وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق و العلوم السياسية

السلامة المهنية للعامل في ظل التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق
تخصص قانون الأعمال

من إعداد الطالبين :
صيد عبد الرحيم
بن موسى عماد

تحت إشراف الأستاذ :
علياتي محمد

السنة الجامعية 2021 - 2022

قال الله سبحانه و تعالى:

بســـــم الله الرحـــــــــــــــمن الرحيـــــــــــــم

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْم لنا إِلاَ ما عَلَمتنا إِنكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ.

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية 31

الشـــــــــــــــكر

بداية أشكر الله الذي أنار لي درب المعرفة و أعانني على أداء هذا الواجب و وفقني لإنجاز هذا العمل.

اعترافا بالفضل الجميل أتوجه بالشكر الجزيل و التقدير العميق للأستاذ المشرف الذي منحني شرف التأطير و تفضل عليا بالنصح و التوجيه لتصويب هذا العمل أستاذي المحترم الدكتور علياتي محمد.

الإهـــــــــــــــداء

إلى أبي و أمي أطال الله في عمرهما.

إلى كل العائلة الكريمة ، الأعمام و الأخوال و خاصة الغالية جدتي عائشة.

إلى الأعزاء أخواتي، و إخوتي كل بإسمه.

إلى العزيزين مختار و محمود، إلى زميلاتي و زملائي في العمل و الدراسة.

إلى أصدقائي و أحبابي الذين سعدت برفقتهم و مساندتهم.

إلى من وسعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي.

إلى كل طالب و طالبة علم.

صيد عبد الرحيم

الإهـــــــــــــــداء

إلى العائلة الكريمة، زوجتي و إبنائي.

إلى الأعزاء أخواتي، و إخوتي.

إلى من وسعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي.

إلى كل طالب و طالبة علم.

بن موسى عماد

قائمة أهم المختصرات

أولا- باللغة العربية

ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

د ط: دون طبعة

د، م، ن: دون مكان النشر

د، س، ن: دون سنة النشر

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

ص: الصفحة

ثانيا- باللغة الفرنسية

P : Page

N°: Numéro

مقـــــدمـــة

تمهيد :

يعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة، فالأجهزة والأدوات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيد ة وغير مجدية إذا لم يتوفر المورد البشري الكفء.

لذا، يحتل موضوع السلامة المهنية مركزا مهما في بيئة العمل، كما يعتبر من الموضوعات الجوهرية التي تحتل مكانة مهمة ليس على المستوى الفردي فقط ، بل على مستوى المؤسسات المحلية والإقليمية وحتى الدولية، فالسلامة المهنية تعد من الروافد الأساسية لاقتصاد المؤسسة، فهي تحافظ على سلامة العامل وممتلكات المؤسسة، وفي كل عام من الثامن والعشرين (28) من شهر أفريل من كل سنة يأتي اليوم العالمي لتعزيز بيئة عمل لائقة وصحية وآمنة، فيما يعرف باليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

حرصت الدولة الجزائرية على ترقية السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية، باعتمادها لآلية قانونية من خلال العديد من النصوص ذات الطابع التشريعي والتنظيمي المتعلقة بسلامة العاملين في مواقع العمل، لأنهم عرضة للعديد من المخاطر المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

مبررات اختيار الموضوع:

إن اختيارنا للموضوع لم يكن بمحض الصدفة، وإنما كان بعد تأمل طويل وتمعن دقيق، ويمكن إبراز أهم مبررات اختيارالموضوع فيما يلي:

- بحكم تخصصنا والميل نحو المواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية؛
- قلة الدراسات الأكاديمية والميدانية في موضوع السلامة المهنية ؛
- ارتفاع نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية ، وانعكاسها على المردودية وزياد ة الإنتاج.

أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال الأهمية التي تتمتع بها بيئة العمل لتوفير السلامة للعمال داخل المؤسسة، وآلية تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالسلامة المهنية وذلك من خلال خلق بيئة عمل لائقة ووعي العمال بأهمية السلامة، ومدى التطبيق الفعلي للنصوص القانونية والمراسيم التنفيذية ومعايير الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل.

أهداف الدراسة :تهدف دراسة الموضوع إلى مايلي:

-تسليط الضوء على واقع السلامة المهنية في الجزائر.

- التطرق إلى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر الخاصة بالسلامة المهنية، وكذا القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

-معرفة مدى التزام ووعي العامل بتطبيق قواعد السلامة المهنية من خلال التوعية بالأخطار المهنية والحد منها.

-معرفة فعالية البرامج التكوينية والإرشادية المتعلقة بالسلامة المهنية في المؤسسات .

إشكالية الدراسة:

تعد السلامة المهنية مسؤولية المؤسسة والعامل على حد سواء، وهذا للحفاظ على العنصر البشري لضمان سلامة العامل واستمرارية المؤسسة، ومما سبق ذكره ارتأينا طرح الإشكالية التالية:

- **هل تتسم تشريعات السلامة المهنية في الجزائر بالنجاعة والتجسيد الفعلي في بيئة العمل؟**

ويتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- ما هو مفهوم السلامة المهنية ؟
- ما هي أهم تشريعات وتنظيمات السلامة المهنية في الجزائر ؟
- ما مدى تطبيق المؤسسات الجزائرية لقوانين وتنظيمات السلامة المهنية ؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

1. قواعد السلامة المهنية تعيق العامل وتؤثر سلبا على العملية الإنتاجية .
2. هناك نظام قانوني تنظيمي يقنن السلامة المهنية في الجزائر.
3. يتمتع عمال المؤسسات الجزائرية بحس توعوي بكافة قوانين ولوائح السلامة المهنية.

منهجية الدراسة:

على مستوى منهجية الدراسة فقد اقتضت منا الحاجة إلى اعتماد على مجموعة من المناهج الكيفية والكمية، كما اقتضت الحاجة كذلك إلى استخدام مقاربات ذات الطابع السياسي والإداري؛ كالاقتراب القانوني من خلال دراسة الموضوع من جانبه القانوني والاستناد إلى مراسيم وأسس قانونية؛ كما اعتمدنا على الاقتراب المؤسسي في الجانب التطبيقي عند دراسة الطبيعة الشكلية والموضوعية للمؤسسات الجزائرية ، ومن أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة في هذه الدراسة، واختبار صحة الفرضيات الموضوعة؛ فإننا سنعتمد على: لمنهج التاريخي والمنهج المقارن،

والوصفي التحليلي في الإطار النظري، وكذا الاعتماد عليه في الجانب التطبيقي، إلى جانب مقترب دراسة حالة الذي يسمح بدراسة العلاقات الممكنة بين المتغيرات.

أما أدوات الدراسة التي اعتمدنا عليها فتتمثل في :الاستبيان، المقابلة، و الملاحظة.

الدراسات السابقة:

يعد موضوع السلامة المهنية أحد المواضيع التي أصبحت عنوان لدراسات أكاديمية عديدة، ومن هذه الدراسات مايلي:

- أميمه صقر المغني بعنوان**" واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة -فلسطين "** (1) ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

- أحمد محمد موده،**" تأثير السلامة والصحة المهنية على تكلفة المشروع"** (2)، هدفت هذه الدراسة إلى لفت الانتباه لإدارة الصحة والسلامة المهنية في المواقع، والتأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في مواقع البناء.

- قويدر دوباخ،**"مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية** (3) **"**، هدفت هذه الدراسة إلى الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية، وكذا معرفة واقع الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ومدى مساهمة هذا الأخير في التقليل من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، ومدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات الأخطار المهنية.

1- أميمه صقر المغني،" واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة فلسطين"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين 2007/2006 .

2- أحمد محمد موده،" تأثير السلامة والصحة المهنية على تكلفة المشروع"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الهندسة المدنية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان،2015 /2016 .

3- قويدر دوباخ،" مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008 /2009.

النطاق الزماني والمكاني للدراسة:

تقتصر الدراسة على السلامة المهنية في الجزائر وهذا للوقوف على معظم الجوانب القانونية والموضوعية الخاصة بالموضوع، كما تم تطبيق هذه الدراسة على بعض المؤسسات الجزائرية ذات الطابع الاقتصادي، أما من الناحية الزمانية فقد استغرقت فترة البحث و الدراسة شهرا واحدا إحتراما للبرتوكول الصحي المفروض من طرف الدولة الجزائرية تزامنا مع جائحة كورونا.

تقسيم الدراسة:

قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين كل فصل قسمناه إلى ثلاث مباحث، الفصل الأول تحت عنوان الإطارالمفاهيمي للسلامة المهنية، تضمن ثلاث مباحث، في المبحث الأول تناولنا مفهوم السلامة المهنية من تعريف والتطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية وكذا المفاهيم المتشابهة مع السلامة المهنية، والمبحث الثاني تطرقنا لأهداف السلامة المهنية، أما في المبحث الثالث فتضمن إجراءات برامج السلامة المهنية.

أما الفصل الثاني ، عنوناه تحت اسم تقنين السلامة المهنية في التشريع الجزائري، وقسمناه بدوره إلى ثلاث مباحث، خصصنا المبحث الأول الأسس القانونية للسلامة المهنية في الجزائر من حيث الاتفاقيات الدولية، القوانين والتنظيمات المحلية، وكذا الهيئات الخاصة بالسلامة المهنية، أما المبحث الثاني تناولنا الحماية القانونية من حوادث العمل في التشريع الجزائري، والمبحث الثالث ارتأينا التحدث عن الحماية القانونية من الأمراض المهنية في التشريع الجزائري.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للسلامة المهنية

تمهيد:

عرف الإنسان العمل منذ القدم، باعتباره مصدرا لاستمرار حياته وكف رمقه، ومع تطور الاجتماع الإنساني تطور معه مفهوم العمل لدى الإنسان ، من العمل الفردي الهادف إلى توفير الأكل والمشرب، إلى العمل الإنتاجي المشترك الذي يضمن توفير حاجات المجتمع ويزيد من تطوره ونموه، ويعتبر العامل العنصر الأساسي في الحلقة الإنتاجية، وغالبا ما تلعب بيئة العمل دورا ايجابيا في تأمين الصحة البدنية والنفسية للعامل مما يشكل له مصدرا هاما لرضاه واحترام ذاته، كما تكون أدوات العمل وبيئته مصدرا للعديد من المخاطر منها الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والنفسية ...الخ والتي عندما تتجاوز الحدود الآمنة تكون مصدرا هاما لتأثيرات سلبية على الحالة الصحية للعامل بدنيا ونفسيا وتكون سببا في الإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل ولتحقيق السلامة المهنية في بيئة العمل كان من الضروري وضع مجموعة من البرامج والآليات لمواجهة المخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل بمناسبة تأديته لعمله.

