العشرين ، أصبحت هناك مصطلحات أخرى موجودة في المجتمع وفي المؤسسات وهي الأمن الصناعي ، وتعتبر الصحة المهنية أكثر شمولية من الأمن الصناعي ، إذ نجد هذا الأخير من قبل كان متوقف على الوقاية من الأخطار الصناعية وحمايتهم من الأمراض المهنية إلا أنه في نهاية القرن العشرين أصبح معنى الأمن الصناعي أشمل من ذي قبل إذ يعبر جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنية والطبية وتغير تسميته لمعناه الصحيح وهو السلامة والصحة المهنية ليشمل أيضا حماية عناصر الإنتاج (الصناعية والزراعية والتجارية) وتشمل أيضا وقاية العنصر البشري من المخاطر قبل وقوعها ، من اجل إيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر³ .

وبالرغم من أن الصحة والسلامة المهنية مصطلحان مرتبطان ببعضهما البعض إلا أنهما يختلفان من حيث التطبيق ومن حيث الشكل ، إذ نجد أن الصحة العامة تتكون من مفهومين هما السلامة المهنية والصحة المهنية ، فلها وسائل عامة على مستوى المجتمع فهي تختلف من حيث طبيعة العمل في المهنة ، فالصحة المهنية هنا تحدد المواصفات الجسدية للعمال ، إذ نجد أن

¹ محمد خالدي ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية ، ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، جامعة الجلفة العدد الرابع ، الجزائر ، 2016 م ، ص 202 .

² عز الدين عثمان ، تقييم وإدارة المخاطر المهنية ، دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات (اوشا osha) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة وهران 2 ، كلية العلوم الاجتماعية السنة الجامعية 2018/2019 م ، ص 50 .

³ أميمة صقر المغني ، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، قسم إدارة الأعمال ، غزة ، 2006 م ، ص 15 .

هناك اختلاف بين العامل في البناء والعاملين في مجال التعليم والإدارة مثلا ، حيث أن العاملين في مجال البناء يجب أن تتوفر فيهم الاستعدادات الجسمانية وهذا المقصود باللياقة الصحية ¹ .

فالسلامة المهنية هنا تدخل فيها جميع المهن والحرف والأعمال في الصناعة والزراعة والتجارة وميادين العمل الأخرى في حين تعتبر الصحة المهنية هي ما طرأ على صحة الإنسان الجسمانية والعقلية والنفسية من أمراض وإصابات أو ممتلكات تضعف من الإنتاج الاقتصادي مثلا ²، ولقد نص المشرع الجزائري في قانون رقم 07-88 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ الموافق لي 26 يناير سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، لما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة إذ نص في مادته الأولى " يهدف هذا القانون إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة " ³ .

واشترط المشرع الجزائري على المؤسسات المستخدمة مهما كان نشاطها أن تطبق أحكام هذا القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 02 " تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه " ⁴ .

الفرع الثاني: أهداف نظام الصحة والسلامة المهنية

تعتبر المحافظة على سلامة وصحة القوى العاملة من أهم الأهداف التي يتميز بها نظام الصحة والسلامة المهني، إذ يعتبر الإنسان من بين العناصر المكونة للإنتاج البشري، فيجب الاهتمام بشخصية الإنسان ومدى مناسبة العمل الذي سوف يقوم به وهل يتلاءم مع طبيعته

¹ مجدي عبد الله شرارة ، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، 2016، م ، مصر ، ص 13 .

² أحمد علي حسين ، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملة ، (العلاقة والأثر دراسة ميدانية لأداء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي) ، ص 73 .

³ المادة 01 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ، الموافق لي 26 يناير سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

⁴ المادة 02 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ، الموافق لي 26 يناير سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

الجسمانية والنفسانية والاجتماعية ، فهذه العوامل تؤدي إلى الزيادة في الإنتاج وتحسين نوعيته ، وبالمقابل حماية هذا الشخص من المخاطر التي تصادفه أثناء قيامه بعمله خاصة العمال الذين يعملون في المصانع مما يجعلهم معرضون إلى المخاطر ¹ .

فنظام الصحة والسلامة له أهمية كبيرة في تنظيم إدارة المؤسسات ووضعها تحت نمط قانوني من أجل حماية العنصر البشري العامل ، وما ينتج عن العنصر البشري من المهارات والخبرات والتخصصات التي يطبقها في ميدان العمل ، فهذه الجهود كافة ترجع على الإنتاج الوطني برفع المستوى الفني للعاملين وتحسين بيئة العمل ، فإدارة المؤسسات بدورها تعتمد على تدريب العاملين لتحسين الأداء وحسن التسيير في العمل وهذا بأكبر الجهود وأقل المخاطر ، وتهدف ،أنظمة الصحة والسلامة المهنية إلى تقديم خدمات وقائية واحتياطات من أجل حماية الأفراد من المخاطر والإصابات التي تحدث في العمل ² ، فحماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين، فالعمال هم القوة المحركة في بيئة العمل إذ يؤدي أيضا إلى منح الثقة في المنشآت الاقتصادية فبتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية تؤدي إلى التشجيع والاستمرار ³ .

من الأهداف التي يمكن لنظام الصحة والسلامة المهنية أن يحققها هي مساعدة العاملين على التوافق الاجتماعي في جميع القطاعات سواء كانت تجارية أو اقتصادية أو صناعية أو زراعية ، وعليه يمكن القول بأن أهداف الصحة و السلامة المهنية هو إعادة تكييف العمل بشكل يتلاءم مع حاجة الإنسان ، أي الملائمة تكون بين الإنسان وبيئة العمل إذ نجد هذا النظام لا يهتم بالجانب الطبيعي للإنسان أي أنه يتنفس - يتحرك - يسمع ، بل صب جل الاهتمام به من الجانب العملي وهو أن الإنسان له أهداف يحس بها ويشعر بها ويهتم لها وعليه يصل إلى تحسين ذاته في أي نشاط أو عمل يقوم به مهما كان نوعه ، وعليه فيجب على إدارة المؤسسات إقامة الدورات والندوات وتدريب العاملين وأصحاب العمل على وسائل حديثة تواكب التطور الاقتصادي

¹ ناصر علي ناصر الدغمي ، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ، دار البازاري للنشر والتوزيع .، ص 14

² عتيقة حرايرية ، المرجع السابق ، ص 04 .

³ عز الدين عثمان ، المرجع السابق ، ص 51 .

والتطور الصناعي لتفادي الحوادث¹ ، ومن بين الأهداف المهمة أيضا في نظام الصحة والسلامة المهنية هي محاولة تحسين بيئة العمل بالتطبيق الممنهج لقانون الصحة والسلامة في المؤسسات وتأسيس لجان وهيئات خاصة بها للوصول إلى نتائج إيجابية وهي تحسين بيئة العمل مما يؤدي إلى الشعور بالأريحية بين العمال².

ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 91-05³ أيضا من بين الأهداف هي أن تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية يمنح الثقة في المنشآت الاقتصادية، وتشجيعها على الاستمرار عن طريق تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الأفراد من مخاطر العمل⁴.

المبحث الثاني: آليات وإجراءات لنظام الصحة والسلامة المهنية

من بين المراحل الهامة التي تتبعها المؤسسة هي متابعة تنفيذ هذه البرامج على أرض الواقع:

المطلب الأول: إجراءات ومسؤولية الصحة والسلامة المهنية للعامل

لتطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية على العامل عدة إجراءات تقوم بها المؤسسة المستخدمة تدخل في إطار المسؤولية الملزمة بها اتجاه العامل.

الفرع الأول: إجراءات وتخطيط برنامج الصحة والسلامة المهنية للعامل

إن توفير عملية التخطيط لبرنامج الصحة والسلامة المهنية ووضع آلية تهدف إلى تحسين من الأداء في مجال الصحة والسلامة المهنية ، ومن أجل تحقيق الأهداف المتبعة في هذا المجال

¹ سامي محسن الختاتنة، علم النفس الإداري، دارمكتبة الحامد للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2011م، ص 128

² ناصر علي ناصر الدغمي مرجع سابق ، ص 15 .

المواد 08 و 09 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 03 رجب عام 1411هـ الموافق 19 جانفي سنة 1991م يتعلق بالفوائد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الصادر في ج ر للجمهورية الجزائرية ، (العدد 04)، الجزائر ، 1991م.

⁴ عتيقة حرايرية، المرجع السابق ، ص 04.

(الوفاء بالالتزامات القانونية ، توفير مكان عمل آمن ، تقييم المخاطر) ولتحقيق هذه الأهداف على أي مؤسسة أو منظمة من وضع برنامج مناسب لها عن طريق :

1 - التطبيق والتشغيل أي يجب على الإدارة العليا أو المؤسسة أن تبدي التزامها بتطبيق هذا النظام وإعطاء أهمية له عن طريق تحسينه وتطويره ¹.

2- الموارد والأدوار والمسؤوليات والسلطات وهذه المسؤوليات تقع على عاتق الإدارة العليا إذ يجب عليها توفير الموارد البشرية المادية والمالية والتكنولوجية، الكفاءة، التدريب وعن طريق إعداد دورات تكوينية توعوية للعمال من أجل التقليل من حوادث العمل ما نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ² ، من أجل التحسين من مردودية الإنتاج أيضا وهذه العناصر التي ذكرناها من العناصر المفتاحية لنجاح تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية ³ .

ومن حيث تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على العمال فيمكننا القول بأن المنظمة أو المؤسسة التي تحسن تخطيط وتنفيذ برنامج مسطر في هذا الشأن، يمكن أن توفر على نفسها تكاليف مرتفعة جدا تؤثر في ربحيتها إيجابا ⁴، ومن بين عناصر برامج السلامة والصحة المهنية تتمثل فيما يلي :

¹ حنان علي موسى ، دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل ، دراسة حالة مؤسسة هنكل ، العدد 49 ، مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، جوان 2011 م، ص 223 .

² انظر المادة 19 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ، الموافق لي 26 يناير سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

³ حنان علي موسى ، مرجع سابق ، ص 233 .

⁴ محمد هاني محمد ، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار المعترف للنشر والتوزيع ، 2015 م، ص 207 .

الاجتماعات اليومية والأسبوعية في مكان العمل لمن له علاقة بالموضوع والمقصود هنا أن تقوم المؤسسة باجتماعات دورية يومية وشهرية كذلك في مكان العمل، خاصة للعمال الذين يواجهون المخاطر في المصانع ، أي لابد لهم من توعيتهم عن طريق الاجتماعات الدورية .

الإعلانات التحذيرية بان تقوم المؤسسة بنشر الإعلانات التي تبين خطورة العمل في حالة القيام به عن طريق الإشارات مثلا.

البرامج المنظمة للتفتيش وهي اللجان التابعة لمفتشيات العمل وقيامها بدوريات شهرية لمعرفة سير برامج الصحة والسلامة المهنية ومدى تماشيها مع حقوق العمال.

لوحة الإعلانات غالبا ما تنشر صور الحوادث حصلت من قبل في المصانع وهذا لتقادي الوقوع مرة أخرى في مثلها، وأيضا عن طريق الشرائح والأفلام والإعلانات الإرشادية¹، و في هذا السياق شكلت التشريعات القانونية المختلفة مخططات متنوعة من أجل تطبيق نظام الصحة والسلامة و إرساء هذه الأسس في المؤسسات والمنشآت حيث أن هذه التشريعات والقوانين والأنظمة تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات الواجب إتباعها لتوفير الصحة والسلامة المهنية للعنصر البشري عن طريق التنفيذ والمتابعة في نفس الوقت² .

أيضا من بين الإجراءات التي يجب توفيرها والحرص عليها هي بعض التدابير الخاصة بتجهيزات العامل في حد ذاته، إذ تعتبر مهمة أي مهندس في الوقاية في الشركات والمصانع وأيضا كل مستشار مخصص لتتبع العمال ليقوموا بإجراءات وقائية لحماية العمال من الحوادث ولن يكون هذا إلا بتوفير ملابس وقائية لحمايتهم من الظروف المعاكسة ، ما نصت عليه

¹ عبد الرحمان بن عنتر ، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد و الاستراتيجيات ، ط1 ، دار اليازوري العلمية للنشر ، 2013 م، ص 80 .

² اميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 32 .

المادة 06 من القانون رقم 88-07¹، درجة الحرارة والضوء والرطوبة ومستويات الضوضاء ، كذلك تلوث الهواء والغبار والإشعاعات التي يتعرضون لها أثناء العمل ، الأمراض التي تسبب التسمم أو إصابات العمل ، وعليه لابد من تزويد العامل بمعدات وملابس واقعية ووضع حراس للآلات في كافة أرجاء المصنع ، إذ نجد أن أغلب هذه الحوادث التي تقع للعمال سببها عدم وجود ملابس واقية ذات تقنيات عالية² ، نجد بعض المهن التي يقوم بها العمال في المصانع تحتاج إلى معدات تقنية وتكنولوجية ، كما أن بعض العمال حتى يتمكنوا من ممارسة عملهم داخل المصانع يحتاجوا إلى كاتمات أصوات وعليه فإنه يمنع العمال المصابون بضعف في السمع أو أي أمراض أخرى في الأذن فهذه الكاتمات نجد اغلب استعمالاتهم في المناجم الأكثر استعمال لها ، نظرا لطبيعة العمل الذي يقومون به ونظرا لكثرة الضجيج والضوضاء في المناجم ، وهناك بعض المهن أيضا تسبب أمراض في السمع إذا لم يتوفر للعمال أجهزة كاتمات الصوت منهم العمال الذين يعملون في السكة الحديدية والعمال في صناعة الطائرات والمحركات الصاخبة والجرارات الخاصة بالزراعة³.