المبحث الأول :مفهوم السلامة المهنية

تعد السلامة المهنية مكسب وضمان حقيقي للعامل في ظل المخاطر التي تحيط به في بيئة عمله، وقد شهدت عدة تطورات إلى أن وصلت إلى المفهوم الحديث.

المطلب الأول :التطور التاريخي للسلامة المهنية

عرف الإنسان القديم، منذ التاريخ السلامة المهنية، حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش، كذلك الكتابات على الورق البريدي وجدران المعابد والقبور، والتي تناولت بالوصف العديد من الأمراض الصناعية، كما عرف الإغريق وعلماء الرومان أمراض الصحة المهنية كالبصاق الدموي والتشوهات التي كان العمال يصابون بها وغيرها من الأمراض الصناعية المختلفة، ومنذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والأمن الصناعي ، وساهم في تطويرها معظم العلماء كل بحسب تخصصه (1) .

على الرغم من أن مجال السلامة المهنية تطور مع التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي، فلقد ذكرت المراجع القديمة أن" أبوقراط" (Keret Abou) (260-470 ق.مّ) قد قدم وصفا للعبيد الذين كان يؤجرهم الإقطاعيون، وهم يبتلعون الحصى ويعانون من آلام المغص، وفي أواخر القرن السابع عشر ذاع صيت الطبيب الإيطالي "رامازيني" (Ramazzini) وكتابه القيم الذي كتبه عن الأمراض المهنية، إضافة إلى الطبيب "جورج أجري كولا" (George Agricola) الذي قدم وصفا للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم وعمال استخلاص المعادن ، وفي القرن التاسع عشر جاء عصر الصناعة، حيث ظهرت الآلات والمخترعات وصاحب ذلك كثرة الإصابات والحوادث والأمراض، خاصة بالنسبة للفلاحين الذين انخرطوا في العمل داخل المصانع، دون دراية أو تدريب سابق، وسارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن، وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة (1772) ، وفي بريطانيا سنة (1802) ، وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نبليون للبلاد سنة (1810) بصورة دائمة، واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها، إذ صدر عام (1841) بفرنسا قانون يهدف إلى حماية الأطفال.

1- ماجدة نوار،**" فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة"**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014 / 2015 ، ص ص 12 ،13 .

وظهر على إثره قانون آخر سنة (1982) يهدف لحماية الأطفال والنساء، والعمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة وإجراءات التفتيش [1].

كما صدر في فرنسا قانون" السلامة الجماعية "سنة (1945) ، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة (1970) وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية، إضافة إلى الجهود المبذولة من طرف كل دولة هناك جهود دولية برزت في إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال السلامة المهنية مثل : منظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الاجتماعية، وكالة الطاقة الذرية...، ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية، التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق إجراء البحوث والدراسات وإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية [2].

المطلب الثاني :تعريف السلامة المهنية

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم السلامة المهنية، وقبل التطرق لهذا المفهوم ، وجب علينا تعريف السلامة بشكل عام .

ففي اللغة هي النجاة والبراءة من العيوب والآفات، وجاء في الموسوعة العربية العالمية أن كلمة السلامة تدل على التدابير الوقائية التي يتخذها الإنسان لمنع الحوادث [3] ؛ بحيث أن السلامة تحمي الإنسان من خطر الإصابة وذلك بالوقاية من أسباب الحوادث والأمراض.

1- حنان علي موسى، **" الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية"**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006/ 2007، ص ص 25، 26 .

2- رقية سكيل،**" الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن"** ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، 2015 / 2016 ، ص 27 .

3- أحمد محمد أحمد موسى، **" السلامة المهنية في صناعة البناء والتشييد في السودان"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في هندسة العمارة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014 /2015 ، ص08 .

أما السلامة المهنية فتعرف بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية [1] ، فقد عرفها (محمد برادة غزيول) على أنها" :ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل.

وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية [2] .

أما(عمر وصفي عقيلي) فقد عرف السلامة المهنية على أنها" :مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفيزيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته[3] ، كما عرفها(رستم لطفي) بأنها: "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل " [4]

والسلامة المهنية هي ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية [5].

1- خالد حسن أحمد،**" نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"**، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2015 ، ص465 .

2- محمد برادة غزيول،**" الأمراض المهنية في التشريع المغربي، دراسة وتطبيق :ترجمة تقريبية لجدول تحديد نسب العجز الخاص بحوادث الشغل والأمراض المهنية"**، منشورات جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، المغرب، 1991 ، ص258 .

3- صفاء عبد الله العريضي، **" برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية"**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الصناعي، كلية التربية، جامعة دمشق، 2013 /2014 ، ص 13.

4- أمينة سلامة،**" الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017 /2018 ، ص 78.

5- سنان الموسوي،**" إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها "**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1 ، الأردن، 2004 ، ص14.

رانطلاقا من التعريفات السابقة التي تناولناها، يمكننا إعطاء تعريف إجرائي للسلامة المهنية على أنها: **"مجموعة الإجراءات التنظيمية الوقائية التي تقوم بها المؤسسة لحماية الموارد البشرية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه لتعزيز بيئة عمل لائقة وصحية وآمنة "** فالسلامة المهنية هي حماية العنصر البشري الذي يعد أساس العملية الإنتاجية من مختلف المخاطر التي قد تواجهه في بيئة العمل وذلك من خلال توفير إجراءات وقائية فضلا عن تحسين بيئة العمل لضمان أمن وصحة العاملين.

المطلب الثالث :**المفاهيم المتشابهة للسلامة المهنية**

الفرع الأول :المخاطر :هي تلك الظروف التي تنشأ أثناء عمليات التشغيل والتي تكون موجودة أصلا بحكم طبيعة العملية الصناعية والعاملين، وهذه الظروف تهيئ لوقوع حوادث وإصابات (1)؛ فالخطر هو احتمال وقوع هلاك أو حادث مفاجئ.

الفرع الثاني :الصحة :لقد عرفت هيئة الصحة العالمية مفهوم الصحة على أنها" حالة السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة وليست مجرد الخلو من المرض أو العجز "لأن الصحة تتمثل في حالة توازن وتلاؤم الإنسان في الوسط الذي يعيش فيه (2).

الفرع الثالث :الصحة المهنية :عرفتها منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بأنها" :فرع من فروع المعرفة الخاص بإدراك ومراقبة المخاطر الصحية في بيئة العمل بهدف حماية صحة العامل والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في جميع المهن، من خلال منع الخروج من الصحة ومراقبة المخاطر"(3)؛ فالصحة المهنية تهتم بإدامة صحة العامل الجسدية والعقلية من خلال إتباع إجراءات وقائية تحمي العامل من الإصابات والحوادث في بيئة العمل.

1- حمزة العلوان وآخرون،**" إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية"**، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، ط1 ، الأردن، 2014 ، ص 286.

2- سعيدة رحامنية، **" وضعية الصحة والخدمات الصحية في الجزائر** "مجلة الباحث الإجتماعي، العدد الحادي عشر، 2015، ص 219.

3- علاء عبد الرحمان سلمي،**" الأمراض المهنية(انتشار ألم الظهر بين الممرضين")**، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019 ، ص 15.

الفرع الرابع :الطب المهني :هو فرع من فروع الطب يهتم بمعالجة المخاطر التي تواجه العامل أثناء أداء العمل أو في موقع العمل، ويعمل الأطباء في هذا التخصص بصورة مستقلة، أو في مستشفى أو مستوصف، ورغم أن اختصاصي الطب المهني يعالجون الأمراض والإصابات المرتبطة بالعمل إلا أن معظمهم يعمل على الحيلولة دون وقوع إصابات العمل وأمراضه عن طريق تحسين وتعديل بيئة العمل (1) ؛ ويقو م الطب المهني على وضع مجموعة من القواعد والتعليمات اللازم ة للسيطرة على المخاطر في بيئة العمل ومنع وقوع الحوادث.

الفرع الخامس :الأمن الصناعي :العمل على تقليل الحوادث في الصناعة وتكاليف الإصابة الناتجة عنها، والتي تتناسب تناسبا طرديا مع عدد الحوادث والإصابات وذلك بغرض حماية العمال وزيادة الكفاءة الإنتاجية (2)، أي توفير ما يلزم من الإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها آمنة.

1- محمد عبد السميع علي،**" الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"**، مطبعة القاهرة، مصر، 1973 ، ص7.

2- علاء عبد الكريم البلداوي، رسل قليح حسن العزاوي،**" دور برامج إدارة المخاطر في مواجهة المخاطر بالمطارات الدولية"**، مجلة دراسات محاسبية ومالية، العدد 44 ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد، سبتمبر 2018 ، ص78 .

المبحث الثاني :أهداف السلامة المهنية

تهدف السلامة المهنية إلى العمل على الحد من المخاطر التي قد تواجه العامل وتشمل هذه الأهداف تلك المتعلقة ببيئة العمل، وبالعامل، وبعلاج العامل وتأهيله.

المطلب الأول :الأهداف المتعلقة ببيئة العمل

ويكمن ذلك من خلال توفير وسائل الأمن والصحة في بيئة العمل بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل وظروفه ويتجسد ذلك من خلال الأهداف التالية:

- بناء منظمة تتماشى مع التغيرات المستقبلية المراد إدخالها على العمل، مما يؤدي إلى توفر درجة عالية من السلامة والصحة.
- شراء تجهيزات وآلات فيها درجة عالية من الأمان، ولا ينتج عن استخدامها مخاطر.
- تصميم العمليات الإنتاجية بكامل مراحلها لجعل العمل فيها آمنا.
- الإعتماد على تكنولوجية الرجل الالي في أداء الأعمال أو المهام التي ينتج عنها درجة خطورة عالية على سلامة وصحة العاملين.
- استبدال إجراءات الرقابة على السلامة والصحة الحالية في مكان العمل بأخرى جديدة تتناسب مع طبيعة وتجهيزات العمل المستقبلي ومخاطره.
- وضع خطة تدريبية للفترة المقبلة لتهيئة الموارد البشرية من أجل التعامل مع مخاطر العمل المستقبلية المحتملة بكفاءة وحماية نفسها منها، ويجب أن تركز هذه الخطة على تنمية روح الالتزام لدى الموارد البشرية بتطبيق تعليمات السلامة والصحة في مكان العمل (1).
- التوجه إلى توظيف موارد بشرية لا يوجد في سجلها إصابات وأمراض مهنية، وكذلك منع التدخين لما يسببه المدخنين من تلوث في الهواء داخل مكان العمل، والتأكيد على الفحص الطبي عند التعيين لاكتشاف الأمراض المعدية، وكذا التأكيد على السلامة الجسدية للعاملين.

1- عبد العالي بكراوي،**" دور السلامة المهنية في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، 2018/ 2019 ، ص81 ص 82.

- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر، للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الإحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة.

- حماية العناصر البشرية من الأضرار الناتجة عن مخاطر العمل وظروف البيئة، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها (1).

1- أمينة سلامة، **" الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"**، مرجع سابق الذكر، ص99 .

المطلب الثاني :الأهداف المتعلقة بالعامل

يكمن الهدف الأساسي من تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الوصول إلى إنتاج جيد من دون حوادث وإصابات عن طريق حماية الأفراد و يتمثل ذلك في :

- الحماية من المخاطر وإزالة الخطر من منطقة العمل.
- توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر .
- توفير الجو المهني السليم من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة المريحة للعمل.
- حماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم .
- العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية والنفسية للعاملين في بيئة العمل(1).
- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر .
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر .
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين .
- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار(2).
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.
- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصارف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار (3).

1- حكيمة آيت حمودة، فتيحة بلعسلة،" **معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس**"، فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول تطبيق الأرغنوميا بالدول السائرة في طريق النمو، الأرغنوميا في خدمة التنمية، جامعة الجزائر2 ، الجزء الثاني،-28 - 29 ماي 2014 ،الجزائر، ص10.

2- محمد خالدي،**" قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية"**، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، 2015 ص204.

3- أميمة صقر المغني،**" واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"**، مرجع سابق الذكر، ص16 ، ص17.

المطلب الثالث :الأهداف المتعلقة بالعلاج والتأهيل

وتتمثل هذه الأهداف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودته إلى عمله مع ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله(1)، وتستهدف هذه الخدمة وقاية العمال وزيادة قدرتهم وإقبالهم على أداء العمل وهذا من خلال توفير مجموعة من الخدمات منها:

- خدمات الطوارئ :والمتمثلة في توفير الإسعافات الأولية للعاملين فور إصابتهم مع إجراء بحوث لاستقصاء الحوادث المهنية وتهيئة الظروف لمنع تكرارها.
- العلاج الطبي :وهذا من خلال توفير الخدمات العلاجية للعاملين في حالات الأمراض المهنية أو حالة إصابة .
- الخدمات الصحية الوقائية :وتشمل الخدمات العلاجية والوقائية بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل صحية .
- التأهيل الطبي :توفير الخدمات الصحية للعاملين المصابين بالعجز وتوفير أجهزة تعويضية مناسبة(2).

1- عبد العالي بكراوي،**" دور السلامة المهنية في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين"**، مرجع سابق الذكر،ص14.

2- موسى ذرذاري،**" مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2015/ 2016 ، ص30 .

المبحث الثالث :إجراءات السلامة المهنية

تشكل التشريعات القانونية المختلفة الإطار القانوني لإجراءات السلامة المهنية، حيث أنها تتضمن الكثير من القواعد والإجراءات الواجب إتباعها لتوفير السلامة المهنية للعنصر البشرى في المنشآت المختلفة، وهذا بداية من التخطيط ثم التنفيذ وصولا إلى التقييم لبرامج السلامة المهنية.

المطلب الأول :تخطيط برامج السلامة المهنية

يكون التخطيط لبرامج السلامة المهنية بإتباع الطرق التالية:

الفرع الأول :تحسين بيئة العمل:

من أهم إجراءات السلامة المهنية تحسين ظروف العمل للحد من المخاطر وإصابات العمل المحيطة بالعمل، من خلال إتخاذ الإجراءات التالية:

أولا :توفير الإضاءة الجيدة :وهذا يتطلب تصميم نظام سليم لها يقوم بها خبراء متخصصون يدرسون مقدار الإضاءة اللازمة لكل نوع من الأعمال فهناك أعمال تحتاج إلى إضاءة شديدة ومركزة على مساحات معينة، بينما أعمال أخرى لا تحتاج إلى هذا المقدار من الإضاءة وعند تصميم نظام الإضاءة لابد من أن يدرس توزيع الضوء بشكل مناسب، فمقدار الإضاءة الجيد يزيد من القدرة على العمل ويحمي العينين من الإرهاق [1].

ثانيا :توفير درجة حرارة مناسبة :إذ لابد من توفير وسائل لتلطيف درجة الحرارة في مكان العمل وبالتالي فقد أصبح التبريد المركزي والتدفئة المركزية لحماية العاملين من الأمراض الناشئة على ارتفاع أو انخفاض درجة الحرارة مسألة هامة.

ثالثا :تنظيم ساعات العمل :كل عامل ومهما كانت طبيعة عمله ذهنية أو عضلية فهو بحاجة إلى فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل الرسمية ليرتاح ويجدد نشاطه [2].

1- عمر وصفي عقيلي،**" إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي"**، دار وائل، الأردن، 2005 ص 588.

2- عبد الكريم مشان،**" دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ، 2019/2018 ، ص15 .

رابعا :ترتيب ونظافة مكان العمل :عندما يكون مكان العمل نظيفا وخاليا من الأوساخ وتوجد مساحات جيدة والمكاتب مريحة ومرتبة كل هذا يجعل نفسية الفرد منفتحة للعمل.

خامسا :معالجة الضجيج :يشكل الضجيج عنصرا أساسيا في الأعمال ذات المخاطر المرتفعة لذا يجب على المسؤولين على سلامة العمال إتخاذ الإجراءات الواقية كالتصميم الجيد للمباني والورشات باستعمال مواد عازلة للصوت.

سادسا :تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم منها تخصيص مراح واحد لكل (15) عامل ، وإقامة المرشات ذات الماء الساخن وتخصيص محل ملائم للعمال إذا كان (25) عامل منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل(1).

1- بن صابر بن عزوز،**" نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن "**، دار الحامد، الجزائر، 2011، ص248 .

الفرع الثاني :الاهتمام بالعنصر البشري

يجب أن نولي اهتمام كبير بالعنصر البشري باعتباره العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية من خلال الاهتمام بحياة العامل وظروفه الاجتماعي ة داخل المؤسسة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي بما يساهم في التخفيف من مخاطر وقوع حوادث مهنية من خلال:

أولا :الاتصال المباشر والتكوين الدائم حول السلامة وأساليب الوقاية بما يظهر اهتمام المؤسسة بسلامة موظفيها البدنية والنفسية.

ثانيا :انتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة بالدراسة الجماعية للمخاطر في العمليات الإنتاجية ومحاولة معالجتها.

ثالثا :تشجيع المبادرات الفردية مما يساعد في نمو المؤسسة وتطورها.

رابعا :إشراك الأفراد في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية(1).

الفرع الثالث :إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية

على الرغم من أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية في موقع العمل تقع على عاتق الإدارة، إلا أن إشراك الأفراد العاملين مع الإدارة في وضع وتنفيذ برامج السلامة المهنية، يساهم في زيادة التزامهم بتنفيذ هذه البرامج، وبالتالي ضمان فعاليتها وذلك باعتبارهم المجموعة المستفيدة بالدرجة الأولى من نجاح برنامج السلامة المهنية(2) ؛ فإشراك العامل في برامج السلامة المهنية يشعره بالرضا وأنه جزء من إتخاذ هذا القرار.

1- عبد الكريم مشان،**" دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية"**، مرجع سابق الذكر، ص 15.

2- صفاء عبد الله العريضي، **" برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية"**، مرجع سابق الذكر، ص 15 ، ص16.

الفرع الرابع :التدريب على منع الحوادث

تدريب العاملين على تنفيذ خطة لمواجهة مختلف المخاطر التي قد تواجههم في بيئة العمل وإجراء الاختبارات الدورية المنتظمة على تنفيذها وتنمية المهارات ورفع كفاءة القائمين على تنفيذها وتوفير المعدات والأجهزة اللازمة لذلك، بما يتناسب مع حجم ونوع وطبيعة النشاط الذي تجرى مزاولته (1) ؛ التدريب الجيد يضمن حماية العامل من الأخطار.

الفرع الخامس :استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية

تتوفر لدى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وحدة تنظيمية خاصة مهمتها توفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية وكذا مستلزمات الحرائق وصيانة المعدات لوقاية العاملين من الإصابات وذلك بوضع برامج تعليمية وتدريبية خاصة حيث يتلخص معدات الوقاية الشخصية بـ : مجموعة الوسائل التي يستخدمها العامل لتنقية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لغرض الحماية من حوادث العمل والوقاية من التأثيرات السلبية في بيئة العمل (2) ؛ فالالتزام بتطبيق تدابير السلامة وحرص العامل على ارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل يؤدي إلى حماية العامل وتقليل الحوادث.

1- مجدي عبد الله شراره، **" السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"** ، مؤسسة فريدريش إيبرت، مصر، 2016، ص 78 ، ص79.

2- عبد الكريم مشان،**" دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية"**، مرجع سابق الذكر، ص26 .

المطلب الثاني :تنفيذ برامج السلامة المهنية

بعد الانتهاء من مرحلة التخطيط لبرامج السلامة المهنية تأتي مجموعة من الإجراءات والتدابير الخاصة بتنفيذ هذه البرامج التي تقوم بها عدة جهات من خارج المنشأة وداخلها منه:

- وزير العمل(أو الوزير المختص بالعمل) : حيث يقوم بتنفيذ أحكام قانون العمل كاملا.
- مفتش العمل التابع لوزارة العمل : يقوم بتنفيذ كافة الأحكام المتعلقة بالسلامة المهنية الواردة في قانون العمل، حيث أن الوزير يقوم بتشكيل هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين المؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.
- لجنة السلامة العمالية في المنشآت الصناعية والمشّكلة بغرض تحقيق السلامة والصحة المهنية داخل المنشأة.
- صاحب المؤسسة الصناعية أ و مديرها المسؤول عنها .
- دور العامل نفسه في تنفيذ إجراءات السلامة والصحة المهنية [1] .

المطلب الثالث :تقييم برامج السلامة المهنية

بعد الانتهاء من تنفيذ البرامج حسب الخطة الزمنية المقترحة، يتطلب القيام بتقييم شامل متعدد الجوانب له، وبصفة خاصة تقييم أثار برامج السلامة المهنية في المؤسسة، كما يجب إعطاء فترة كافية حتى يتم رصد النتائج النهائية . [2]

وتشمل هذه المرحلة متابعة تنفيذ وتقييم هذه البرامج حتى إذا ما تبين أن هناك قصور في التنفيذ أو إذا ما ظهرت أية عيوب عند التطبيق يتم معالجتها، فإن التوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة ورقابة مستمرة من قبل الجهات المختصة، كل ذلك من أجل التأكد من تطبيق تعليمات الصحة والسلامة المهنية بشكل سليم، ومعرفة المخالفات والإبلاغ عنها، ثم فرض العقوبات المناسبة على المخالفين، وعند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها والعمل على تجنبها مستقبلا، كما أن عملية المتابعة والتفتيش

1- أميمة صقر المغني،" واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، مرجع سابق الذكر، ص 38 .