والتي قيست أن درجة الضوضاء الذي تسببه هذه المهن هو ما يعادل -90-114 ديسبل وأن منسوب الضوضاء المسبب للألم هو 140 ديسبل ، أي أنه إذا تعرضت الأذن إلى درجة 150 ديسبل فإن الشخص أو العامل يتعرض إلى الصمم الدائم ، وعليه لا ينفع معه أي علاج وبالتالي لابد من توفر الحماية الفردية أو الجماعية من الذين يشتغلون في هذه المهن الصعبة حتى لا يتعرضوا إلى الصمم الدائم⁴. من بين الوسائل والمعدات أيضا التي يستعملها الإنسان

¹ المادة 06 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408 هـ، الموافق لي 26 يناير سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

² الاستشارات الإدارية دليل المهنة 2015 م، ص 371.

³ الاستشارات الإدارية دليل المهنة 2015 م، ص 371.

⁴ عامر احمد غازي منى ، البيئة الصناعية تحسينها وطرق حمايتها ، دار دجلة ، 2010 م، ص 268.

في حماية جسمه بالكامل أو جزء من جسمه وهذا للتقليل من الخطر الناجم من تأثير بعض المخاطر المهنية الخطيرة التي يتعرض لها العمال في بيئة العمل، هذه المعدات أو التجهيزات تعمل على التقليل من حوادث العمل في حال استعملت بانتظام ، ومن بين هذه المعدات التي يجب أن تتوفر:

- النظارات الواقية نجدها أكثر استعمالاً عند أصحاب المهن الخاصة بتلحيم الحديد.
- سدادات الأذن للوقاية من الأصوات القوية والضجيج منهم كما سبق ذكره أصحاب المهن الصعبة الذين يعملون في المناجم أو صناعة الطائرات والسفن.
- الخوذات أو أغطية الرأس وهذه من التجهيزات المهمة في المصانع لمنع سقوط الأشياء على العمال فأغطية الرأس تحفظ سلامة العمال من الصدمات والكدمات المفاجأة.
- أحذية السلامة، الأحذية العازلة ، أحزمة الأمان في حال صعود العمال إلى أماكن عالية أو العكس ، أقنعة الوجه ، الكمامات منها الطبية لأنها تحافظ على الأمراض من بينها التنفسية نجد أيضاً هناك بعض التجهيزات التي لا بد أن تتوفر في مكان العمل بالإضافة إلى ما تم ذكره ،الإضاءة الجيدة في مكان العمل إذ تساعد العمال على القيام بالعمل على أكمل وجه ¹ .
- بالإضافة إلى توفير الخدمات الصحية للأفراد العاملين من أجل تجنب وقوع الحوادث في العمل والإصابات ، بعض المنشآت يقسمون الخدمات إلى الخدمات الصحية الجسمية والثاني يركز على الصحة النفسية للأفراد العاملين ² :

-الخدمات الصحية الجسمية : معظم المنظمات والمنشآت أو الوحدات توفر الوقاية الصحية للأفراد والاهتمام بالجانب الصحي من أجل التأكد من سلامتهم من الأمراض المختلفة ولقد نصت عليه المادة 17 من القانون رقم 88-07 أيضاً المواد 13،14 من المرسوم التنفيذي

¹ عز الدين عثمان ، المرجع السابق ص22.

² المرجع نفسه ، ص22.

رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل¹ ، وأيضاً من بين الخدمات الصحية هي تقديم الفحوصات الطبية للوقاية كالتطعيم من بعض الأمراض المعدية خاصة المتعلقة بعمال النظافة في المؤسسات فلا بد من حمايتهم من الأمراض التي يتعرضون لها جراء قيامهم بأعمال النظافة وأيضاً عن طريق الظروف والشروط الصحية المناسبة ، فهذه الوحدات مهمتها تقديم الخدمات العلاجية ضد الأمراض ، والحوادث جل هذه الخدمات يجب التخطيط لها وبرمجتها بطريقة صحيحة ، ونلاحظ أن اغلب هذه الوحدات تكون جنباً إلى جنب مع مسؤولي الأمن والسلامة المهنية لتوجيه العمال وتقديم النصائح والإرشادات المتعلقة بظروف العمل² .

إن هذه الوحدات تعتمد على أسس لا بد من توفرها مثل تحديد السياسة الوقائية والعلاجية عن طريق لجان خاصة ومجهزة أيضاً القيام بالفحوصات الدورية للعمال في بعض المنشآت تكون شهرية خاصة للعمال الذين يتعرضون إلى مخاطر صحية بفعل العمل الذي يقومون به كما لا ننسى الاستشارات والإرشادات الصحية للحد من الحوادث المهنية وحتى يتم تنظيم هذه الخدمات الصحية لا بد من وجود مسؤول أو موظف مسؤول على الجانب الوقائي والصحي للعمال ويكون له ارتباط وثيق بالإدارة ، وأيضاً توفير المعدات واللوازم الضرورية التي يتم استخدامها في الحالات الطارئة حتى أننا نجد بعض الشركات الكبرى توفر حتى الأطباء المتخصصين والأكفاء وتجهيزهم في حالة تعرض العمال للحوادث الطارئة³ .

وخلاصة القول أن الصحة المهنية تهدف إلى تحقيق السلامة الصحية للعمال من الناحية البدنية والطمأنينة من ناحية الجانب النفسي والاجتماعي ، عن طريق التأكد على ملائمة العمل الذي يقوم به العامل وأنه لا يؤثر على حالته الجسدية والعقلية ، وهذا ما أكدت عليه المادة 10

¹ المواد 13 و 14 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية عام 1408هـ، الموافق لي 26 يناير سنة 1988 م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

² فيروز قالية ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المسؤولية المهنية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، السنة الجامعية 2011-2011 م، ص 61 .

³ ماجدة نوار ، المرجع السابق ، ص 30 .

من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل وان الهيئة المستخدمة تتكفل بكل الحالات التي ذكرت في نص المادة 09 من نفس القانون¹.

-الخدمات الصحية العقلية والنفسية : إن هذا البرنامج يجب أن يصمم وفقا لنفس الأسس

التي ذكرت حول برنامج الخدمات الإرشادية ، الذي يهتم بالوقاية من الأمراض النفسية قبل أن يتأثر العامل بالجانب النفسي وبالتالي يؤثر على مردودية العمل وانخفاض في الإنتاجية ويؤدي أيضا للتأثر بالجانب النفسي إلى انخفاض الروح المعنوية للعمال وسوء علاقتهم فيما ما بينهم وبالتالي كثرة الشكاوي والتتمر في العمل²

وهذا ما أكده المرسوم التنفيذي رقم 91-05 في المواد 18 و19 و20 حول ضرورة توفير الخدمات الصحية وحتى تهيئة مكان العمل من مغاسل وغرف مجهزة وغيرها من الأمور التي تساعد العمال على الراحة النفسية والجسدية³.

الفرع الثاني: الجهات الداخلية والخارجية لمسؤولية الصحة والسلامة المهنية

تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنية على عدة جهات ، إذ نجد أن هناك نوعان من

الجهات المسؤولة على برامج الصحة والسلامة المهنية جهات داخلية وجهات خارجية :

- الجهات الداخلية :

" هي تلك الجهات التي تقوم بتوفير السلامة والصحة داخل المنشآت الصناعية وهذه المسؤولية يتحملها كل فرد في هذه المنشأة بقدر يتناسب مع موقعه التنظيمي ومدى مسؤوليته حيث تقع مسؤولية السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة على عدة جهات منها "⁴.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 هـ الموافق لـ 15 ماي سنة 1993م المتعلق بتنظيم طب العمل .

² ماجدة نوار ، المرجع السابق ، ص 34 .

³ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 م الموافق لـ 15 ماي سنة 1993 م،(ج ر) العدد 04 ، الجزائر ، ج ج د ش ، 1993 م .

⁴ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 19.

1- **مسؤولية الإدارة العليا** : كل منشأة أو مؤسسة أو شركة تتشكل من إدارة تقوم بتسيير الأمور الإدارية لأي شركه ما ، ومجسدة في المدير والذي هو صاحب السلطة وهو المسؤول الأول في التنسيق بين برامج نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة عن طريق التأكد من سلامة المؤسسة من توفر الموارد البشرية والآلات والتجهيزات ،فالشخص المعين من طرف الإدارة العليا يجب أن يبذل من الجهود لمساعدة الإدارة عن طريق الالتزام بواجباتهم بموجب قانون نظام الصحة والسلامة المهنية ، والنقطة المهمة هي أن يكون هذا الشخص المعين ذو خبرة وكفاءة عالية لمباشرة مهامه سواء داخل المؤسسة أو خارجها ¹ إذ يجب على المعين من قبل الإدارة أن يقوم بتلبية متطلبات العمال وأن يكون هذا المدير مسؤول لأنه يقوم بتصريح بمسؤوليات وتساؤلات عن الصحة والسلامة المحددة في نظام المؤسسة التابعة له ² .

أيضا على الشخص المعين من طرف الإدارة العليا أن يبذل من الجهود لمساعدة الإدارة العليا عن طريق الالتزام بواجباتهم ، بموجب قانون نظام الصحة والسلامة المهنية والنقطة المهمة هي أن يكون هذا الشخص المعين من طرف الإدارة ذو خبرة وكفاءة عالية ، لمباشرة مهامه سواء داخل المؤسسة أو خارجها، لأنه في صدد تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية وتجسيدها على أرض الواقع ³.

2- **مسؤولية العمال** : للعمال أيضا مسؤولية تقع عليهم وهي مدى تطبيقهم وتنفيذهم للمخطط المبرمج في المؤسسة التي يعملون بها برامج الصحة والسلامة المهنية وطرق الوقاية من الحوادث.

¹ شيراز محمد خضر، منهجيات الصحة والسلامة ، ط 1، دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع ، 2022م، ص1.

² جوناثان روفيد ، إدارة مخاطر الأعمال دليل عملي حماية أعمالك ،ترجمة علا احمد إصلاح ، ط1 ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة 2000 م ، ص 535 .

³ عبيد هيبية ،الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة ، عمان 2018 م ،ص 126.

وعليه فإن سلامة العاملين في المصنع تعتبر واجب إنساني، فيجب على العامل المحافظة على تطبيق تعليمات المسؤول على نظام الصحة والسلامة المهنية.

3-مسؤولية الملاحظين: مهمة الملاحظين هي مراقبة العاملين في أدائهم لعملهم طبقا للتعليمات الموجهة لهم من قبل الإدارة وهي التوعية وتدريب العمال الذين تحت إشرافهم وان يقوم بتبليغ عن أي مصدر من مصادر الأخطار في مجال عملهم ، أيضا على الملاحظ المباشر المشرف على العمل تقع مسؤولية القيام بفحص مكان العمل وتنظيمه بصورة مناسبة للتأكد من تطبيق العاملين قواعد الأمن الصناعي والوقاية من الحوادث " 1 .

4- مسؤولية رؤساء الأقسام: لهم نفس مهمة المسؤولين التابعين للإدارة إلا أنهم تقسم الأعمال التي يقومون بها حسب المخاطر التي تنتج على بيئة العمل ويكون دورهم في المسؤولية أيضا في كيفية التحكم والسيطرة على الحوادث الشخصية 2 .

5-مسؤولية قسم الصيانة: في كل مؤسسة نجد أنها تتكون من قسم خاص بالصيانة مهمتهم توفير العتاد والوسائل والمعدات وتقوم بصيانة هذه المعدات ومراقبه مدى صلاحيتها داخل المنشآت ، إذ نجد بعض المؤسسات تحتوي في هياكلها قسم مسؤول عن الصيانة وتعطى له الصلاحيات لإتمام مهامهم وتوفير معدات الصحة والسلامة المهنية نصت عليه المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السالف الذكر 3 ، أيضا يقومون بالتخطيط لأي نوع من المخاطر التي يتعرض لها العمال في المصانع وغيرها من أماكن العمل ، لهم أيضا مهمة المشاركة في أعمال اللجان السلامة المهنية من مهامهم أيضا تنفيذ أوامر التي وضعت في المخطط الخاص ببرنامج الصيانة المترابط مع برامج السلامة والصحة المهنية .

¹ اميمة صقر المغني ، المرجع السابق، ص 19.

² عبيد هبية ، المرجع السابق ،ص 126.

³ انظر المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 03 رجب عام 1411 هـ الموافق 19 جانفي سنة 1991 م يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، ج ر للجمهورية الجزائرية ، (العدد 04)، الجزائر ، 1991م.

6- مسؤولية لجان السلامة والصحة المهنية: تعتبر من الأدوات المساعدة والفعالة للإدارة خاصة في مجال الوقاية وهي لجان تقوم بإحصائيات حول الحوادث التي تقع في المصانع ومراقبة مدى تنفيذ معايير الصحة والسلامة المهنية ومدى مطابقة المعدات للمعايير الدولية من لباس وتجهيزات خاصة بالعمال وتقديم الاقتراحات اللازمة لمنع الأخطار ومسبباتها ، وسوف نتطرق لها بالتفصيل في المبحث الثاني¹.

أيضا يقومون بالتخطيط لأي نوع من المخاطر التي يتعرض لها العمال في المصانع وغيرها من أماكن العمل ، لهم أيضا مهمة المشاركة في أعمال اللجان السلامة المهنية من مهامهم أيضا تنفيذ أوامر التي وضعت في المخطط الخاص ببرنامج الصيانة المترابط مع برامج السلامة والصحة المهنية .

7- مسؤولية مشرف السلامة والصحة المهنية : هم المشرفون على برامج الصحة والسلامة المهنية وتجسيدها على ارض الواقع ويقوم أيضا بتحديد الواجبات والمهام حتى تكون بمثابة إطار عام لخدمة السلامة والوقاية والإنقاذ ومكافحة الحرائق ومراقبه نوعية الإسعافات ما نصت عليه المواد 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12² من مهامه أيضا يقوم بتسجيل الحوادث الواقعة في المنشأة والقيام بالإحصائيات مثل التي يقوم بها اللجان الصحة والسلامة المهنية ، لتحديد معايير جسامه الإضرار ، متابعة مواقع العمل ومراقبتها³ .

-الجهات الخارجية :

تقع مسؤولية السلامة والصحة المهنية على جهات خارجية وتتمثل في الدولة :

¹ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 20.

² المواد 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425هـ الموافق لـ 08 جانفي 2005 م المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري . ج ر للجمهورية الجزائرية ، (العدد 04)، الجزائر ، 2005 م.

³ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 21 .

مسؤولية الدولة : الدولة لها الدور الرئيسي في تحقيق برامج الصحة والسلامة المهنية فهي تقوم بسن التشريعات والقوانين والمراسيم في مجال الصحة والسلامة المهنية ومتابعة تنفيذها بالتعاون مع الهيئات التابعة لها، فالدولة هنا مهمتها حتى يتم تطبيق برامجها يجب عليها أن تسعى جاهدة في وضع التشريعات حيز التطبيق الخاصة في هذا المجال¹

فالمشرع الجزائري نص على مجموعة من التشريعات والقوانين والمراسيم الخاصة بمجال الصحة والسلامة المهنية ، وهذا لمواكبة التطور الاقتصادي مثله مثل دول العالم ، من أهمها القانون رقم 88-07 المتعلق بالصحة والسلامة والطب المهني ، هذا القانون الذي نص على مجموعة من الإجراءات التي تنظم سير نظام الصحة والسلامة في المؤسسات والمصانع لذلك نجد أنه كلما بسطت الدولة قوانينها كلما تم تحقيق أهدافها وتجسيد مبادئها وتطبيق برامجها في الواقع ، نجد من الأدوار التي تقع على عاتق الدولة هي تنظيم المؤتمرات الدورية بين هيئات التفتيش الحكومية وأصحاب العمل والعمال وإقامة المعارض السنوية والشهرية خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية من أجل تشجيع العمال على العمل في ظروف ملائمة وآمنة ، الدولة أيضا ملزمة بأن تقوم بصبر الآراء بين أصحاب العمل والعمال ومراقبة الإحصائيات التي تقوم بها لجان الصحة والسلامة الخاصة بحوادث العمل حتى تكون على دراية على الحوادث التي حدثت وكيفية ودراسة أسباب وقوعها من اجل الحد و التقليل منها وحماية العمال² ، حتى تجسد الدولة برامجها قامت بإنشاء مجموعة من المؤسسات التابعة لها منهم وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ،وزارة الإعلام ،وزارة البيئة، وزارة الصناعة وغيرها من المؤسسات التي تستطيعان توصيل الفكرة وتجسيدها في الواقع ، مثلا نجد أن وزارة التربية والتعليم لها أهمية كبيرة في شرح برامج الصحة والسلامة المهنية

¹ منظمة العمل الدولية ،الدليل الفني لتدريب مفتشي الصحة والسلامة المهنية ، وزارة القوى العاملة ، حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ، 2017 م ، ص 23 .

² أميمة صقر المغني ،المرجع السابق، ص 21 .

للتلاميذ عن طريق دورات تطبيقية في المدارس من أجل توعية التلاميذ بصفة دورية وإعطاء الموضوع أهمية كبيرة من القاعدة المدرسية¹.

المطلب الثاني: ظروف حوادث العمل ووسائل لجان الوقاية

غالبا ما يصاب العمال أثناء تأديته مهامهم في العمل (المصانع - المناجم) من المهم جدا أن ندرس مسببات الحوادث المختلفة وكيفية التحكم فيها والحد من تكرارها ، من هذه الحوادث التعثر والانزلاق السقوط خاصة في أماكن العمل التي يكون فيه البناء والحفر ، والعمل في المرتفعات كل هذا له مخاطر كبيرة تمس سلامة العمال ، نجد بعض المخاطر المتعلقة بالصحة مثال المواد الكيميائية والأمراض الخاصة بالتنفس جل هذه المسببات لا بد لها من وجود نظام فعال وراذع وتسيير منظم في المؤسسات حتى نستطيع التقليل منها ، ولكي يتحقق هذا يجب توفير العناية والحماية في بيئة العمل وتوفير النظافة الملائمة لمحيط العمل حتى يتسنى للعمال القيام بواجباتهم على أكمل وجه².

الفرع الأول: ظروف حوادث العمل

- **ظروف العمل غير آمنة:** تشمل هذه الظروف عدة عوامل من بينها عدم استعمال وتوفير الإشارات التحذيرية خاصة في المناطق الخطرة مثال الأدرج ، مناطق حفظ الزيوت من بين الظروف غير ملائمة في العمل هي التصميم السيء للمباني وعدم وجود السلالم الخاصة بالطوارئ⁽¹⁾.

¹ المرجع نفسه ، ص 22-23 .

² شيراز محمد خضر ، إدارة المخاطر في موقع العمل ، ط 1 ، دار الأكاديمية ، 2022 م ، ص 4.

الإضاءة ودرجة الحرارة كلها أسباب تؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل إذا لم تعطى لها أهمية كبيرة في بيئة العمل تؤدي الى حدوث كوارث كبيره في أوساط العمال ¹ .

من بين العوامل المسببة للحوادث هي عدم إجراء الفحوصات الطبية الدورية سواء تماطل من طرف المؤسسة أو من طرف العمال فهي إجراءات روتينية وضرورية لصحة العاملين ، ولا بد لأي مؤسسة أو شركة أن توفر لهم الفحوصات الدورية لأنها من الحقوق الخاصة بالعمال حتى لا يتعرضون إلى الأمراض المهنية ، إذ نجد أن بعض المهن تتطلب وجود وقاية صحية خاصة مثال عمال النظافة في أي مؤسسة يجب أن يتوفر لديهم المطهرات والمعقمات لقتل المكروبات والجراثيم التي غالبا ما يتأثر العمال جرائها كالأمراض الجلدية وأيضا توفير الحقن الخاصة بالمكروبات من أجل الحفاظ على صحة العمال أثناء العمل ² ، فهذه الظروف غير آمنة تعتبر أسباب حوادث العنصر الغير بشري أي أنه لا يدخل في وقوعها العنصر البشري بل تدخل ضمن مسؤولية المؤسسة في توفير الوسائل والمعدات ذات المعايير الدولية وتنظيم سير العمل عن طريق تقسيم ساعات العمل وصيانة الآلات قبل استعمالها من طرف العمال تصليح العطب إن وجد ، درجات الحرارة الملائمة وغيرها من الظروف التي يجب على أي مؤسسة أن توفرها ³ .

- تصرفات العمل غير آمنة

تعتبر التصرفات غير آمنة هي السبب الثاني الرئيسي لحوادث العمل ومن أمثلة التصرفات غير آمنة من طرف العاملين :

¹ صفاء مولاي عبد الله ، أسماء هيبه ، دور تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية في التقليل من إصابات العمل المهنية ، وانعكاساتها على أداء العاملين ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة غرداية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، السنة الجامعية 2018/2019 ص 11 ، ص 12 .

² مجيد الكرخي ، إدارة الموارد البشرية ، المنهل 2014 م ، ص 242 .

³ صفاء مولاي عبد الله ، أسماء هيبه ، المرجع السابق ، ص 10 .

عدم الانتباه في مكان العمل (عدم أخذ الحيطة والحذر من طرف العمال أثناء العمل يعرضهم للحوادث)¹ .

ضعف الوعي لدى العاملين إذ نجد بعض العمال في المصانع ليسوا على قدر من الوعي الكبير بنظام الصحة والسلامة المهنية وقلة مهارتهم وعدم إتباعهم للإجراءات يعرضهم لحوادث العمل الخطيرة .

سوء استخدام أدوات العمل لنقص الخبرة لدى العمال² .

التشاجر والحديث والمزاح أثناء العمل أو الركض ولفنت الانتباه وتشتيت أفكار العاملين الآخرين .

استخدام العمال للآلات بدون ووسائل الوقاية والحماية

استعمال معدات غير ملائمة أو غير صالحة أو الآلات فيها عيوب أو غير جاهزة للاستعمال .

رفع المواد أو نقلها بشكل خاطئ مثل المواد الكيميائية التي تؤدي إلى الإضرار بالصحة والجسم³

عدم القيام بالصيانة الدورية للآلات مما يسبب في عدم جاهزيتها للاستعمال .

عدم استعمال واستخدام الملابس الواقية من الحوادث .

من التصرفات الخطيرة التي نجدها في بعض المصانع لبعض العمال إدمانهم على الكحول والمخدرات مما يؤثر سلبا على العمل ويعرضهم إلى الحوادث في حالة الإدمان وغياب العقل في تلك اللحظة⁴ .

¹ مدحت أبو النصر ،إدارة وتنمية الموارد البشرية ،الاتجاهات المعاصرة ، مجموعة النيل العربية ، 2022 م، ص 362.

² المرجع نفسه ، ص 362.

³ أميمة صقر المغني المرجع السابق ، ص 27.

⁴ مدحت أبو النصر ، المرجع السابق ، ص 368.

وعليه تعتبر هذه التصرفات من العنصر البشري فهو من يقوم بها وتعرضه للحوادث والأمراض المهنية ومن أهمها تعاطي الخمر والكحول كما سبق ذكره أيضا من بين العوامل التي تؤدي لهذه الحوادث هي نقص الذكاء بين العمال إذ نجد أن العمال الأقل ذكاءا هم العمال الأكثر عرضة للحوادث ،بالتالي فإن تدني نسبة الذكاء هي الفئة الأكثر تورطا في الحوادث ،لأن ضعيف العقل غالبا لا يكون متبصرا للأخطار بوجه عام ، السن والخبرة يلعبان دورا مهما في نسبة الحوادث حيث نجد أن العمال الصغار في السن والخبرة إذ يلعبون دورا كبيرا في نسبة الحوادث حيث نجد أن العمال الصغار في السن هم الأكثر عرضة للحوادث عكس العمال الكبار فهم أكثر خبرة وحنكة¹ ، "على سبيل المثال أيضا الشخص الذي يعاني من الإحباط والقلق والتوتر قد يكون أكثر عرضة للانفعال وعدم القدرة على السيطرة على أعصابه وانفعالاته عندما يكلف بمهام وواجبات وظيفته الجديدة أو الطارئة ويضيف بعض الكتاب عوامل أخرى ترتبط بالفرد وتساعد في زيادة تعرضه للحوادث والإصابات المهنية هي من بينها الملل الوظيفي الناتج عن الروتين وعدم التجديد والابتكار " ² .

الفرع الثاني: وسائل لجان الوقاية الصحة والسلامة المهنية

تعتبر لجان الرقابة الصحية هيئات داخلية ضمن أي مؤسسة تلعب دورا كبيرا في الوقاية من الأخطار (حوادث العمل والأمراض المهنية) التي قد تصيب العمال في أماكن العمل من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الصحية والأمن من جهة والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى وهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن مثل مصلحة الوقاية الصحية والأمن ، مفتشية العمل ، جهاز طب العمل، لجان المشاركة ومندوبي المستخدمين ، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

¹ صفاء مولاي عبد الله ، أسماء هيبية، المرجع السابق ص 11، ص 12.

² مجدي عبد الله شرارة ، المرجع السابق ، ص 22.

، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وعليه تقسم هذه الوسائل إلى نوعين وسائل جماعية ووسائل فردية سوف نتطرق لها بالتفصيل .

-الوسائل الجماعية:

تتمتع اللجنة المكلفة بوقاية الصحة والأمن بمجموعه من الحقوق حيث لا يمكنها أن تباشر مهامها إلا إذا أعطيت بعض الصلاحيات منها:

أ- **الحق في عقد الاجتماعات:** إذ نص المشرع الجزائري على أن تجتمع لجان الوحدة كل شهر لإعطاء الحوصلة الدورية أما لجان المؤسسة فلا بد أن تجتمع بصورة استعجاليه من رؤسائها في حالة وقوع حادث عمل خطير أو طارئ تقني ،كما يمكن لهذه اللجان أن تجتمع بطلب من ممثلي احد العمال أو طبيب العمل لوضع بعض التعليمات الجديدة والمستعجلة ¹ .