2- أمينة سلامة، " الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"، مرجع سابق الذكر، ص 83 .

المستمرة تساعد في التمسك بقواعد وإجراءات السلامة المهنية، كما تكشف عن أية عيوب في البرنامج مما يساعد على إعادة النظر فيه لعلاج مثل هذه العيوب [1].

تلتزم المؤسسة بوضع والحفاظ على الإجراءات اللازمة لتحديد المخاطر وتقييم مدى خطورتها مع اتخاذ التدابير الضرورية، وتلتزم أيضا الأخذ بعين الاعتبار نتائج هذا التقييم ومدى فاعلية إجراءات التحكم والسيطرة على المخاطر وذلك عند تحديد أهداف الصحة والسلامة المهنية، وتسعى المؤسسة لتوثيق وتحديث هذه البيانات، مع وجوب أن يكون أسلوب المؤسسة في تحديد المخاطر وتقييم الخطورة بتوفير وسائل المراقبة لضمان الفاعلية والتقيد الزمني الخاص بالإجراءات المطلوب تطبيقها [2].

1- ماجدة نوار،" فعالية إجراءات ا لصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة"، مرجع سابق الذكر، ص 43 ،ص44.

2- عز الدين عثمان،" **تقييم وإدارة المخاطر المهنية، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات(أوشا) وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو، وهران**"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران 2 ، 2018 / 2019 ، ص 78 ، ص79.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل تبين لنا ان السلامة المهنية تعد حلقة وصل مهمة في الدورة الإنتاجية ولعل هذا ما أهلها لتكون محطة مهمة لدى منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الإقليمية ناهيك عن اهتمام الدول بهذا الجانب لتجسيد وتأمين السلامة المهنية في مختلف المؤسسات الإنتاجية بالإضافة إلى الترويج لمختلف برامج وإجراءات السلامة المهنية من أجل مواجهة المخاطر المحيطة بالعامل داخل بيئة العمل سواء للعامل أو للمؤسسات الإنتاجية وكذا متابعة مختلف هذه البرامج والتشديد عليها بهدف الوصول إلى بيئة عملية آمنة تحفظ حياة وسلامة العامل، فالسلامة المهنية تمس بجميع آليات العمل ابتداء من حماية ورعاية العنصر البشري وكذا صيانة وسائل الإنتاج وذلك من أجل خلق بيئة عمل آمنة تضمن استمرارية العملية الإنتاجية بأقل الخسائر البشرية والمادية، وهذا ما يفند الفرضية الأولى التي مفادها أن قواعد السلامة المهنية تعيق العامل وتؤثر سلبا على العملية الإنتاجية.

الفصل الثاني

تقنين السلامة المهنية

في

التشريع الجزائري

تمهيد:

يتعرض العامل أثناء ممارسة عمله لعدة مخاطر مهنية، قد ينجم عنها عدة أضرار جسدية ومادية، وتسعى الجزائر على غرار كافة دول العالم إلى تكريس مبدأ الحق في العمل اللائق وفي بيئةٍ آمنة تضمن للعامل كرامته وصحته، فبيئة العمل غير الآمنة تؤدي إلى العديد من المخاطر الصحية التي تنعكس سلبا على الإنتاجية والاقتصاد الوطني، ويعد الالتزام بقواعد السلامة المهنية في الجزائر أمر ضروري تشمل وضع سياسة وإستراتيجية وطنية من خلال إبرام الاتفاقيات الدولية والإقليمية وسن القوانين المحلية، وذلك بتطبيق مجموعة من القواعد التي تهدف إلى تأمين بيئة عمل خالية من مسببات حوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الأول :الأسس القانونية للسلامة المهنية في الجزائر

تعد السلامة من بين المحاور التي عالجها المشرع الجزائري حيث سن عدة قوانين وتنظيمات ومراسيم محلية، كما صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات دولية وإقليمية في هذا الشأن.

المطلب الأول :اتفاقيات السلامة المهنية التي صادقت عليها الجزائر

إدراكا من الجزائر لأهمية الحفاظ على سلامة بيئة العمل، صادقت على الكثير من الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تعنى ببيئة العمل وتكريس السلامة المهنية.

الفرع الأول :الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر

تعتبر اتفاقيات العمل الدولية هي المعاهدات التي تبرم في إطار المؤتمر، وتصبح ملزمة لكل دولة بعد المصادقة عليها، وقد وضعت المنظمة العديد من الاتفاقيات، شملت مختلف جوانب العمل، نذكر من بينها الاتفاقية رقم (01) لسنة(1919) المتعلقة بتحديد ساعات العمل بـ (48) ثمان وأربعين ساعة أسبوعيا، والاتفاقية رقم (42) لسنة (1942) الخاصة بالأمراض المهنية، والاتفاقية رقم (154) لسنة (1981) الخاصة بالعلاقات المهنية وغيرها من الاتفاقيات الأخرى، التي تشمل تنظيم العديد من الجوانب الهامة لعلاقات العمل، وعليه فإن عملية التصديق على اتفاقيات العمل الدولية يفرض على الدولة المعنية تعديل أو إثراء الحقوق الأساسية التي تمثل في جوهرها أوضاع وظروف مشتركة بين مختلف الدول، وقد منح الدستور الجزائري، للاتفاقيات الدولية صفة السمو على القانون الداخلي إذ تلغي النص القانون الوطني إذا تعارضت أحكامهما[1] .

وقد صادقت الجزائر على العديد من اتفاقيات العمل الدولية وهذا على سنوات متفرقة من بينها:

أولا سنة (1962) : تم المصادقة على الاتفاقية رقم (13) لسنة (1921) حول الإسبيداج، والاتفاقية رقم (17) لسنة (1925)حول تعريض حوادث العمل، والاتفاقية رقم (18) لسنة (1925) حول الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم) (19) لسنة (1925)حول المساواة في التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم (32) لسنة (1932) حول حماية عمال الأحواض، والاتفاقية رقم (42) لسنة (1934) حول الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم (73) لسنة (1946) حول الفحص الطبي لعمال البحار.

1- محمد أمين صحبي،**" النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2018/2017، ص37.

والاتفاقية رقم (77) لسنة (1946) حول الفحص الطبي للعمال القصر في الصناعة، والاتفاقية رقم (78) لسنة (1946)حول الفحص الطبي للعمال القصر في النشاطات غير الصناعية، والاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم [1].

ثانيا كما صادقت سنة (1969) : على الاتفاقية رقم (105) المتعلقة بإلغاء العمل الإجباري لسنة (1957)، الاتفاقية رقم (111)المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة لسنة (1958) ، وعلى الاتفاقية رقم (119) لسنة (1963) حول حماية الآلات، والاتفاقية رقم (120) لسنة (1964)المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب، الاتفاقية رقم (122) حول سياسة الاستخدام بسنة (1964) ، والاتفاقية رقم (127) لسنة (1967) حول الحد الأقصى للوزن [2].

ثالثا :وصادقت سنة(1984): على الاتفاقية رقم (138) الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل لسنة (1973) ، الاتفاقية رقم (142) الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية لسنة (1975) ، الاتفاقية (150) الخاصة بإدارة العمل لسنة (1978) [3].

رابعا :كما صادقت سنة(2006): على الاتفاقية الدولية رقم (155) لسنة (1981) حول أمن وصحة العمال والتي وضعت سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل والاتصال والتعاون على جميع المستويات في هذا المجال [4]، وتنص هذه الاتفاقية على وضع سياسة وطنية متسقة في مجال صحة وسلامة العمال وبيئة العمل، كما تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، وتهدف هذه الاتفاقية إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية، وذلك بالتقليل من المخاطر في بيئة العمل، كما توضح الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية والمعايير المفصلة لكيفية اتخاذ الإجراءات سواء على المستوى الكلي (البلد) أو الجزئي (المؤسسة)، من خلال اتخاذ

1- وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي،" **قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر"**، تم تصفح الموقع الإلكتروني، بتاريخ 21 / 03 / 2020 ، سا 10:45 :https://www.mtess.gov.dz/ar،

2- محمد أمين صحبي،**" النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"**، مرجع سابق الذكر، ص37.

3- وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي،" **قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر"** ، مرجع سابق الذكر.

4- محمد أمين صحبي،" النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"، مرجع سابق الذكر، ص38.

تدابير تشريعية وتنظيمية و إقامة نظام تفتيش، وكذا يجب على أصحاب العمل تقديم المعدات والملابس اللازمة للقيام بالعمل وتوفير بيئة آمنة، من خلال أخذ الاحتياطات اللازمة سواء للآلات أو المعدات [1].

واعتمدت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم (167) بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة بجنيف في (20) يونيو 1988 إذ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-06 المؤرخ في (12 محرم 1427) الموافق (11 فبراير 2006) وتطبق أحكامها على جميع أنشطة البناء أي على أشغال البناء والهندسة المدنية، والتركيب والفك أو على أية عملية نقل تجرى في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع[2].

الفرع الثا ني :الاتفاقيات العربية المصادق عليها من طرف الجزائر

عندما أنشئت منظمة العمل العربية أولت اهتماما كبيرا لحماية القوى العربية العاملة من المخاطر المهنية، لذلك اعتمدت عدة اتفاقيات بشأن السلامة المهنية، ومن الاتفاقيات العربية التي صادقت عليها الجزائر مايلي:

أولا :الاتفاقية العربية رقم (7) المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المبرمة بمصر في مارس (1977)، وصادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي (05-280) المؤرخ في (4 أوت 2005)، تضمنت أحكام هذه الاتفاقية على (20) مادة وذلك بتحقيق المساواة بين جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فيما يخص بالتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية[3].

ثانيا :الاتفاقية العربية رقم (13) بشأن بيئة العمل المبرمة ببنغازي في(مارس 1981) ، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي (05-281) المؤرخ (14 أوت 2005) ، وتضمنت تحسين بيئة العمل وجعل محيطه ملائم ا للقدرات العاملين [4].

1- عبد الكريم مشان،**" دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية"**، مرجع سابق الذكر، ص ص 33 ، 34 .

2 - محمد أمين صحبي،**" النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"**، مرجع سابق الذكر، ص45.

3- نفس المرجع، ص48 .

4- جيلالي بوسبحة،**"الحماية من الأعمال المضنية (في التشريع الجزائري وعلى ضوء المعايير الدولية للعمل")** ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 ،2015/ 2016 ، ص44 .

ثالثا: الاتفاقية العربية رقم (17) بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين كما صادقت الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي (05-282) المؤرخ (14 أوت 2005) وتضمنت المادة (34) مواضيع مختلفة منها تعريف التأهيل، وتشغيل المعوقين، وكذا التعاون العربي في مجال رسم سياسة موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم واتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية [1].