غير أننا نجد المشرع الجزائري لم ينص على كيفية وضع جدول أعمال اجتماعات هذه اللجان ولا كيفية سيرها أو كيف يتم الاطلاع على هذا الجدول على عكس المشرع الفرنسي.

ب- **حق لجان الوقاية في الإعلام والحصول على المعلومات:** نص المشرع الجزائري على أنه يجب أن تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وأن يوفر لهم المعدات والوسائل الضرورية للقيام بمهامها ولم يحدد المشرع الجزائري نوعية هذه المعلومات ولا طبيعتها ² .

بالإضافة إلى الوسائل اللازمة التحضير وتنظيم الاجتماعات وتنقلاتها للتحقيق والتفتيش مثال ذلك الاطلاع على التقارير الخاصة بالآلات المستعملة ونوعيتها هل هي صالحة للعمل بها أم لا ، وكل ما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية التي حدثت داخل المؤسسة والاطلاع عليها يكون بشكل دائم ومستمر ، وهذا من أجل محاربة الأخطار المهنية من المصدر ومحاولة القضاء على أسبابها .

¹ رقية سكيل ، دور الرقابة الصحية والأمن في رقابة العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ،جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف العدد 11 ، 2014 م،ص 80-83.

² المرجع نفسه ، ص 83.

ولقد نص المرسوم التنفيذي رقم 05-10 في مواده على الدور الكبير الذي تلعبه لجان الوقاية في الحماية للعامل ودور الهيئات المستخدمة في توفير المعدات الضرورية للجان لتسهيل عملية المراقبة المكلفة بها¹.

وعليه من المفروض أن تقوم أي مؤسسة أو شركة بتقارير سنوية خاصة بحوادث العمل حتى يتسنى للجان الرقابة الصحية والمهنية من التسهيل لهم للقيام بعملهم بأسرع وقت².

ج- حق لجان الوقاية الصحية والأمن في اللجوء إلى خبير: لقد وضع المشرع الجزائري نصا عاما أباح من خلاله للجان الوحدة ولجان المؤسسة الاستعانة أثناء أشغالها أو عند تفتيش أماكن العمل لأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ما أشارت إليه المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 السالف الذكر³، ونفس الحق اقره اللجنة ما

بين المؤسسات إذ مكنها من استدعاء أي شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية المهنية من شأنه مساعدتها في أشغالها وهذا دون أن يوضح هوية الشخص ونوع الكفاءة التي ينبغي أن تثبت له وإجراءات اللجوء إليه ، وكيفية تنظيم العلاقة بينه وبين اللجنة وبين المؤسسة أي حقوقه والتزاماته وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم كل هذه النقاط الخاصة بلجان الوقاية المهنية وتجدر الإشارة في الأخير أن محكمة النقض الفرنسية اعترفت بالشخصية المعنوية للجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل التي تمنح لها كل الحقوق السابقة ، وتمنحها حق التقاضي من أجل الدفاع عن مصالح العمال فيما يتعلق بصحتهم وأمنهم وشروط عملهم في قرارها

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 هـ الموافق لـ 08 جانفي 2005 م يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها .

² خديجة رامي ، دور لجان الصحة والأمن في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، جامعة مستغانم ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم القانون الخاص ، السنة الجامعية 2017/2019 م ، ص 13 .

³ انظر المادة 09 و10 و11 المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 هـ الموافق لـ 08 جانفي 2005 م يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها .

المؤرخ 17 أبريل 1990 م، وهذا انطلاقاً من مبدأ أنه يحقق لكل مجموعة إمكانية التعبير عن مصالحها المشروعة واللائقة¹ .

- الوسائل الفردية :

يستفيد تخصيص أعضاء لجان الوقاية الصحية من وسائل فردية تساعدهم على تأدية مهامهم على أحسن وجه ، وهو الوقت الضروري لأداء مهامها وأن تقوم بتكوين الأعضاء التابعين لها .

أ-تخصيص الوقت الضروري لأداء المهام : هي وقت حضور في اجتماعات اللجان أثناء ساعات العمل وهذه الساعات تعتبر مدفوعة الأجر ، فالمشرع الجزائري لم يحم بضبط الحجم الساعي وعليه ترك المهمة إلى النظام الداخلي الخاص باللجان حسب المادة 19 والمادة 21 من المرسوم رقم 05-09² ، عكس المشرع الفرنسي الذي حدده تحديد منظم وهو من ساعتين إلى 20 ساعة في الشهر ، ويزيد بنسبة % 30 في المؤسسات الصناعية ذات النشاطات العالية الخطورة .

ب-التكوين المتخصص لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن : هو تلقين الفرد التابع لهذه اللجان للمهارات والخبرات حتى يستطيع هذا الفرد أن يكتسب معارف جديدة تتماشى مع وضع المؤسسات وأيضا ينمي من مواهبه وقدراته حتى يتمكن من إكمال عمله على أكمل وجه وبأحسن تسيير وتنظيم ولكي يحقق العضو في اللجنة ما تريد لجنة الوقاية أن تصل إليه لذلك يجب على أعضائها أن يتمتعوا بالخبرة والمهارة والتكوين الدقيق،وهذا من أجل تفعيل وتطبيق مهامهم المنوطة بهم وتجسيدها على الواقع في المؤسسات ويجب أن يكون هذا التكوين أو مضمونه ولكن هذا التكوين وتطبيقا للمبادئ العامة يحتوي على جانبين : الجانب العملي والجانب النظري في مجال الوقاية الصحية والأمن، وحددت مدة التكوين 05 أيام على الأكثر بناء على نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427³ .وهذا من أجل اكتساب معارف جديدة ومتطورة مواكبة لتطور

¹ رقية سكيل ،المرجع السابق، ص 83 .

² خديجة رامي ، المرجع السابق ،ص 17 ، ص18

³ انظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان

المؤسسات الاقتصادية في العصر الحديث ، مما أدى إلى تطور الحوادث وتنوعها وخطورتها ،وتكوين أعضاء اللجان وبلورتهم مع الحوادث الكثيرة الحدوث خاصة في المصانع الكبرى مثل المناجم والمصانع البترولية التي تحتاج إلى تنظيم وتسيير ومراقبة دقيقة ووقائية ¹ .

¹ خديجة رامي ، المرجع السابق ، ص 18 .

ملخص الفصل

من خلال دراستنا للفصل الأول أن الدولة بالرغم من النصوص التشريعية ، والانضمام إلى الاتفاقيات العربية والدولية التي أولت أهمية كبيرة لموضوع الصحة والسلامة المهنية في ظل القانون الجزائري إلا انه مازالت لم تؤول إلى المسار الصحيح المراد تحقيقه على أرض الواقع وفي بيئة العمل وهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت على اغلب الدول النامية ، بعكس الدول الغربية أعطته أهميه كبيرة من حيث التخطيط والإجراءات والتطبيقات الميدانية وحتى تدريسه في المدارس من أجل ترسيخ ثقافة الصحة والسلامة في بيئة العمل .

الفصل الثاني

مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية

وأساليب الوقاية والحد منها

نصت المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل " ¹ ، حيث عرفها المشرع الجزائري على أنها إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل أو خارج هذه العلاقة ، وطبقا لتعليمات رب العمل كممارسة إنتداب نقابي أو إنتخابي ، أو رسكلة أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل².

تعرف الحادثة أيضا "هي واقعة مفاجئة في بيئة العمل نتيجة ظروف أو ظرف عمل غير آمنة قد تؤدي إلى ضرر أو خسارة اقتصادية من جهة أو حدوث إصابة للعامل أو العاملين من جهة أخرى وقد تسببت ضررا جسديا أو نفسيا لوقت طويل " ³.

كما نصت المادة 07 منه على ما يلي " ويعتبر كحادث عمل ، الحادث الذي يطرأ أيضا

أثناء :

- . القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.
- . ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما⁴.
- . مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل "

كما يعتبر أيضا كحادث عمل ، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء : النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .

¹ القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983م يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ، (ج ر) رقم 05 الصادرة بتاريخ رمضان 1403 هـ الموافق لـ 04 جويلية 1983 م ص 1810 .
² الجبالي عجة ، قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2005 م ، ص 130 .

³ عز الدين عثمان ، المرجع السابق ، ص 23 .

⁴ الجبالي عجة ، المرجع السابق ، ص 07 .

القيام بعمل متفان للصالح العام ، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك".

كما عرفه الفقهاء بأنه " كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة"¹، أيضا ما أكده القانون رقم 88-07 الذي وضع أهمية الوقاية الصحية للعامل في بيئة العمل وأهمية طب العمل .

إلا أن بعض الفقهاء يفضلون الاقتداء بالتشريع ويعرفون الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي :

. أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة (أي وجود حادث).

. أن تظهر الخسارة في جسم العامل .

. وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة .

. أن تكون الإصابة من جراء العمل و بمناسبته².

كما اشترط الفقهاء توافر عنصر العنف لوجود حادث عمل³، عكس المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية السابق الذكر الذي أبعده صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل واستبقى على الشروط التالية :

01 . وجود ضرر بدني .

02 . الصفة الفجائية .

¹ محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ط1 ، 1972، م، ص 52.

² المادة 07 من نفس المرجع السابق.

³ -LOUIS MELENNEC ,la reparation des accidents du travail ,paris,1977,p12.

03. ذات أصل أجنبي .

04. العلاقة السببية بين الحادث والضرر¹

أولا . الضرر البدني :

يعتبر الفعل حادث إذا أُلحق ضرر بجسم العامل وعليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم .

وبالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبح بإصابات عضوية أو جروح².

ثانيا. صفة المفاجأة :

حسب نص المادة 6 من القانون 13/83 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 أنه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة³.

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 والضرر

¹ آمال جلال ، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي ، المغرب ، ط 1 ، سنة 1977م، ص 192.

² محمد لبيب شنب ، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، دار الفكر العربي ، ط 1 ، 1967 م ، ص 11.

³ المرجع نفسه ، ص 16 .

و أن الحادث الذي سبب الضرر كان فجائي ولو أن أثرها و أضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد ¹ .

ثالثا . السبب الخارجي :

طبقا لنص المادة 06 من القانون رقم 83-13² نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي ، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي ³ .

فالتشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة لأن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره ، في حين لا يمكن اعتبار إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون سقوط عامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي ⁴ .

رابعا : العلاقة السببية بين الحادث والضرر :

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل ، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو

¹ محمد لبيب شنب ، في مقاله الخطر في تأمين إصابات العمل ، دار الفكر العربي ، دون ذكر بلد النشر ، ط1 ، سنة 1967 م ، ص 111 .

² المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983م يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ، (ج ر) رقم 05 الصادرة بتاريخ رمضان 1403 هـ الموافق لـ 04 جويلية 1983 م

³ آمال جلال ، المرجع السابق، ص 189 .

⁴ مصطفى براهمي ، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة البويرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، السنة الدراسية 2017/2018 م، ص 13 .

الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف¹.

ومن خلال المادة 09 من قانون 13/83 يتضح لنا مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة ، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه العامل لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا لسلطة وإشراف صاحب العمل ، وقد أخذ المشرع الجزائري بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية وهذا ما نصت عليه المواد 6 و7 و8 من القانون 13/83².

و تنقسم حوادث العمل إلى نوعين: إصابات الطريق من حيث الزمان والمكان و النوع الثاني النشاطات والمهام ذات الارتباط بالعمل .

✓ **إصابات الطريق** : عرف المشرع حادث الطريق في المادة 12 من القانون 13-83 " يكون في حكم حادث العمل ، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه ، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة عارضة أو لأسباب قاهرة"³

ويقع المسار المضمون بين مكان العمل ومكان الإقامة أو ما يشابه ذلك ، كالمكان الذي يتناول فيه طعامه أو يجلب منه أغراض عائلته هذا من حيث المكان ، أما من حيث المعيار الزمني ، فإنه لكي يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة العامل في مسار الطريق ، أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل والعودة منه⁴.

¹ المرجع نفسه ، ص 14 .

² المواد 06 و07 و08 من القانون رقم 13-83 يتضمن حوادث العمل والأمراض ، المرجع السابق.

³ المادة 12 من القانون 13/83 المرجع السابق .

⁴ مصطفى براهيمى ، المرجع السابق، ص 15.

✓ النشاطات والمهام ذات الارتباط بالعمل :

بالرجوع إلى نص المادة 8 من القانون 13/83 نجد أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات المذكورة في نص المادة في الحالات التالية (3):

* الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .

* الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائيا دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

* الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .

* الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل¹ .

مفهوم الأمراض المهنية:

عرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية في المادة 63 من القانون 13-83:

" تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"².

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل ، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل ، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن³.

كما عرفها الفقهاء كما يلي:

" مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا ، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل"⁴.

¹ الجبالي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، ط 2 ، سنة 2007 م .

² المادة 63 من القانون 13/83 المرجع السابق .

³ محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، ص 53 .

⁴ -DOMINIQUE GRAND GRUILLOT ,OP,CIT ,P255.

والبعض الآخر عرفها على أنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات وترسبات المواد الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم ، والتعفن ، وبعض العلل التي تكون سببها مصدرا مهنيا خاصا¹ كما عرفها الدكتور خالد محمد "المرض المهني هو أي مرض يصاب به العامل بسبب وأثناء العمل ، ويحدث عندما تتعرض أجهزة الجسم لتأثير المواد المستخدمة في العمل والتي قد تدخل إلى الجسم عن طريق التنفس أو الفم أو الجلد ، أو عند تعرض الجسم لظروف غير صحية في بيئة العمل ،كالجلوس الطويل خلف جهاز الحاسوب أو المكتب "².

ويحظى المرض المهني باهتمام كبير فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو : " كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة ، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا لا مهنيا ، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة "³.

والعامل أثناء تأديته للعمل يتعرض لمخاطر فيزيائية أو كيميائية أو حيوية قد تضر بصحته وتسبب له مرض مهني ، ومن هنا يتجلى الدور الوقائي والعلاجي الذي يقع على الهيئة المستخدمة وعليها ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال⁴.

¹ سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، 1998 م ص 150.

² خالد محمد ، المرجع السابق ،ص 205.

³ عبد السلام بناصر ، النظام القانوني التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر، كلية الحقوق ، 2001 م، ص 56.

⁴ القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/11/1988 م المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المادة 03 منه الجريدة الرسمية العدد 04 الصادر بتاريخ 27/01/1988م.

كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية ، وعلى وجه الخصوص التكييف والتهوية وتجديدها وكذا خزائن الملابس و دورات المياه و النظافة في المطاعم كما أنه يجب تصميم وتهئية و صيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها ، بصفة تضمن أمن العمال ، ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية :

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى .

- تجنب الازدحام والاحتكاك.

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

و من بين الأساليب النفسية التي تؤدي إلى تحسين العمل تكوين العادات السليمة والحسنة في بيئة العمل من أجل دفع العاملين الحد من التقليل من حوادث العمل وتكرارهم للعادات السليمة يؤثر بطريقة ايجابية على بيئة العمل¹.

ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق و الانفجارات ، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجحة .

وضع العمال في مأمن من الخطر ، أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف لها ، حالة خطر وشيك أو حادث² .

¹ رمضان عمومن ، حمزة معمري ، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها ، عدد خاص من الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الاغواط ، جامعة ورقلة ، ص 565 .

² المادة 05 من القانون رقم 07/88.

يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها ، من أجل الحماية ، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار¹ .

ويتعين على المؤسسات المستخدمة ولأسيما الصناع والمستوردين أن يقدموا للمؤسسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن المعلومات الضرورية بتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال ، وذلك قبل إدخالها إلى السوق² .

ويختلف المرض المهني عن حوادث العمل في أنه لا يحدث بصفة فجائية ، فقد يبقى العامل عدة سنوات قبل أن تظهر عليه أعراض المرض ، في حين أن إصابة العمل تظهر في حينها³.

المبحث الأول: المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها.

هناك العديد من المخاطر التي يتعرض لها العاملون في المنشآت الصناعية والتي تؤدي إلى وقوع الحوادث والإصابات المختلفة بالإضافة إلى إصابة العاملين بالأمراض المهنية ، حيث أنه من الصعب تحديد فترة زمنية لظهور هذه الأمراض ، ومما لا شك فيه أنها بدأت منذ بداية عمل الإنسان في المهن المختلفة ، حيث تعرض الإنسان منذ نشأته للأمراض المهنية الناتجة عن العمل وظروفه⁴.

¹ المواد 03 إلى 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 03 رجب 1411 هـ الموافق لـ 19/01/1991 م يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، جريدة رسمية رقم 04 ، صادرة في 07 رجب 1411 هـ الموافق لـ 23 يناير 1991 م .

² المادة 10 من القانون رقم 07/88 .

³ خالد محمد ، المرجع السابق ، ص 205 .

⁴ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 43 .

ويزيد من خطورة الأمراض المهنية أن بعضها يأخذ طابعا مزمنا حيث يمضي وقتا طويلا قبل اكتشافها نظرا لمرورها بأطوار يظهر فيها المرض المهني.

المطلب الأول: أنواع المخاطر المهنية.

في كثير من أماكن العمل لا يتعرض العاملون لأية مخاطر قد تؤثر على صحة الفرد أو على قدرته على أداء العمل بكفاءة، و لكن في مواقع أخرى توجد في أماكن العمل مخاطر مختلفة تختلف حسب طبيعة النشاط المهني ، تؤثر على الحالة الصحية للعاملين و تؤثر بالتالي على كفاءة الإنتاج، و تتسبب في الإصابة بالأمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل. ولأن المخاطر المهنية تكون في معظم الأحيان معروفة سلفا فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكم فيها و التقليل من أخطارها على صحة العاملين¹.

تقسم المخاطر التي يتعرض لها العاملون في المنشآت الصناعية إلى أقسام رئيسية وهي:

الفرع الأول: المخاطر الفيزيائية-الكيميائية:

هي المخاطر التي تدخل فيها الطبيعة كجزء من حوادث التي تعتبر أيضا جزء من بيئة العمل و. العمال ولها مخاطر تؤثر على العمال من الناحية الجسدية وأيضا تؤثر على السير الحسن للعمل، وتنقسم إلى قسمين هما المخاطر الفيزيائية والمخاطر الكيميائية:

أولا . المخاطر الفيزيائية:

المخاطر الفيزيائية هي مخاطر العمل الطبيعية، والتي يمكن التحكم بها من خلال وسائل وإجراءات الوقاية المختلفة، كونها معروفة ومحددة وقابلة للقياس والكشف عنها وبالتالي التحكم بها .

¹ مقال الصحة والسلامة في بيئة العمل ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية .

وتوجد المخاطر الفيزيائية في بيئة العمل، وتؤثر سلبا على صحة وحياة العاملين، في حال تجاوزها الحدود المسموح بها¹.

وتنتج معظم المخاطر الصحية من استنشاق مواد كيميائية على شكل أبخرة ، غازات ، أتربة، أدخنة أو من ملامسة الجلد لهذه المواد².

و يقصد بها كذلك العوامل الطبيعية التي يؤدي التعرض لها إلى إصابة العاملين ببعض الأمراض ومنها .

✓ الضوضاء:

تعرف الضوضاء على أنها الأصوات الشديدة غير المرغوب فيها والتي لها تأثير ضار على صحة الإنسان، وأشارت الدراسات أن الضوضاء تؤثر تأثيرا مباشرا على قدرات العمال وإنتاجهم وتسبب الضوضاء القلق والإرهاق والاضطرابات النفسية والسلوكية منها العصبية المفرطة وعدم الإستقرار والإحباط والإكتئاب.

كما تسبب اختناق الصدر وارتفاع الضغط وتضييق الشرايين وتسبب أضرار في وظيفة الدماغ مما ينتج عنه انخفاض في نسبة الذكاء والقدرات العقلية.

✓ الحرارة:

تتطلب بعض الأعمال جهدا عضليا وتحتاج إلى درجات حرارة معتدلة، ومن الأفضل توافر التهوية المناسبة مع تأمين درجة الحرارة المناسبة³.

¹ دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل ، منظمة العمل الدولية الطبعة الأولى سنة 2016م ص 12 .

² مبروك عطية مبروك توفيق و مصطفى محمد عبد النبي يسن ، نجاعة إدارة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب ، المجلد الثالث عشر ، العدد الثالث ،جويلية 2022 م،ص 697 .

³ أميمة صقر المغني ،المرجع السابق ،ص42-44.

فدرجة الحرارة المرتفعة تؤدي إلى إنهك العامل وخفض إنتاجيته.

وتسبب الحرارة : التقلصات الحرارية و الإجهاد الحراري والتهاب الجلد وكذلك ضربة الشمس والتهابات العيون .

✓ **الإضاءة:** الإضاءة الجيدة تعني تزويد مكان العمل بكمية الضوء المناسبة لنوع العمل المطلوب ويعتبر التحسين في الإضاءة أحد العوامل المؤدية إلى زيادة الإنتاج وتقليل نسبة الأخطاء والحوادث .

✓ **الغبار والأتربة:**

يكون الغبار الناتج عن بعض العمليات الإنتاجية ساما إذا استنشقه العمال ويسبب أمراضا لهم ، كما أنه إذا تراكم على أرضية المصنع ، فإنه قد يسبب حدوث إصابات في العمل¹ .

. تسبب الأتربة التهاب الرئتين والحساسية ، كما أن الأتربة المعدنية تسبب التسمم وقد يكون بعضها مسرطنا .

حيث نص المشرع الجزائري في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 أكتوبر 2003 م والمتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت في المواد 09 و 10 منه على الإجراءات الوقائية للحماية من خطر استنشاق غبار الأميانت .

المادة 09 " يجب على المستخدم السهر على أن لا يتناول عماله طعامهم و أن لا يشربوا ولا يدخلوا في أماكن العمل المعنية " ².

¹ المرجع نفسه ، ص 46.

² المادة 09 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 شعبان 1424 هـ الموافق لـ 01 أكتوبر 2003 م يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت الجريدة الرسمية العدد رقم 07 الصادر بتاريخ 31 جانفي 2004 م.

المادة 10" يتعين على المستخدم أن يضع مرشحات للاستحمام تحت تصرف العمال الذين يقومون بأشغال فيها الغبار وتعرض إلى مادة الأميانت"¹.

وللوقاية منها لابد من توفير منافذ للتهوية بشكل كافي داخل أماكن العمل ، وتزويد أماكن العمل بالمراوح ، ارتداء كمادات واقية من الأتربة مصنعة من مادة قطنية تسمح بمرور الهواء فقط².

✓ الإشعاعات:

في المصانع التي تتعامل مع مواد مشعة يجب توفير أجهزة خاصة لفحص نسبة الإشعاعات في جو المصنع وعلى ملابس العاملين وكذلك التجهيزات ووسائل النقل والمواد المتداولة ، وقد تكون مصادر الإشعاعات طبيعية وتضم الأشعة الكونية والأشعة الصادرة عن التربة أو قد تكون الإشعاعات المستخدمة في العلوم الطبية التشخيصية والعلاجية كالأشعة السينية واليود المشع.

تسبب الإشعاعات اضطرابات في الجهاز الهضمي كالغثيان والقيء، النزيف المعوي انخفاض عدد الصفائح الدموية وتدهور الجهاز المناعي مما يؤدي إلى الوفاة³.

وللوقاية منها يجب ارتداء ألبسة واقية تساعد على منع تأثير المواد المشعة على جسم الإنسان كما يجب استخدام الكمادات واستخدام القفازات المناسبة.

يتسبب مرور التيار الكهربائي في جسم الإنسان في إحداث آثار تتوقف خطورتها على مسار التيار وشدته والمدة التي يبقى خلالها المصاب تحت تأثير التيار ، وينشأ عن ذلك حروق بسيطة وقد يسبب مرور التيار الكهربائي شلل موضعي أو الوفاة³.

¹ القرار الوزاري المشترك المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت ، المرجع السابق م 10.

² أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 47-48-49.

³ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ص 49.

للتيار الكهربائي آثار حرارية هي التي تسبب الحروق وفي بعض الأحيان تؤدي إلى الموت وخصوصا إذا كانت شدة التيار كبيرة والصدمة قريبة من القلب .

إن الخطر الذي يصيب الإنتاج من جراء الاستخدام الخاطئ للقدرة الكهربائية لا يقل أهمية عن خطورة الكهرباء على الإنسان، حيث ارتفعت الحوادث الجسيمة التي سببت خسائر مادية للإنتاج مع التزايد المستمر لاستخدام الطاقة الكهربائية.

وللوقاية من مخاطر التعرض للصعقات الكهربائية ارتداء القبعات الواقية وكذا استخدام القفازات الواقية والأحذية ذات الأرضية المطاطية لوقاية القدمين من الصعقة الكهربائية¹.

ثانيا . المخاطر الكيميائية:

يكون تأثير المواد الكيميائية على الإنسان ساما أو حارقا أو مخدرا مهيجا أو مسرطنا ويتم دخولها إلى جسم الإنسان عن طريق الجهاز التنفسي أو عن طريق الجلد أو الفم:

ولتقليل المخاطر الناشئة عن تداول الكيماويات يلزم وضع سياسات ونظم خاصة لتداولها بطرق آمنة مبنية على أسس علمية سليمة وعلى معلومات وبيانات دقيقة.

وذلك ما نص عليه المشرع الجزائري على سبيل المثال في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 جوان 2014 م المحدد لشروط وكيفيات اقتناء المواد والمنتجات الكيميائية الخطرة من السوق الوطنية من قبل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين².

¹ المرجع نفسه ، ص 52.

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 شعبان 1435هـ الموافق لـ 19 جوان 2014م المحدد لشروط وكيفيات اقتناء المواد الكيميائية الخطرة من السوق الوطنية من قبل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين ، ج ر العدد 23 الصادرة بتاريخ 06 ماي 2015م .

كما يجب أن توضع المواد الكيميائية في الأماكن المخصصة لكل مادة وفي الأماكن الباردة والجافة ، وإبعادها عن مصادر الاشتعال واللهب والأجسام الساخنة وكذا وضع الإرشادات الدالة على خطورة المواد الكيميائية السامة وكذلك المواد المشتعلة².