المطلب الثاني :القوانين والتنظيمات المحلية الخاصة بالسلامة المهنية

وضع المشرع الجزائري مجموعة متنوعة من النصوص القانونية والمراسيم التنفيذية التي تحرص على وقاية العمال من التعرض لحوادث العمل والأمراض المختلفة في بيئة العمل وألزم المؤسسات على تطبيقها والعمل بها، وقد شملت هذه القوانين المرحلة الاشتراكية ومرحلة الانفتاح الاقتصادي ومن بين هذه القوانين نجد:

الفرع الأول :قوانين وتنظيمات السلامة المهنية في المرحلة الاشتراكية :

من بين أهم القوانين والتنظيمات التي سنتها الجزائر في الفترة التي انتهجت فيها النظام الاشتراكي والخاصة بالسلامة المهنية مايلي:

أولا :الأمر (71-74) المؤرخ في (16 نوفمبر 1971) المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات[2]، بحيث تنص المواد (49 ، 50، 51) منه على حفظ الصحة والأمن للعمال.

ثانيا :الأمر (71-75) المؤرخ (16 نوفمبر 1971) المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص [3] ، تنص المادة (12) منه على تحسين ظروف الأمن والسلامة وطب العمل من الأخطار المهنية.

1- محمد أمين صحبي،" النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"، مرجع سابق الذكر، ص 50.
2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات"، الصادر بتاريخ 13/ 1971/12 ، (الجريدة الرسمية، العدد 101) ، ص1736-1741
3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" الأمر 71 -75 المؤرخ في 1971/11/16 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص"، الصادر بتاريخ13 / 12/ 1971،(الجريدة الرسمية، العدد 101)، ص 1741 - 1742

ثالثا :المرسوم رقم (74-255) المؤرخ في (28 ديسمبر 1974) المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية [1]، وشملت عدة مواد متعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية خاصة تلك التي تضمنت المواد رقم (11،12،13) من المرسوم السالف الذكر.

رابعا : قانون رقم (78-12) المؤرخ في (05 أوت 1978) المتضمن القانون الأساسي العام للعامل [2]، بحيث يلزم المؤسسة المستخدمة ضرورة تأمين للعمال الوقاية وصحة والأمن خاصة ما نصت عليه المواد (13،14،15) .

خامسا :قانون (83-13) المؤرخ في (02 جويلية 1983) ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[3]، والذي يحدد الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث أو مرض مهني أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي اليه العامل.

سادسا :المرسوم التنفيذي رقم (86-132) المؤرخ في (27 ماي 1986) حول حماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية[4]، والذي يحدد المبادئ العامة لحماية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجم من الإشعاعات الأيونية لاسيما أثناء عملية الاستيراد للمواد المشعة وصنعها وتحويلها.

سابعا :القانون رقم (88-07) المؤرخ في (26 جانفي 1988) حول الصحة والسلامة والطب المهني [5]، يهدف هذا القانون إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**" المرسوم رقم74 -255 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية"**، الصادر بتاريخ 07 /01 /1975،(الجريدة الرسمية، العدد 02) ، ص17- 19.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" قانون رقم78- 12 المؤرخ في 5 أوت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل"، الصادر بتاريخ 1978/08/08 ،(الجريدة الرسمية، العدد 32) ، ص724-731 .

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**" قانون83 -13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"**، الصادر بتاريخ 05 /07 / 1983، (الجريدة الرسمية، العدد 28) ص 1809/1818.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **" المرسوم التنفيذي رقم86- 132 المؤرخ في 27 ماي 1986 ، المتعلق بحماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية"**، الصادر بتاريخ28 / 05 / 1986 ،(الجريدة الرسمية، العدد) 22 ، ص 870/881.

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " القانون رقم 88- 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالصحة والسلامة والطب المهني" ، الصادر بتاريخ 1988/01/27،(الجريدة الرسمية، العدد 04) ، ص 117-124.

الفرع الثاني :قوانين وتنظيمات السلامة المهنية في مرحلة الانفتاح على اقتصاد السوق :

من بين أهم القوانين الخاصة بالسلامة المهنية التي سنتها الجزائر في فترة الانفتاح على اقتصاد السوق مايلي:

أولا :القانون رقم (90 -11) المؤرخ في (21 أفريل 1990) المتعلق بعلاقات العمل [1]، حيث نص في المادة (07) منه على مختلف التدابير الواجب اتخاذها من طرف العامل للوقاية والحماية الصحية

ثانيا :المرسوم التنفيذي (91 -05) المؤرخ في (19 جانفي 1991) المتعلق بالقواعد العامة لمعايير الحماية الضرورية حول الصحة والسلامة في مكان العمل [2]،وقد ركز هذا المرسوم على ضرورة النظافة وحفظ الصحة ونقاوة أماكن العمل في كل مؤسسة.

ثالثا :المرسوم رقم (93 -120) المؤرخ في (15 ماي 1993) المتعلق بتنظيم طب العمل [3]، والذي يوضح صلاحيات طبيب العمل وكذا تنظيم طب العمل داخل المؤسسة.

رابعا :المرسوم التنفيذي رقم (96 -209) المؤرخ في (05 جوان 1996) ، المتعلق بتشكيل وتنظيم وعمل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه[4]، بحيث يتشكل المجلس من الوزير أو ممثل عنه.

خامسا :المرسوم التنفيذي رقم (01- 285) المؤرخ في (24 سبتمبر 2001) المتعلق بحضر التبغ في الأماكن العامة[5]، حيث يمنع تعاطي التبغ في المؤسسات المدرسية، ومؤسسات التعليم الحضري، والتكوين المهني ، الصحة ، وأماكن استقبال القصر وإيوائهم...

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" **القانون رقم 90 -11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل**" ، الصادر بتاريخ 25 /04/ 1990 ،(الجريدة الرسمية، العدد 17) ، ص.562 -576

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" **المرسوم التنفيذي 91 -05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 ، المتعلق القواعد العامة لمعايير الحماية الضرورية حول الصحة والسلامة في مكان العمل**"، الصادر بتاريخ23 /01/ 1990 ،(الجريدة الرسمية، العدد 33) ، ص.74- 81

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" **المرسوم رقم93 -120 المؤرخ في 15 ماي 1993 ، المتعلق بتنظيم طب العمل**"، الصادر بتاريخ19 / 05 / 1993 ،(الجريدة الرسمية، العدد 33) ، ص09- 15

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " المرسوم التنفيذي رقم 96 -209 المؤرخ في 05 جوان 1996 ، المتعلق بتشكيل وتنظيم وعمل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه"، الصادر بتاريخ 09/ 01 / 1996 ،(الجريدة الرسمية، العدد 35) ، ص09 -10

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " **المرسوم التنفيذي رقم 01 -285 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 ، المتعلق بحضر التبغ في الأماكن العامة**"، الصادر بتاريخ 26/ 09 / 2001،(الجريدة الرسمية، العدد 55) ، ص18-19

سادسا :المرسوم التنفيذي رقم (01 -341) المؤرخ في (28 أكتوبر2001) المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها[1]، ويختص عمل اللجنة في إبداء رأيها في جوانب الوقاية الصحية.

سابعا :المرسوم التنفيذي رقم (02 -427) المؤرخ في (07 ديسمبر 2002) المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية[2]، بحيث يبين كيفية إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية التي يمكن أن تصيبهم، وتدابير الوقاية لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل.

ثامنا :المرسوم التنفيذي رقم (05 -09) المؤرخ في (08 جانفي 2005) المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وكذا المندوبين الدائمين ومندوبي الوقاية الصحية والأمن[3]، وتتمثل صلاحياتها في ضمان تطبيق مختلف القواعد الخاصة بالوقاية الصحية داخل المؤسسة.

تاسعا :المرسوم التنفيذي رقم (05 -10) المؤرخ في (08 جانفي 2005) المتعلق بصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها[4]، بحيث تتشكل عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" **المرسوم التنفيذي رقم 01 -341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها**" ، الصادر بتاريخ 31 / 10 / 2001 ،(الجريدة الرسمية، العدد 64) ، ص15 -17.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، " **المرسوم التنفيذي رقم 02- 427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية**"، الصادر بتاريخ 11 / 12 / 2002،(الجريدة الرسمية، العدد 82)، ص18 -21 .

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" **المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وكذا المندوبين الدائمين ومندوبي الوقاية الصحية والأمن**"، الصادر بتاريخ 09/ 01 / 2005 ،(الجريدة الرسمية، العدد 04) ، ص20 -23 .

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" **المرسوم التنفيذي رقم 05 -10 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها**"، الصادر بتاريخ 09 /01 / 2005،(الجريدة الرسمية، العدد 04) ، ص23 -26 .

عاشرا :المرسوم التنفيذي رقم (05 -11) المؤرخ في (08 جانفي 2005) المتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها(1)، ويعد إنشاء مصلحة الوقاية الصحية إجباريا كلما اقتضت طبيعة نشاط المؤسسة ذلك.

إحدى عشر :المرسوم التنفيذي رقم (20 -69) المؤرخ في (21 مارس 2020) المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد) 19 ومكافحته(2)، والذي يهدف إلى تحديد تدابير للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل.

المطلب الثالث :الهيئات المعنية بالسلامة المهنية في الجزائر

إن الأدوات التشريعية تبقى دون فعالية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية، حيث توجد حاليا على المستوى الوطني هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية، حيث يتمثل أهمها في:

الفرع الأول :مفتشية العمل :

وهي هيئة وطنية تعمل تحت وصاية وزارة العمل، وذات دور أساسي في مجال الوقاية، حيث أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية كالتنظيمية المتعلقة بالعمل، وتعمل على حماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، وبالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة كالتفتيش في شروط وظروف العمل في المؤسسات الإنتاجية، كما تساهم في مجال السلامة المهنية من خلال أدائها لدور إعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولين ومدراء الوحدات والمؤسسات فيما يخص تطبيق تشريع العمل والسلامة من الأخطار المهنية(3)، حيث يقوم مفتش العمل بمراقبة أي تقصير أو إخلال من جانب صاحب العمل في تطبيق أحكام وقواعد الأمن والوقاية الصحية (4).

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،"**المرسوم التنفيذي رقم 05 -11 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها**"، الصادر بتاريخ 09/ 01 / 2005 ،(الجريدة الرسمية، العدد 04) ، ص26- 28 .

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،"**المرسوم التنفيذي رقم 20- 69 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته**"، الصادر بتاريخ2020/01/21 ، (الجريدة الرسمية، العدد 15) ، ص06–07 .

3- خيرة بلمجاهد، " ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط"، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2018 /2019، ص20

4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط3، الجزائر، 2006، ص 171

الفرع الثاني :المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة :

أنشأ هذا المعهد بتاريخ (07/ 06/ 1972) حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية كالوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائه لمجموعة من النشاطا ت(1).

الفرع الثالث :الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية والبناء:

تأسست هذه الهيئة بتاريخ (02/ 09 / 1954) قبل الاستقلال، وتم إعادة تنظيمها بتاريخ (20/ 02 / 1976) وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة، لكن نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملحقة بها كون هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على المستوى الوطني (2).

الفرع الرابع : الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء :

تعتبر الوقاية من حوادث العمل من بين مهام هذا الصندوق الذي كان معروفا سابقا بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل وهو مكلف أيضا بتقديم التعويضات، وكذا القيام بالنشاطات التالية:

أولا :حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل.

ثانيا :إجراء التحقيقات الميدانية حول حوادث العمل.

ثالثا :القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية.

رابعا :العمل على تشجيع النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية في العمل (3).

1- بلال مشعلي،" دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، رسالة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010 /2011، ص 96

2- خيرة بلمجاهد، " ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط"، مرجع سابق الذكر، ص20

3- بلال مشعلي، " **دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية**"، مرجع سابق الذكر، ص97

المبحث الثاني :الحماية القانونية من حوادث العمل في التشريع الجزائري

تعد حوادث العمل مظهرا من مظاهر المخاطر التي تهدد أمن وسلامة العامل في بيئة عمله بحيث حظيت حوادث العمل أهمية بالغة في القانون الجزائري.

المطلب الأول :مفهوم حادث العمل

تشمل حوادث العمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمه أو نتيجة لذلك(1) .

الفرع الأول :تعريف حادث العمل :

لقد عرفت المادة (06) السادسة من القانون (83-13) حادث العمل كما يلي " :يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية نتيجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل " (2).

كما يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

-القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

-ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارسته.

-مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل(3)

-النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

-القيام بعمل متفان للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك (4).

1- جمال الطاهر منجل،" الوقاية المهنية"، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1 ، عمان، 2017 ، ص 137

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" قانون83- 13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"، مرجع سابق الذكر، ص 1810

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" الأمر رقم 96 -19 المؤرخ في 06 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83 -13 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"،(الجريدة الرسمية، العدد 42) ، المادة 02 المعدلة والمتممة للمادة رقم 07 من القانون رقم 83 -13، ص 17

4- المرجع نفسه، المادة 03 المعدلة والمتممة للمادة رقم 07 من القانون رقم 83 -13 ، ص17

وقد زاد المشرع في توسيعه عند تحديد مفهوم حادث العمل عندما اعتبر حادث الطريق بمثابة حادث عمل حيث قضى في الماد ة (12) الثانية عشر من القانون (83-13) على أن يعتبر في حكم حادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، مهما كانت وسيلة النقل المستعملة في ذلك غير أنه اشترط عدم انقطاع أو انحراف مسار المؤمن له المعتاد للذهاب عبره إلى عمله إلا إذا دعت الضرورة سواء كان ذلك بحكم الاستعجال أو بسبب ظرف عارض أو لأسباب قاهرة(1) وقد يقع حادث العمل إما أثناء العمل ، أو بسببه أو أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة (2)

الفرع الثا ني :الشروط الواجب توفرها في حادث العمل

وتظهر الشروط من خلال موقف المشرع الجزائري في المادة السادسة من القانون (83 -13) بحيث تتبين في:

أولا : وجود ضرر بدني : لا يمكن اعتبار حادث العمل واقعة إلا إذ ألحقت الضرر بجسم العامل مهما كانت صفة هذا الضرر وخطورته ويشمل الجرح والكسر والاضطرابات النفسية والعصبية(3) وفي التشريع الجزائري للمصاب الحق في الإمداد بالألات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وفي إصلاحها وتجديدها له(4).

1- الواسعة زرارة صالحي، **" الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30 ، كلية الحقوق، جامعة باتنة، ديسمبر 2008 ، ص 167

2- كاتية هاليت، لامية ماكب،**" حماية المورد البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية"**، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014 /2015 ، ص24

3- فوزية غميض،**" أثر العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية"**، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2 ، 2019/2018، ص178

4- المادة 30،**" قانون83 -13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"**، مرجع سابق الذكر، ص 1813

ثانيا :الصفة الفجائية :يشترط المشرع الجزائري لتكييف الحادث كحادث عمل أن يقع هذا الحادث فجائيا بمعنى غير متوقع حدوثه باعتبار لو كان كذلك لأمكن تفاديه أو الوقاية منه وذلك باتخاذ إجراءات الحيطة والحذر، بمعنى أن يبدأ الحادث وينتهي في فترة وجيزة يمكن فيها تحديد متى بدأ الحادث ومتى انتهى كالسقوط أو الانفجار أو الصدمة .... (1)، والتعرض المستمر لأسباب الضرر يؤدي إلى الإصابة بمرض مهني وليس بحادث عمل فمعيار المفاجأة هو أساس التفرقة بينهما.

ثالثا :السبب الخارجي :بمعنى أن هناك قوة خارجية تؤدي إلى إصابة العامل مثل وفاة العامل جراء التعرض للحرارة الشديدة لأن ضربة الشمس تعد قوة خارجية هذا بالنسبة للقوى الخارجية المادية، أما بالنسبة للقوى الخارجية المعنوية فتتمثل في تعرض العامل للخوف الشديد أو الفزع من رؤية الحريق، فتعتبر بذلك حادث عمل، فسبب الحادث لا بد أن يحدث بسبب قوة خارجة عن التكوين الجسماني للعامل المصاب، و لا يهم أن يكون الفعل الخارجي ماديا أو معنويا، فقد يكون انهيارا أو انفجارا، كما قد يكون امتناعا عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية(2)

رابعا :العلاقة السببية بين العمل والإصابة :أن يكون حادث عمل قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وقد نصت المادة (9) من القانون (83-13) على أنه" :يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس "(3)

3- الواسعة زرارة صالحي، " **الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل** "، مرجع سابق الذكر، ص. 169

4- فوزية غميض، " **أثر العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية**"، مرجع سابق الذكر، ص. 178

5- فتيحة فرشان،" **نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012 - 2013 ، ص58

المطلب الثاني :إجراءات إثبات حوادث العمل

تتضمن حوادث العمل مجموعة من الإجراءات والتي يجب أن تشملها لإثبات الحادث وتتضمن مايلي:

الفرع الأول :التصريح بالحادث :حتى يستحق المؤمن عليه المصاب بحادث العمل حقوقه المنصوص عليها في القانون 13/83المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يجب أن يتم التصريح بحادث العمل، والذي يعد أول إجراء يقوم به العامل عند وقوع حادث العمل ، وذلك وفقا لنص المادة (13) من القانون المذكور سالفا، ويتم التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف (24 ساعة) ما عدا في الحالات القاهرة ولا تحتسب أيام العطل، وصاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف (48 ساعة) ولا تحسب أيام العطل، وهيئة الضمان الاجتماعي تخطر على الفور مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص(1)، إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل وذلك في أجل مدته (04 سنوات)اعتبارا من يوم وقوع الحادث(2)

الفرع الثاني :الفصل في الطابع المهني :بعد التصريح بحادث العمل يتم النظر في الملف المتعلق بحادث العمل ، فعندما يتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي ملف كامل يحوي جميع العناصر أهمها التصريح بالحادث، يجب عليها أن تبث في الطابع المهني للحادث، وذلك في ظرف عشرين (20)يوما، وفي حال تجاوز المدة ولم تصدر أي قرار أعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا (3) وإذا اعترضت هيئة الضمان الإجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرار رفض الملف في ظرف (20) يوما وهذا اعتبارا من تاريخ ورود نبأ حادث العمل إلى مصالحها كيفما تم لها ذلك (4).

الفرع الثالث :معاينة الإصابة: لمعاينة الإصابات الناجمة عن حادث العمل يحرر الطبيب الذي

1- فتيحة فرشان،**" نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري"**، مرجع سابق الذكر، ص 74

2- المادة 14 ،" **قانون83 -13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ،المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"**، مرجع سابق الذكر، ص1811

3- فيروز قالية، " **الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011 / 2012 ، ص 127

4- المادة 17 ،" **قانون83 -13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"**، مرجع سابق الذكر، ص1811

اختاره المصاب شهادتين وفقا لما نصت عليه المادة رقم (22) من القانون (83-13) والتي تتمثل في:

أولا :شهادة أولية لأثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

ثانيا :شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا كان عجزا دائما[1]

المطلب الثالث :نظام تعويض حوادث العمل.

يستفيد العامل المصاب أو ذوي حقوقه في حالة إثبات الطابع المهني تعويضا تقدمه هيئة الضمان الإجتماعي، باعتباره مؤمنا لديها بشرط أن يكون صاحب العمل دفع عليه مسبقا اشتراكات التأمين من الأخطار المهنية، [2] وتكون نسبة التعويض التي يحصل عليها المصاب حسب:

الفرع الأول :التعويض عن العجز المؤقت :يعتبر العجز المؤقت هو عدم قدرة المصاب عن ممارسة عمله بعد وقوع الإصابة وخلال فترة العلاج لحين انتهائه إما بالشفاء أو العجز الدائم أو الوفاة [3]، يتم التعويض عن العجز المؤقت عن العمل بواسطة الأداءات المنصوص عليها في المواد من (29) إلى (30) من القانون (13/83) [4]، وإذا أصيب العامل نتيجة حادث عمل ونتج من جراء ذلك عجزا مؤقتا، فإنه يستفيد من أداءات أقرها لو القانون، وهي:

أولا :الأداءات العينية :يضمن المشرع للعامل المصاب بحادث عمل أو ذوي حقوقه، الإستفادة من الأداءات العينية، بغض النظر عن سبب الإصابة أو الشخص المتسبب بالحادث، أو إن كان السبب أو الشخص المتسبب مجهولين؛ وتعوض هيئة الضمان الإجتماعي العامل المصاب بالأداءات العينية سواءا المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة، وتشمل هذه الرعاية الطبية العلاج بالمياه المعدنية، الاستعانة بالأعضاء الاصطناعية [5].

1- محمد أمين صحبي،**" النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"**، مرجع سابق الذكر، ص63

2- كاتية هاليت، لامية ماكب،**" حماية المورد البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية"**، مرجع سابق الذكر، ص 27

3- منال دحماني،**" الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري"**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2018 / 2019 ، ص 190

4- وسيلة بورجو،**" دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل "**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر1 ، 2012/ 2013 ، ص47

5- عبد المليك بوتغريوت،**" الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011 /2012 ، ص95

ثانيا :الأداءات النقدية :بالإضافة إلى الحق من الاستفادة من الأداءات العينية، فإن للمصاب الحق في الأداءات النقدية، وأكد المشرع الجزائري على أن تكون أداءات العجز المؤقت مطابقة للأداءات التي تمنح في حالة المرض الخاص بالتأمينات الإجتماعية(1)، وقد أطلق القانون (13/83) مصطلح التعويضة اليومية على الأداءات النقدية ولقد نصت المادة (36) من القانون (13/83) المعدلة بموجب المادة (04) من الأمر رقم (19/96) على أن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة عجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو الجرح أو الوفاة، وإذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس (2) .