المخاطر التي تسببها المواد الكيماوية :

أولا . التسمم بالمعادن الثقيلة:

يحدث التسمم بالمعادن نتيجة تعاطي أو تناول كمية كبيرة من المادة السامة يؤدي إلى القيء ثم الإغماء المصحوب بتشنجات ثم الوفاة ، وقد يكون التسمم مزمنًا ناتج عن دخول المعادن ومركباتها إلى الجسم على فترات طويلة ومن المعادن المسببة للتسمم ما يلي :

أ . التسمم بالرصاص² : يؤدي التسمم بالرصاص إلى الصداع والضعف العام التخلف العقلي ، شلل المخ و أمراض الكلية المزمنة ويسبب حالات تشوه خلقي كالصمم وبعض الأمراض العصبية.

حيث أحصت منظمة العمل الدولية ما يقدر بمليون شخص يموتون سنويا نتيجة التسمم بالرصاص .1

ب . التسمم بالزئبق :

يتعرض له العاملون في المبيدات الحشرية وطلاء المعادن وزخرفة الأواني والمستحضرات الدوائية ويؤدي التسمم بالزئبق إلى التهابات الأغشية وتلف الجهاز العصبي واضطرابات في الهضم والتهابات جلدية حيث نجد عمال النظافة الأكثر تعرضا لهذا التسمم بحكم استعمالهم اليومي لمبيد الحشرات ورشها في أماكن الغابات والمنازل في فترات الصيف خاصة.

¹ مقال بعنوان مليون شخص يموتون سنويا من التسمم بالرصاص ، منظمة العمل الدولية ،جريدة الوطن العربي ، صادر بتاريخ 2022/10/25 م.

ومن بين أعراض التسمم بالزئبق السائل، حدوث اضطرابات في النوم وتهيج الجلد، وحدد الأطباء مجموعة من الأعراض الخاصة بالتسمم الذي يسببه الزئبق السائل، كما يقول توماس جيبيل خبير السموم بالهيئة الاتحادية للأمراض الناتجة عن ظروف العمل في مدينة دورتموند الألمانية، ثمة حالات موثقة تاريخياً ترصد حدوث تغيير في طريقة كتابة بعض الأشخاص "لاحظنا أن خطهم يميل دائماً لأسفل في نهاية السطر إذ أنهم فقدوا القدرة على الكتابة في خط مستقيم" ¹.

ت . التسمم بالزرنيخ :

يدخل الزرنيخ في صناعة المعادن وكذلك المبيدات الحشرية وصناعة الزجاج ويؤدي التسمم بالزرنيخ إلى التهابات الجلدية والأغشية المخاطية وتأثيرات على الجهاز المركزي واضطرابات في الدورة الدموية.

وتشمل الآثار الصحية الضارة الأخرى التي قد تكون مرتبطة بتناول الزرنيخ غير العضوي لفترة طويلة آثاراً تتعلق بالنمو والإصابة بداء السكري وأمراض الرئة وأمراض القلب والأوعية الدموية. وبوجه خاص يمكن أن يكون احتشاء عضلة القلب الناجم عن الزرنيخ سبباً رئيسياً في الزيادة المفرطة في الوفيات ² .

وللوقاية من التسمم بالمعادن الثقيلة يجب ما يلي:

توفير وسائل التهوية الطبيعية والصناعية.

استبدال المواد الخطرة كلما أمكن ذلك بمواد أقل خطورة أو عديمة خطورة.

استخدام أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات زجاجية لحماية الوجه والعينين.

¹ مقال بعنوان الزئبق سم يتسلل لجسم الإنسان سنويا ،موقع الجزيرة الالكتروني صادر بتاريخ 2023/01/16 م .

² الزرنيخ ، منظمة الصحة العالمية ، ديسمبر 2022 م .

استخدام الملابس غير المنفذة للأتربة¹ .

ثانيا: التسمم بالمذيبات العضوية:

تدخل المذيبات العضوية في صناعة الطلاء وإزالة الشحوم وصناعة الجلد والمطاط والروائح العطرية، ويكون التعرض لها عن طريق الاستنشاق أو التلامس مع الجلد وتسبب التهيج الجلدي كما تؤثر على الجهاز العصبي وتسبب ضعف القدرة الذهنية والضعف الجسماني العام وضعف الذاكرة والتركيز والتهاب الأعصاب الطرفية ، وللقضاء على الخطر من أساسه تحفظ المذيبات في أواني خاصة ، وإجراء العمليات الصناعية التي تستعمل فيها هذه المواد في أماكن مغلقة وجيدة التهوية .

وللوقاية منها يجب استخدام معدات الوقاية الشخصية لحماية العاملين من التعرض لمثل هذه المواد مثل القفازات ، استخدام أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي أو من مادة البلاستيك المقاوم للتآكل وتستخدم لحماية القدمين .

ثالثا . التسمم من الغازات :

تؤثر الغازات السامة على صحة وسلامة الإنسان لذلك يجب التأكد من عدم تسرب هذه الغازات داخل المنشآت الصناعية والحذر عند التعامل منها.

ومن بين أنواع الغازات :

*غازات الدم : حيث يؤثر هذا النوع على كريات الدم الحمراء ، ويسبب ضيق التنفس وتتطور الحالة إلى إغماء وتشنج .

*غازات الأعصاب : يؤثر هذا النوع على الجهاز العصبي ، حيث يمتص الجسم هذه الغازات عن طريق الرئتين أو الجلد أو الأغشية المخاطية.

*غازات خانقة : سببها غاز ثاني أكسيد الكربون نتيجة تشغيل عدد كبير من الآليات والسيارات وانسداد مداخن بعض آلات التصنيع².

¹ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ، ص 53.

² أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ص 54-55.

كما نصت المادة 05 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أن تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات الخاصة للعمل يجب أن تستجيب لضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة ...¹.

وللوقاية من خطر التسمم من الغازات يجب الالتزام بما يلي:

توفير التهوية المناسبة الطبيعية والصناعية.

استخدام أجهزة التنفس الكاملة

استخدام الجهاز الواقي الكيماوي.

الفرع الثاني: المخاطر الحيوية (البيولوجية) والمخاطر الميكانيكية:

01 . المخاطر الحيوية (البيولوجية):

إن للمخاطر البيولوجية تأثير قوي وخطير على صحة الإنسان عند التعرض لها، فهي تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بالأمراض الخطيرة والمعدية، وتكمن المخاطر البيولوجية في التعرض المهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية، وإفرازاتها السامة والطفيليات² وتنتقل عن طريق الطعام أو الشراب أو عن طريق استعمال دورات المياه غير النظيفة.

تسبب المخاطر الحيوية التي يتعرض لها العامل إلى ما يلي :

✓ الحمى الخبيثة :تصيب العمال في مجال الدباغة وصناعة السجاد وتسبب ظهور بقع حمراء وحدوث سعال وصداع مع ارتفاع درجة الحرارة.

✓ السقاوة: وهو مرض يصيب الإنسان والحيوان عند ملامسة حيوان مصاب أو لمس مخلفاته عن طريق الجلد أو الأنف أو الفم، وأعراضه حمى ورعشة شديدة مع إعياء قد ينتهي بالإغماء والوفاة .

¹ المادة 05 من قانون رقم 88-07 المؤرخ في 07 جمادى الثانية 1408 هـ الموافق لـ 26 جانفي 1988م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988 م .

² فارس النفيعي ، مخاطر بيئة العمل ،المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2011/01/09 م .

وللوقاية منها يجب تطعيم العمال ضد الأمراض المعدية أو التي تنتقل عن طريق الحيوان وكذا ارتداء الملابس والأحذية الواقية المناسبة لطبيعة العمل مصنوعة من الجلد¹.

02 . المخاطر الميكانيكية:

المخاطر الميكانيكية تحدث نتيجة الاستعمال الخاطئ للمعدات الميكانيكية المتواجدة في مكان العمل وينتج الخطر من جراء ملامسة الجزء الخطر لجسم الإنسان الأمر الذي ينتج عنه أضرار جسيمة:

01 . الحريق : يبدأ الحريق نتيجة الإهمال في إتباع طرق الوقاية من الحرائق ولكنها سرعان ما تنتشر إذا لم يبادر بإطفائها مخلقة خسائر ومخاطر فادحة في الأرواح ، لذا يجب اتخاذ التدابير الوقائية والسيطرة عليها في أسرع وقت ممكن وبأقل الخسائر مثل ما جاء في الجزء 4 من المادة 5 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل ".....ضمن الشروط الضرورية الكفيلة بانتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة....." ².

ومن أسباب حدوث الحريق ما يلي:

تشبع مكان العمل بالبخار والغازات القابلة للاشتعال.

حدوث شرارة كهربائية أو ارتفاع غير عادي في درجة الحرارة.

وجود نفايات سائلة وزيت قابلة للاشتعال على أرضيات مكان العمل.

يتم إخماد الحريق بثلاث طرق:

*الخنق: وهو حجب الأكسجين ومنعه من الاتحاد مع المواد القابلة للاحتراق.

¹ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ص 56.

² قانون رقم 07-88 المؤرخ في 07 جمادى الثانية 1408 هـ الموافق لـ 26 جانفي 1988م يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988 م، المادة 05.

*التبريد: عن طريق تخفيض درجة حرارة المادة إلى ما دون درجة الاشتعال.

*الحصر: وهو إبعاد المواد القابلة للاشتعال عن الأكسجين والحرارة قبل وأثناء نشوب الحريق.

وللوقاية من خطر الحرائق وجب تركيب أبواب مقاومة للنيران وتركها مفتوحة نهارا تركيب زجاج مقاوم للنيران بالشبابيك أو ستائر معدنية في بعض الحالات ، جعل الأسقف أو الأرضيات من مواد مقاومة للنيران¹

02. النقل اليدوي والآلي : يتم تداول المواد إما يدويا أو آليا باستخدام العديد من آلات الرفع

التي تدار ميكانيكيا أو يدويا .

إن تحقيق عوامل الصحة والسلامة المهنية أثناء عمليات التداول الميكانيكي التي تشمل الرفع والمعدات المتحركة يمكن أن تتحقق إذا توفرت العناصر التالية .

. ظروف تشغيل آمنة.

. تجنب مخاطر المحتملة.

. إتباع الطرق السليمة أثناء عمليات الرفع والتنزيل.

ومن المخاطر التي يمكن حدوثها أثناء التداول الميكانيكي :

- سقوط المواد المحمولة.
- خطورة الحمولة الزائدة.
- عطل المعدات المتحركة أثناء عملية الرفع والتنزيل .
- الانفجار والحرائق¹

ومن المخاطر التي يمكن حدوثها أثناء التداول الميكانيكي :سقوط المواد المحمولة وخطورة الحمولة الزائدة وكذلك عطل المعدات المتحركة أثناء عملية الرفع والتنزيل والانفجار والحرائق.

¹ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ص 59-60

المطلب الثاني: أساليب ووسائل حماية العامل من المخاطر المهنية في القانون الجزائري

لحماية العامل من الأخطار المهنية في القانون الجزائري وجدت أساليب ووسائل اعلامية وتطبيقية تمثلت فيما يلي:

الفرع الأول: أساليب ووسائل حماية العامل الإعلامية والتطبيقية

*الأساليب الإعلامية:

"تتمثل في المحاضرات، وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات ، ويتوقف نجاح المحاضرة على قدر المحاضر على الاحتفاظ بإنتباه العاملين عن طريق أيضا النشرات المطبوعة وهي من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين، ولكن المشكلة تنحصر في حفز الأفراد على قراءتها ، الأفلام الإيضاحية أيضا لها دور كبير في إيصال التوعية الجيدة في مجال السلامة والصحة المهنية ، فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل سير العملية وتسلسلها وتفاصيلها و الصلة بين أجزائها"¹.

وهنا يجب حث وسائل الإعلام السمعية والمرئية والمقروءة من اجل تخصيص جهود كبيرة في مجال ترويج السلامة والصحة المهنية من اجل توعية الأفراد والمواطنين والمجتمع على الصعيد العملي².

فالتوعية والتثقيف: من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية ،وما يتطلب ذلك من إعداد وتصميم لمواد التوعية والإعلام والعمل

¹ أميمة صقر المغني ، المرجع السابق ص 34.

² ناصر علي ناصر الدغمي ، المرجع السابق ، ص 198.

على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات ،بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها¹.

*أساليب التطبيقية :

تتمثل في عمليات التخطيط التي تقوم بها المؤسسات قبل مباشرة العمال العمل في المنشآت الصناعية ، عن طريق الاستعداد والاستجابة للطوارئ لتحديد الاحتمالات التي من الممكن أن تقع والمواقف الطارئة وللمنع وتخفيف الأمراض الصحية والأضرار المرتبطة بها ،أيضا عن طريق الرصد وقياس الأداء ومراقبة مدى تطبيق العمال لنظام الصحة والسلامة المهنية في المنشأة واحترامهم للإجراءات واللوائح التنظيمية².