الفرع الثاني :التعويض عن العجز الدائم : قد تُخلف الإصابة بعد انتهاء العلاج عجزا دائما للعامل تمنعه من ممارسة عمله، أي أن حالته أصبحت غير قابلة للتحسن بصفة ملموسة وسريعة بعلاج طبي ملائم، إذ يتم تحديد تاريخ معين لاستقرار الجروح والإصابات، يسمى بتاريخ الجبر حيث يعبر هذا الأخير عن استقرار الحالة الصحية للعامل المصاب ويؤكد انتقاله من مرحلة العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم، ويتم تحديد انتهاء مدة العجز المؤقت من قبل الطبيب المعالج وبعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الإجتماعي تنتهي معه مرحلة الإستفادة من التعويضات اليومية ويتحدد من خلالها تاريخ الجبر (3) .

يتم التعويض عن العجز الدائم بالحق في الريع وهو مبلغ مالي يقدر وفقا لنسبة العجز والأجر، وتنص المادة (39) من القانون (13/83) على أنه" يحسب الريع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحدة أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشر شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه لحادث " (4).

1- منال دحماني،" **الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري**"، مرجع سابق الذكر، ص 191

2- فتيحة فرشان،**" نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري"**، مرجع سابق الذكر، ص115

3- منال دحماني،" **الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري**"، مرجع سابق الذكر، ص 197

4- وسيلة بورجو،**" دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل"**، مرجع سابق الذكر، ص 48

الفرع الثالث :التعويض في حالة الوفاة : إذا أدى حادث العمل إلى وفاة هذا العامل استحق ذوي حقوقه تعويضا عن ذلك وهذا ما نصت عليه المادة (53) من القانون (13/83) المعدلة بموجب الأمر رقم (96 / 19) المؤرخ في (06 جويلية 1996) بقولها:

"إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتها المادة (34)من القانون رقم (83/ 12)المؤرخ في (02 جويلية 1983) المتعلق بالتقاعد وذلك ابتدءا من اليوم الموالي للوفاة"(1).

1- الواسعة زرارة صالحي، " **الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"**، مرجع سابق الذكر، ص175

المبحث الثالث :الحماية القانونية من الأمراض المهنية في التشريع الجزائري

المطلب الأول :مفهوم الأمراض المهنية

قد يتعرض العامل للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها والتي قد تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل.

الفرع الأول :تعريف المرض المهني :

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف، فالمادة (63) من قانون رقم (13/83) نصت على" :تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"، وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له [1].

الفرع الثاني :شروط تحديد الأمراض المهنية :

لكي يعتبر المرض مرضا مهنيا يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي أقرها المشرع قانونًا والتي تتمثل في :

أولا :أن يكون العامل خاضعا للتأمين عن إصابات العمل : أي أن يكون المريض مؤمنا من إصابة العمل طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي وذلك بدفع المستخدم لاشتراكات التأمين إلى هيئة الضمان الإجتماعي لتغطية الأضرار المختلفة التي قد تلحق بالعامل، فهذا الشرط يفترض توافره بالنسبة للعامل حتى يستحق التعويض: [2].

ثانيا :أن يكون المرض منصوص عليه ضمن قائمة الأمراض المهنية :انتهج المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تضم أربع وثمانون (84) جدولا، ويعتبر المرض مرضا مهنيا في حال إثبات أنه ينطبق مع إحدى الأمراض المهنية المعتمدة، وأن الأشغال المنجزة مطابقة للجدول، وقادرة على التسبب في المرض [3].

1- فيروز قالية، " **الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية**"، مرجع سابق الذكر، ص 35

2- فتيحة فرشان،**" نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري"**، مرجع سابق الذكر، ص 69

3- رقية سكيل،" **الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن**"، مرجع سابق الذكر ، ص170

ثالثا :ارتباط المرض بمهنة العامل :لم يكتف المشرع بتحديد الأمراض المهنية بل حدد أيضا الأعمال التي تسبب هذه الأمراض، فاشترط المشرع الجزائري ارتباط المرض بالأعمال التي يؤديها العامل والمنصوص عليها في جدول تحديد الأمراض المهنية، بحيث إذا اجتمعا سويا اعتبر المرض مهنيا، بمعنى أن توافر أحدهما لا يكفى لاعتبار المرض مرضا مهنيا [1].

رابعا :ظهور أعراض أثناء وبعد رابطة العمل :من خلال نص المادة (67) من قانون (83 /13) يفهم أن القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يكفل الحماية إلى العامل المصاب في حالتين:

1. **ظهور الأعراض أثناء قيام علاقة العمل** :ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل، ففي هذه الحالة يضمن القانون تأمين إصابات العمل، أما الأعراض التي تظهر قبل مزاولة العامل لهذا العمل فلا تعتبر مرض ذات مصدر مهني لانعدام الدليل على العلاقة السببية بين المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه[2].
2. **ظهور الأعراض بعد انقطاع علاقة العمل** :سعى المشرع الجزائري من خلال ما نصت عليه المادة (64) من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية على تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شانها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة بكل مدة الأعمال [3].

المطلب الثاني :تصنيف الأمراض المهنية

تصنف الأمراض المهنية وفقا للمادة (05) من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في (05 / 1996/05)إلى (3) مجموعات:

الفرع الأول :ظواهر التسمم الحادة والمزمنة:

تحتوي هذه المجموعة على الأمراض التي تكون سببها التعرض للمواد السامة كالرصاص والزنبق والبنزين ، أمراض الجهاز التنفسي الناجم عن حمض الكروميك، والأمراض السرطانية

1- وسام عداد،" **الأمراض المهنية وعلاقتها بالتواق المهني لدى مدراء التعليم المتوسط والثانوي**"، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016/ 2017 ، ص55 .

2- فتيحة فرشان،" نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري"، مرجع سابق الذكر، ص 70

3- سليمان رمضاوي،" نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010 / 2011 ، ص32

الناجمة عنها، حيث أن هذه المواد تكون المسببة للتسمم الحاد والمزمن، ويتم التعرض لها عن طريق الاستنشاق أو البلع أو عن طريق مسامات الجلد التي تؤدي إلى أمراض خبيثة، قد تصل إلى الوفاة، مثلا استنشاق مادة الطباشير من طرف المعلمين قد تؤدي إلى الإصابة بسرطان الرئة (1).

الفرع الثاني :العدوى الجرثومية : يصاب العامل بالعدوى الجرثومية، إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل الفيروسات، والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل التيتانوس أو الجلد المتهتك، وتنتقل أحيان عن طريق الجلد السليم، مثل الجمرة الخبيثة، كما يمكن أن تنتقل العدوى الجرثومية بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث، بل يكفي أحيان لإصابتهم بالعدوى تواجدهم في بيئة عمل غير لائقة ولا تتوفر على الشروط الصحية، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية(2).

الفرع الثالث :الأمراض الناتجة عن مصدر أو مرض مهني خاص :تخص هذه المجموعة حالة الاعتدال الصحي الذي يتمثل في الإصابة بأمراض ناتجة عن وسط أو وضعية خاصة بطبيعة العمل، وتشمل الأمراض الناجمة عن الأعمال المنفذة تحت ضغط أعلى من الضغط الجوي كالأعمال التي تنفذ من قبل صانعي القنوات، أو الأعمال التي يقوم بها الغطاسون، كما يمكن أن تشمل أعمال أخرى تكون تحت ضغط أقل من الضغط الجوي العادي، كالأعمال المنجزة من قبل المصالح الجوية، بالإضافة إلى الأمراض الناجمة عن الضجيج والصدمات والاهتزازات(3).

المطلب الثالث :إجراءات إثبات الأمراض المهنية

لإثبات الإصابة بالمرض المهني يجب أولا التصريح بالمرض وهذا أمام الهيئات المختصة من قبل العامل أو ذوي حقوقه، وهذا في حدود الآجال القانونية ومن ثمة تكوين الملف.

الفرع الأول :التصريح بالمرض المهني :نص القانون (13/83) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أن" :يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب بتعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة أدناها خمسة عشر يوما وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، ويؤخذ التصريح

1- كاتية هاليت، لامية ماكب،" **حماية المورد البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية"**، مرجع سابق الذكر، ص32

2- فيروز قالية، " **الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية"**، مرجع سابق الذكر، ص47

3- منال دحماني،" **الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري"**، مرجع سابق الذكر، ص50

بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية، ويجب على هيئة الضمان الإجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل"، (1) والهدف المقصود من وراء التصريح بالمرض المهني إلى هيئات الضمان الاجتماعي هو تمكين هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها، والتأكد من الحالة الصحية للمؤمن له، ويجب أن يرفق التصريح بالوثائق التالية :شهادة العمل والراتب من عند آخر مستخدم، شهادة طبية في (3) نسخ توضح نوعية المرض، مظاهره، النتائج والأثار المحتملة، وشهادة تبين سنوات الخبرة، وتصدر الوكالة وثيقة خاصة بذلك تتضمن المعلومات التالية :

اسم المرض المهني، تاريخ الوقف عن العمل، اسم أو أسماء المستخدمين، طبيعة العمل (2).

إذا لم يصرح العامل عن مرضه في المدة القانونية المحددة قانونيا سقط حقه في المطالبة بالتعويض، ولا يجوز تحمل أعراض مرض سابق للحادث ما لم يتسبب فيه، ولم يؤد إلى تفاقمه، (3)

الفرع الثاني :تكوين ملف التصريح :

على صندوق الضمان الاجتماعي أجل معين للبث في الملف محدد بـ (15) يوم على الأقل و (03) أشهر على الأكثر وتحسب المدة من تاريخ الكشف الطبي المشخص للمرض، وخلال دراسة الملف يمكن للصندوق المطالبة بوثائق أخرى، إذا تطلب الأمر ذلك، يقوم صندوق الضمان الاجتماعي، بتسليم العامل المصاب وثيقة يذكر فيها مجموعة من المعلومات أهمها:

الاسم الطبي للمرض المهني، اسم صاحب العمل نوعية الأشغال الممارسة، وترفق بالوثائق التالية :

- شهادة العمل، وكشف الأجرة، شهادة طبية تبين نوعية المرض، والعوامل التي أدت إلى ظهوره، بالإضافة إلى الآثار والانعكاسات التي قد تحدث من جراء الإصابة بمثل هذا المرض، ويتم إيداع كل هذه الوثائق لدى صندوق الضمان الاجتماعي تمهيدا للحصول على التعويض (4).