" مضمون أحكام الوقاية الصحية تضمنت مختلف التشريعات الدولية والوطنية ،مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية من اجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة ، الناشئة عن محيط العمل وأدواته والتي يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات أساسية :

المجموعة الأولى : مرتبطة بالعامل كحالته النفسية والاجتماعية وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها .

المجموعة الثانية : مرتبطة بالبيئة والمحيط كالإنارة والغازات .

المجموعة الثالثة : مرتبطة بمواد العمل والآلات كالإنفجارات والحرائق وسقوط الأشياء وغيرها .

¹ عبد العزيز بعده ومبروك اكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة احمد دراية، أدرار ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية ، قسم العلوم الاجتماعية ، السنة الجامعية 2021/2020 م ص 75.

² مبروك عطية مبروك توفيق و مصطفى محمد عبد النبي يسين ، المرجع السابق ، ص 698 .

ولهذا فقد تبنت المنظمة الدولية للعمل عدة برامج تحتوي على تدابير إجبارية في مجال الأمن والوقاية الصحية للعمل والعمال، نذكر من بينها التعليمات النموذجية رقم 1107/30 التي أصدرها مجلس المنظمة وتخص مجال حماية العمال أثناء العمل، ضد المخاطر الناجمة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية مثل الفحوم الهيدروجينية وأكسيد الكربون.

أو لعناصر فيزيائية وبيولوجية كالإشعاعات والأمواج الكهرومغناطيسية والفطريات وغيرها، كما أصدرت المنظمة مجموعة من الاتفاقيات وتوصيات في هذا المجال منها الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981م، والتوصية رقم 164 لسنة 1981م الخاصتين بصحة وامن العمال في العمل¹.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من المخاطر المهنية في المؤسسات .

اعتبر المشرع الجزائري حماية العمل ووقايتهم من الأمراض المهنية وحوادث العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل، وتنفيذا للقانون رقم 88-07 صدرت عدة مراسيم تنفيذية تتعلق بحماية الصحة والأمن في أماكن العمل أهمها المرسوم التنفيذي رقم 91-05 تضمنت المتطلبات القانونية لبيئة عمل آمنة والتي تعزیزها لها أوجب المشرع تأسيس لجان داخلية للوقاية الصحية والأمن².

كما أوجب في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 على تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تسمى 'لجان المؤسسة' على مستوى كل مؤسسة تشغل أكثر من 9 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة³ جاء في المواد 25 إلى 66 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل والقواعد والظروف الواجب توفرها في بيئة العمل للرفع من أداء العامل والحفاظ على سلامته وصحته النفسية والجسدية، ولهذا ألزم المشرع صاحب العمل على توفير

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع ط2 2003 م الجزائر، ص169 .

² كريمة سعدون، الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل - بين الإجراءات العامة والتدابير الخاصة، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد 06، العدد 02 سنة 2022 م، ص64.

بيئة سليمة وخالية من التلوث ، كما ألزمه بتوفير وسائل النظافة والوقاية الشخصية ، كما ألزمه باتخاذ الاحتياطات اللازمة لتفادي مخاطر الحريق في المواد من 46-60 من المرسوم 91-05.

المبحث الثاني: الأجهزة والهيئات الخاصة بسلامة وصحة العاملين:

وتمثلت في أجهزة وهيئات وطنية وأخرى دولية اهتمت بسلامة وصحة العاملين.

المطلب الأول: الأجهزة والهيئات الخاصة بسلامة وصحة العاملين

الفرع الأول: مفتشية العمل والهيئات الوطنية المختصة في الوقاية من الأخطار المهنية

المفتشية العامة للعمل:

هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 م المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل ، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

01 . هياكل غير ممركرة منظمة كما يلي :

8 . مفتشيات جهوية للعمل : الجزائر ، وهران ، بشار ، قسنطينة ، باتنة ، عنابة ، تيارت ويشمل اختصاصها عدة ولايات .

. المفتشيات الولائية للعمل وعددها 48 مختصة على مستوى كل تراب الولاية .

. مكاتب مفتشية العمل وعددها 27 مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة ادارية محددة ، وتخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1425 هـ الموافق لـ 06 جانفي 2005 م يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ، (ج ر) رقم 04 ، صادرة بتاريخ 28 ذي القعدة 1425 هـ الموافق لـ 09 جانفي 2005 م ، ص 9.

تنظيمها: تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 الذي يحدد هياكل مركزية وهياكل غير مركزية¹.

صلاحيات مفتشي العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية: نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 261 المتضمن القانون الأساسي لمفتشي العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية على أن يكلف مفتشو العمل ، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما بما يلي²:

السهر على مطابقة التشريع والتنظيم في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل : تتم عن طريق مراقبة أماكن وظروف العمل من حيث النظافة خاصة في الأماكن التي تنتشر فيها مواد كيميائية ، كما يقومون بالتحقق من توفر طب العمل وقيام العمال بالفحوصات المطلوبة من أجل وقايتهم من مخلفات المهنة و آثارها .

ترقية كل عمل من شأنه الوقاية من الأخطار المهنية وتحسين ظروف العمل بالتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المكلفة بالرقابة : مراقبة أماكن العمل وضمان كل ما يحافظ على سلامة وصحة العامل والبيئة التي يعمل بها ، كما تتلقى الشارات من قبل لجنة الوقاية الصحية و الأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، كل هذا من اجل الحفاظ على بيئة العمل والسلامة المهنية والصحية³.

. تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية .

. تحسيس العمال والمستخدمين بشأن ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية.

الهيئات الوطنية المختصة في الوقاية من الأخطار المهنية:

01. هيئة الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري

:OPREBATP.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 م المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل .

² عبد الكريم بوحميده ، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، السنة الجامعية 2017-2018 م ، ص 70.

³ المرجع نفسه ، ص 71-72.

هذه الهيئة مجهزة بقانون أساسي لها ولها موارد تسمح لها بالتكفل الأحسن بمهام الوقاية والنصح الموكل إليها في قطاع النشاط هو في حالة تطور ومن المحتمل أن تكون الأخطار المهنية به جد هامة.

02. المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية INPRP :

أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 م المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-108 المؤرخ في 30 أفريل 2020 م¹، ويهدف المعهد إلى الاضطلاع بجميع الأنشطة المتعلقة بتعزيز وتحسين ظروف الصحة والسلامة في مكان العمل وتنفيذ البحوث ، والتطوير والتدريب والإعلام والتوعية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية²

الفرع الثاني : منظمة العمل الدولية.

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، والتي تأسست عام 1919م بتركيبها الثلاثية الفريدة والتي تضم في آن واحد كلا من الحكومات وأصحاب العمل والعمال للدول الأعضاء من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم³.

فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية فقط طورت منظمة العمل الدولية أكثر من 40 اتفاقية تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، كما عملت منظمة العمل الدولية على زيادة التوعية. واقترحت وسائل لمواجهتها وقدمت كل أنواع المساعدة لإحداث تغييرات فعلية⁴.

¹ المرسوم التنفيذي 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 م المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-108 المؤرخ في 30 أفريل 2020 م المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله .

² الموقع الرسمي للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

³ خالد محمد ، المرجع السابق، ص 208.

⁴ ريمار حبيب ،لمحة عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية ، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية ، دمشق 18-20 تشرين الثاني/نوفمبر 2007م.

فالجائر مثلا صادقت على اتفاقيتين في مجال الصحة والسلامة المهنية¹:

✓ اتفاقية الصحة والسلامة المهيتين رقم 155 واتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161.

✓ اتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهيتين رقم 187 سنة 2006 م.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على حوادث وإصابات العمل.

تؤدي حوادث وإصابات العمل إلى عدة آثار تنتج عنها :

الفرع الأول: الآثار الاجتماعية

مما لا شك فيه أن الحوادث في مكان العمل دائمة و محتملة الوقوع في ظل مجالات التواصل البشري ، وأن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف إنسانية وأعطال إنتاجية غير مأمونة ، إذا بعض الحوادث ينتج عنها الوفاة والبعض الآخر ينتج عنها عجز كلي أو جزئي تؤثر عليه من الجانب الجسمي والنفسي، ولكل منها أثره العميق في نفس المصاب أو أهله إذ نجد البعض يفقد حتى وظيفته بسبب الحادث الذي تعرض له في العمل².

الفرع الثاني: الآثار الاقتصادية

تتسبب حوادث العمل في استنزاف الأموال والوقت وهذا ما أشارت إليه تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن 4% من الناتج المحلي الإجمالي في العالم يرجع إلى حوادث وأمراض مرتبطة بالعمل بالإضافة إلى التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي

*تكلفة الوقت الضائع للعامل المصاب.

¹ خالدي محمد ، المرجع السابق ص 212.

² عز الدين عثمان، المرجع السابق ، ص 25.

*تكلفة الوقت الضائع لباقي العمال المتعاطفين مع زميلهم .

*تكلفة الوقت الضائع من المشرفين والمديرين بسبب مساعدة المصاب، التحقيق في أسباب

الحدث، أعداد التقارير الطبية ، تدريب عامل آخر بدلا من العامل المصاب¹.

¹ عز الدين عثمان ، المرجع السابق ،ص 26.

ملخص الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل استنتجنا أن الدولة بالرغم من بدورها مجهودات كبيرة في توفير الإمكانيات ،من أجل الوصول إلى برامج خاصة بالصحة والسلامة المهنية ،عن طريق توفير اللجان ودور مفتشية العمل في تطبيق هذه الإجراءات إلا انه لوحظ أن هذه الأهمية تسير بصورة بطيئة ولا تخدم جل المؤسسات والمنشآت التابعة للدولة بل أنها اقتصرت إلا على المؤسسات التابعة للدولة ،أما المؤسسات التابعة للخوادم أغلبها مازالت لم ترقى إلى مسار المؤسسات والمنشآت الناجحة فيما يخص إتباعها لبرامج الصحة والسلامة المهنية ،بالرغم من أن المشرع الجزائري شدد في إجراءات الصحة والسلامة المهنية و أوكل المهمة وتطبيقها للجان الوقاية الصحية ولجان الرقابة المختصة في الصحة والسلامة المهنية .

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة مفهوم نظام الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون الجزائري من خلال معرفة أهميته ومدى تطبيقه في المؤسسات والعمال لهذه البرامج، وتمت الإجابة على الإشكالية التي طرحت وهي ما مدى تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون الجزائري؟

وخلصت دراستنا إلى مجموعة من الاستنتاجات وأيضاً بعض الاقتراحات تمثلت في:

أولاً: النتائج

تعزيز وسائل السلامة المهنية وتوفير الآليات التي تسمح بتطبيقها على المنشآت والمؤسسات.

نظام الصحة والسلامة المهنية نظام قائم بحد ذاته واكتسب أهميته من المراسم والتشريعات التي نصها المشرع الجزائري السابق نكرها.

دور العمال في تطبيق هذا البرنامج عن طريق الامتثال للتعليمات والقوانين واللوائح التي تضعها المؤسسة وتطبيقها.

للإدارة المؤسسة أيضاً أهمية كبيرة في نظام الصحة والسلامة وكيفية تطبيقها لهذه السياسة والعمل على تسهيل توصيل فكرة الصحة والسلامة بكل الوسائل المتاحة سواء الإعلامية أو التطبيقية للحد من حوادث العمل والتقليل منها.

أيضاً للهيئات واللجان دور في تطبيق برنامج الصحة والسلامة عن طريق دوريات التفتيش داخل المؤسسات مما اكسبها أهمية كبيرة من أجل بسط مهامها وقوانينها على أكمل وجه.

ثانياً: مقترحات الدراسة

من خلال دراستنا لموضوع الصحة والسلامة المهنية نقترح بعض التوصيات التي استخلصناها من خلال موضوع البحث:

الصرامة في تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات وإعطائها الطابع الوقائي والردعي مع بعض.

وضع مخالفات صارمة للمؤسسات وكذا العمال الذين لا يمثلون لبرنامج الصحة والسلامة المهنية غلق المؤسسات التي لا تحتوي على اللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية لان اغلب الحوادث نجدها في المؤسسات التي تستغل العمال دون تجهيزات مما يعرضهم إلى الحوادث بصورة مستمرة دون أخذ العبرة من الأخطاء المتكررة.

إعطاء أهمية كبيرة وتطبيقية واقعية أيضا لنظام الصحة والسلامة جنبا إلى جنب مع برامج الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية.

قائمة المصادر والمراجع

01 . قائمة المصادر:

أولاً: النصوص التنظيمية والتشريعية:

أ . النصوص التشريعية:

01 . القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 02 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية رقم 05 الصادرة بتاريخ رمضان 1403 هـ الموافق لـ 04 جويلية 1983 م .

02 . القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجريدة الرسمية العدد 04 الصادر بتاريخ 27/01/1988.

ب . النصوص التنظيمية :

03 . الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 28 جوان 1966م والمتضمن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية الملغى سنة 1983م بقانون رقم 83-12 المنشور بالجريدة الرسمية العدد 55 .

04 . الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 06 جوان 1972 م المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن .

05 . المرسوم التنفيذي رقم 91/05 المؤرخ في 19/01/1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل الجريدة الرسمية العدد رقم 04 صادرة بتاريخ 23/01/1991.

06. المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 هـ الموافق لـ 05 جوان 1996م يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ، ج ر العدد (35) (الجزائر ج ج د ش) ، (1996 م) .
07. المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 18 محرم عام 1417 هـ الموافق لـ 05 جوان 1996م يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ، ج ر العدد (35) (الجزائر ج ج د ش) ، (1996 م) .
- 08 . المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 03 شوال عام 1423 هـ الموافق لـ 07 ديسمبر لسنة 2002م، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ، ج ر العدد (82)، (الجزائر ج ج د ش) ، 2002 م .
- 09 . القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 شعبان 1424 هـ الموافق لـ 01 اكتوبر 2003 م يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الألياف الجريفة الرسمية العدد رقم 07 الصادر بتاريخ 31 جانفي 2004 م .
- 10 . المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ، المؤرخ في 06 يناير 2005 الجريدة الرسمية العدد رقم 04 الصادر بتاريخ 09 يناير 2005 م .
- 11 . المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بتحديد شروط إنشاء الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا الإصلاحات ، الجريدة الرسمية العدد رقم 04 صادرة بتاريخ 08/01/2005م .

12. المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 هـ الموافق لـ 08 يناير سنة 2005م ، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ، ج ر العدد (04) ، (الجزائر ج ج د ش)، 2005 م .

13. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 شعبان 1435 هـ الموافق لـ 19 جوان 2014 م المحدد لشروط و كفايات اقتناء المواد الكيميائية الخطرة من السوق الوطنية من قبل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين ، الجريدة الرسمية ، العدد 23 الصادرة بتاريخ 06 ماي 2015 م .

02 . قائمة المراجع :

أولا - الكتب

14 - شنب محمد لبيب ، الإتجاهات الحدية للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي ، ط 1 ، 1967 م .

15 - شنب محمد لبيب ، في مقاله الخطر في تأمين إصابات العمل ، دار الفكر العربي ، دون ذكر بلد النشر ، ط 1 ، 1967 م .

16 - محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية ، المطبعة العالمية ، ط 1 القاهرة، 1972 م .

17 - جلال أمال ، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي ، ط 1 ، المغرب، 1977 م .

18 - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية 1998 م .

- 19 - جوناثان روفيد ، إدارة مخاطر الأعمال دليل عملي حماية أعمالك ،ترجمة علا احمد إصلاح،ط1 ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، 2000 م .
- 20 -هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ،جسور للنشر والتوزيع ،ط2 ، الجزائر، 2003 م.
- 21 - إسماعيل بشرى ، ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية ،كلية الآداب جامعة الزقازيق مكتبة الأنجلو المصرية ، مصر ،2004 م.
- 22- عجة الجيلالي ، قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2005 م .
- 23 - صقر المغني أميمة ، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، قسم إدارة الأعمال ، غزة ، 2006 م .
- 24 - عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ،دار الخلدونية ، ط 2 ، الجزائر، 2007 م .
- 25 - عامر أحمد غازي منى ، البيئة الصناعية تحسينها وطرق حمايتها دار دجلة،2010 م.
- 26 - الختاتنة سامي محسن ، علم النفس الإداري ، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية 2011 م.
- 27 - بن عنتر عبد الرحمان ، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد والاستراتيجيات ، ط1 ، دار اليازوري العلمية للنشر ، 2013 م.
- 28 - الكرخي مجيد ، إدارة الموارد البشرية ، المنهل ، 2014 م.

- 29 - الطائي يوسف حليم ، هاشم فوز العيادي ، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، ط 2015 ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- 30 - محمد هاني محمد ، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار المعترف للنشر والتوزيع، 2015 م.
- 31 - شرارة مجدي عبد الله ، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ، مصر، 2016م.
- 32 - عبيد هيبه ، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة ، عمان ، 2018 م.
- 33 العزاوي ليث إبراهيم علي ، الحماية القانونية للعامل من إصابات العمل ، دراسة مقارنة، ، المصرية للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2019 م.
- 34 - مبروك عطية مبروك توفيق و مصطفى محمد عبد النبي يسين ، نجاعة إدارة نظم السلامة والصحة المهنية في عمليات تشغيل المحطات في الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي في مصر على ضوء معايير الايزو، كلية التجارة وإدارة الأعمال، عدد 2، جامعة حلوان 2022 م.
- 35 - أبو النصر مدحت ،إدارة وتنمية الموارد البشرية ،الاتجاهات المعاصرة ، مجموعة النيل العربية ، 2022م.
- 36 - محمد خضر شيراز ،إدارة المخاطر في موقع العمل ، ط 1 ، دار الأكاديمية ، 2022 .
- 37-الدغمي ناصر علي ناصر ، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ، دار البازاري للنشر والتوزيع .
- 38- علي حسين أحمد ، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملة (العلاقة والأثر دراسة ميدانية لأداء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالي مصفى بيجي) .

ثانيا-البحوث العلمية :

- 39 - بوحميده عبد الكريم ، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، السنة الجامعية 2017-2018 م .
- 40- جهل محمد ، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الاجتماعي ،جامعة وهران 2 ، السنة الجامعية : 2017/2018 م .
- 41 - عثمان عز الدين ، تقييم وإدارة المخاطر المهنية دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات (اوشا osha) أطروحة للحصول على شهادة دكتورا علوم في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2018/2019 م .
- 42 - قالية فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المسؤولية المهنية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو السنة الجامعية 2011-2012 م .
- 43- بخته هدار ، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات لند غاز الجزائر وحدة ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، السنة الجامعية 2011/2012 م .
- 44- ماجدة نوار ، فعاليات إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،السنة الجامعية 2014/2015 م .
- 45 - براهيم مصطفى ، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة البويرة ،السنة الجامعية 2017/2018 م .

46 - مولاي عبد الله صفاء ، هيبية أسماء ، دور تطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية في التقليل من إصابات العمل المهنية وانعكاساتها على أداء العاملين ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة غرداية ، الموسم الجامعي 2019/2018.

47 - رامي خديجة ، دور لجان الصحة والأمن في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر ، جامعة مستغانم ، السنة الجامعية 2019/2017 .

48 - عبد العزيز بعده ومبروك أكاسو، برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021/2020 م.

49- عبد الرحيم صيد ، عماد بن موسى ، السلامة المهنية للعامل الجزائري في ظل التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون أعمال ، جامعة يحي فارس المدية ، السنة الجامعية 2022/2021 م.

ثالثا -المقالات العلمية:

50 - ريمار حبيب ،لمحة عن وضع السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية ،دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة والصحة المهنية في المنطقة العربية ، دمشق 18-20 تشرين الثاني/نوفمبر 2007 م .

51- حنان علي موسى ، دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل ، دراسة حالة مؤسسة هنكل ،العدد 49 ، مجلة العلوم الإنسانية ،الجزائر ، جوان 2011 م.

- 52 - رقية سكيل ، دور الرقابة الصحية والأمن في رقابة العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، العدد 11 ، 2014 م .
- 53 - خالد محمد ، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، العدد الرابع بتاريخ 2016/10/30 م .
- 54 - حرايرية عتيقة ، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، الجزائر العدد 17 جوان 2017 م .
- 55 - حدادي نور الهدى ، مخلفي أمينة ، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، المجلد 06 ، العدد 1 جانفي 2021 م .
- 56 - سعدون كريمة ، الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل - بين الإجراءات العامة والتدابير الخاصة ، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية ، المجلد 06 ، العدد 02 سنة 2022 م .
- 57 - الاتحاد الدولي لنفايات العمال ، مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي لنفايات العمال ITUC لعام 2022 م ، ص 16 .
- 58 - مقال الصحة والسلامة في بيئة العمل ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية .
- 59 - منظمة العمل الدولية ، الدليل الفني لتدريب مفتشي الصحة والسلامة المهنية ، وزارة القوى العاملة ، حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ، 2017 م .

رابعاً - المحاضرات :

60- دوباخ قويدر ،محاضرات في مقياس الوقاية والأمن في العمل ،السنة الثالثة عمل تخصص عمل تنظيم ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم النفس ،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، السنة الجامعية 2021/2020 م .

خامساً - المواقع الالكترونية :

61- موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي www.mtess.gov.dz

سادساً - المراجع باللغات الأجنبية :

62 - LOUIS MELENNEC ,la réparation des accidents du travail ,paris,1977.

63 -DOMINIQUE GRAND GRUILLOT ,OP,CIT.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى أهمية تطبيق برنامج نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات والمنشآت ، خاصة ذات الطابع الصناعي ، ومدى تطبيق العمال للإجراءات التي تسنها الدولة التي نشرتها عبر النصوص القانونية والمراسيم ، من أجل بسط جانب من الأريحية للعمال أثناء تأدية مهامهم من الناحية الجسدية والنفسية لأن المورد البشري هو محرك كل مؤسسة ، ولقد ركزنا في بحثنا هذا على هذا الجانب من خلال معرفة البرامج والسياسة المتبعة من طرف الدولة من أجل تطبيق نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات خاصة الصناعية. ولقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للعامل في القانون الجزائري من خلال بسط لجان الوقاية تقوم بمراقبة برامج نظام الصحة والسلامة ومدى وملاءمتها للعمال في بيئة العمل وأيضا مراقبة المؤسسات وكيفية تطبيقها لبرامج الصحة والسلامة المهنية في أرض الواقع. فهذه المذكرة تعالج موضوع الصحة والسلامة من الناحية التطبيقية ومدى التزام المؤسسات بتطبيق القوانين الخاصة بها من أجل تحسين أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: السلامة، الوقاية، العمل، الصحة، العامل، حوادث العمل.

Study summary

This study aims to highlight the importance of applying the occupational health and safety system program in institutions and establishments, especially of an industrial nature, and the extent to which workers apply the procedures launched by the state by publishing them through legal texts and decrees in order to extend the aspect of comfort to workers while performing their tasks from a physical and psychological point of view because the resource The human being is the engine of every institution, and we have focused in our research on this aspect by knowing the programs and policy followed by the state in order to implement the occupational health and safety system in private industrial institutions, and the Algerian legislator has attached great importance to the worker in Algerian law through the extension of prevention committees In order to monitor health and safety system programs and their suitability with workers in the work environment, as well as monitoring institutions and how they apply occupational health and safety programs on the ground. This memorandum deals with the issue of health and safety from an applied point of view and the extent to which institutions are committed to applying their laws in order to improve the performance of workers.

Keywords: occupational safety, occupational health, work environment, occupational health and safety programs, worker, occupational health and safety, international and national bodies, work accidents.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	الإهداء
	قائمة الرموز والمختصرات
أ-ث	مقدمة
36-06	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام الصحة والسلامة المهنية
06	المبحث الأول: نشأة وتطور نظام الصحة والسلامة المهنية
08	المطلب الأول: واقع الصحة والسلامة المهنية في الدول النامية
10-08	الفرع الأول: واقع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر
12-11	الفرع الثاني: واقع الصحة والسلامة المهنية في الدول العربية
13-12	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لنظام الصحة والسلامة المهنية وأهدافها
15-13	الفرع الأول: التعريف بنظام الصحة والسلامة المهنية
17-15	الفرع الثاني: أهداف نظام الصحة والسلامة المهنية
17	المبحث الثاني: آليات وإجراءات لنظام الصحة والسلامة المهنية
17	المطلب الأول: إجراءات ومسؤولية الصحة والسلامة المهنية للعامل
23-17	الفرع الأول: إجراءات وتخطيط برنامج الصحة والسلامة المهنية للعامل
28-23	الفرع الثاني: الجهات الداخلية والخارجية لمسؤولية الصحة والسلامة المهنية
28	المطلب الثاني: ظروف حوادث العمل ووسائل لجان الوقاية
31-28	الفرع الأول: ظروف حوادث العمل
35-31	الفرع الثاني: وسائل لجان الوقاية والصحة والسلامة المهنية
36	ملخص الفصل الأول
66-38	الفصل الثاني: مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية وأساليب الوقاية والحد منها
47-46	المبحث الأول: المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها
47	المطلب الأول: أنواع المخاطر المهنية
55-47	الفرع الأول: المخاطر الفيزيائية-الكيميائية

58-55	الفرع الثاني: المخاطر الحيوية (البيولوجية) والمخاطر الميكانيكية:
58	المطلب الثاني: أساليب ووسائل حماية العامل من المخاطر المهنية في القانون الجزائري
60-58	الفرع الأول: أساليب ووسائل حماية العامل الإعلامية والتطبيقية
61-60	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من المخاطر المهنية في المؤسسات
61	المبحث الثاني: الأجهزة والهيئات الخاصة بسلامة وصحة العاملين
61	المطلب الأول: الأجهزة والهيئات الخاصة بسلامة وصحة العاملين
63-61	الفرع الأول: مفتشية العمل والهيئات الوطنية المختصة في الوقاية من الأخطار المهنية
64-63	الفرع الثاني: منظمة العمل الدولية
64	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على حوادث وإصابات العمل
64	الفرع الأول: الآثار الاجتماعية
64	الفرع الثاني: الآثار الاقتصادية
66	ملخص الفصل الثاني
69-68	خاتمة
79-71	قائمة المصادر والمراجع
81	ملخص الدراسة
84-83	فهرس المحتويات