1- المادة 71 ،" **قانون83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية**"، مرجع سابق الذكر، ص1816

2- رقية سكيل،" **الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن**"، مرجع سابق الذكر، ص362

3- كاتية هاليت، لامية ماكب،**" حماية المورد البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية**"، مرجع سابق الذكر، ص27

4- فيروز قالية، " **الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية**"، مرجع سابق الذكر، ص ص 123 ،124

خلاصة الفصل:

نظرا لمختلف المخاطر المهنية التي تواجه العامل أصبحت السلامة المهنية حق من حقوق العمال، وهذا يتطلب التعاون والتنسيق بين مختلف أطراف العمل من حكومات وعمال وأصحاب العمل، وكذا توعية العمال بمختلف الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع خطر مهني.

تعتبر السلامة المهنية من المواضيع التي لاقت اهتماما واسعا من طرف المشرع الجزائري حيث قامت الجزائر بالتوقيع على الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تهدف إلى حماية العامل داخل بيئة عمله، كما سنت مجموعة من القوانين والتنظيمات من أجل تحسين ظروف العمل وتوفير الحماية القانونية للعامل من حوادث العمل والأمراض المهنية داخل المؤسسات والمنشآت المهنية من أجل خلق بيئة عمل مناسبة وآمنة، وهذا ما يؤكد الفرضية الثانية التي مفادها أنه هناك نظام قانوني تنظيمي يقنن السلامة المهنية في الجزائر.

خاتمة

يشهد العالم تطورا كبيرا خاصة من الجانب الصناعي وما يصاحب ذلك من أخطار يجب تداركها وهذا من خلال الاهتمام بالسلامة المهنية للعمال من أجل الحفاظ على أساس العملية الإنتاجية المتمثل في العنصر البشري وحمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي هذا الإطار بادرت الجزائر إلى وضع إستراتيجية قانونية لحماية عمالها من كافة الأخطار المهنية التي تواجههم، فقد سن المشرع الجزائري عدة تشريعات وقوانين ومراسيم وصادق على اتفاقيات دولية وإقليمية لجعل بيئة العمل أكثر أمان، ودعم المشرع الجزائري الحماية القانونية للعمال من حوادث العمل والأمراض المهنية بهيئات وطنية تسهر على تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

نتائج الدراسة :وقد أفضت هذه الدراسة التي قمنا بها على السلامة المهنية للعامل في التشريع الجزائري إلى جملة من النتائج يمكن استخلاصها في النقاط التالية:

1. تسعى السلامة المهنية للوصول إلى إنتاج جيد من دون حوادث وإصابات عن طريق حماية العامل.
2. توعية العامل بالأخطار المهنية التي قد تواجهه لها دور هام في حمايته وسلامته.
3. ظروف العمل السيئة من أهم أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية.
4. سعى المشرع الجزائري إلى وضع منظومة قانونية لسلامة العامل في بيئة العمل.
5. صادقت الجزائر على العديد من اتفاقيات الدولية والإقليمية الخاصة بالسلامة المهنية.
6. يوجد تأخر في التصديق على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالسلامة المهنية.
7. عمل المشرع الجزائري على تكييف قوانينه وتشريعاته بما تتناسب مع طبيعة اتفاقيات العمل التي صادق عليها.
8. وضع المشرع الجزائري آليات وطنية لحماية سلامة العامل من خلال هيئات وطنية تسهر على تطبيق إجراءات السلامة المهنية.
9. أحاط المشرع الجزائري العامل بحماية قانونية أثناء وقوع الحادث أو الإصابة بمرض مهني لجعل بيئة العمل أكثر أمنا وسلاما، وبعده من خلال التعويضات التي خصصها للعامل المعرض للأذى.

قائمة المراجع

➢ **الكتب:**

1. -عبد السميع علي محمد،" **الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه"**، مصر، مطبعة القاهرة،1973 .
2. -برادة غزيول محمد،" **الأمراض المهنية في التشريع المغربي، دراسة وتطبيق :ترجمة تقريبية لجدول تحديد نسب العجز الخاص بحوادث الشغل والأمراض المهنية"**، المغرب، منشورات جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، 1991 .
3. -الموسوي سنان،" **إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"**، الأردن، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط 1، 2004 .
4. -وصفي عقيلي عمر،" **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي"**، الأردن، دار وائل، 2005 .
5. -هدفي بشير، **الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية**، الجزائر، دار الريحانة للكتاب، ط 3 ، 2006 .
6. -بن عزوز بن صابر،" **نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن"**، الجزائر، دار الحامد، 2011 .
7. -العلوان حمزة وآخرون،" **إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية"**، الأردن، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، ط 1، 2014 .
8. -حسن أحمد خالد،" **نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"**، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد، 2015 .
9. -عبد الله شراره مجدي،" **السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"**، مصر، مؤسسة فريدريش إيبرت، 2016 .
10. -منجل جمال الطاهر،" **الوقاية المهنية"**، عمان، مركز الكتاب الأكاديمي، ط 1 ،2017 .
11. -عبد الرحمان سلمي علاء،" **الأمراض المهنية انتشار ألم الظهر بين الممرضين"**، الأردن، الجنادرية للنشر والتوزيع،2019 .

➢ **المجلات**

1. -صالح ي الواسعة زرارة،**" الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل"**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30 ، كلية الحقوق، جامعة باتنة، ديسمبر 2008 .
2. -رحامنية سعيدة،**" وضعية الصحة والخدمات الصحية في الجزائر** "مجلة الباحث الإجتماعي، العدد الحادي عشر، 2015 .
3. -خالدي محمد ،**" قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية"**، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، 2015 .
4. -عبد الكريم البلداوي علاء، قليح حسن العزاوي رسل،**" دور برامج إدارة المخاطر في مواجهة المخاطر بالمطارات الدولية"**، مجلة دراسات محاسبية ومالية، العدد 44 ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد ، سبتمبر 2018 .

➢ **الرسائل والأطروحات الجامعية**

1. -صقر المغني أميمة،**" واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين،2005 /2006 .
2. -علي موسى حنان،**" الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية"**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2006 .
3. -دوباخ قويدر،**" مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008 / 2009 .
4. -مشعلي بلال،**" دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"**، رسالة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/2010 .

5. -رمضاوي سليمان،" **نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/ 2011 .

6. -قالية فيروز،" **الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2011/ 2012 .

7. -بوتغريوت عبد المليك،**" الموظف العام في مواجهة منازعات الضمان الاجتماعي"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة منتور ي، قسنطينة، 2012/2011 .

8. -بورجو وسيلة،**" دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1 ،2012 / 2013 .

9. -فرشان فتيحة،" **نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012/ 2013 .

10. -عبد الله العريضي صفاء،" **برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية"**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الصناعي، كلية التربية، جامعة دمشق،2014/2013 .

11. -هاليت كاتية، ماكب لامية،" **حماية المورد البشري من حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية"**، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015/2014 .

12. -محمد أحمد موس ى أحمد،" السلامة المهنية في صناعة البناء والتشييد في السودان"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في هندسة العمارة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، 2015/2014 .

13. -نوار ماجدة،" **فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونطراك بسكرة"**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014 .

14. -موده أحمد محمد،" تأثير السلامة والصحة المهنية على تكلفة المشروع"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الهندسة المدنية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان، 2016/2015 .

15. -سكيل قرية،" **الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن"**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2015/ 2016 .

16. -بوسبحة جيلالي،**" الحماية من الأعمال المضنية في التشريع الجزائري وعلى ضوء المعايير الدولية للعمل"** ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 ،2015 /2016 .

17. -ذرذاري موسى،" **مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل"**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2015/ 2016 .

18. -عداد وسام،**" الأمراض المهنية وعلاقتها بالتواق المهني لدى مدراء التعليم المتوسط والثانوي"**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017/2016 .

19. -سلامة أمينة،" **الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2017 /2018 .

20. --صحبي محمد أمين،" **النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر"**، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2018/2017 .

21. مشان عبد الكريم،" **دور نظام الصحة والسلامة المهنية في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الصناعية"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ،2019/2018 .

22. -دحماني منال،" **الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري"**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019/2018 .

23. -بلمجاهد خيرة،" **ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط"**، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2018 /2019 .

24. -بكراوي عبد العالي،" **دور السلامة المهنية في الحد من الأخطار المهنية في ضوء تصميم بيئة العمل والتكوين"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، 2018 /2019 .

25. -عثمان عز الدين،" **تقييم وإدارة المخاطر المهنية، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا) وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو، وهران"**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران 2 ، 2018 / 2019 .

26. -غميض فوزية،" **أثر العوامل الإنسانية والمادية في الوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية"**، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2 ، 2019/2018 .

➢الوثائق الرسمية

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" الأمر رقم 71-74 المؤرخ في / 11 / 16 1971المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات"، الصادر بتاريخ 13/ 12 / 1971 ، الجريدة الرسمية، العدد 101 .

2. - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" الأمر71- 75 المؤرخ في 16/ 11 / 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص"، الصادر بتاريخ 13/ 12 / 1971 ، الجريدة الرسمية، العدد 101 .

3. - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم رقم 74-255 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية"، الصادر بتاريخ 07/ 01 / 1975 ، الجريدة الرسمية، العدد 02 .

4. - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" قانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل"، الصادر بتاريخ 08 / 1978/08 ، الجريدة الرسمية، العدد 32 .
5. - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" الأمر رقم96 - 19 المؤرخ في 06 يوليو 1996المعدل والمتمم للقانون رقم 83-13 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"، الجريدة الرسمية، العدد 42 .
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" قانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"، الصادر بتاريخ 05/ 07 / 1983 ، الجريدة الرسمية، العدد 28 .
7. - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 86-132 المؤرخ في 27ماي 1986 ، المتعلق بحماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية"، الصادر بتاريخ 28/ 05 / 1986 ، الجريدة الرسمية، العدد 22 .
8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" القانون رقم 88- 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعل ق بالصحة والسلامة والطب المهني"، الصادر بتاريخ 27 / 01 / 1988 ، الجريدة الرسمية، العدد 04 .
9. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" القانون رقم 90 -11 المؤرخ في 21 أفريل 1990المتعلق بعلاقات العمل"، الصادر بتاريخ 25/ 04 / 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد 17.
10. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي 91 - 05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 ، المتعلق القواعد العامة لمعايير الحماية الضرورية حول الصحة والسلامة في مكان العمل"، الصادر بتاريخ 23/ 01 / 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد33 .
11. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل"، الصادر بتاريخ 19/ 05 / 1993 ، الجريدة الرسمية، العدد 33 .

12. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 96 -209 المؤرخ في 05جوان 1996 ، المتعلق بتشكيل وعمل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه"، الصادر بتاريخ 09/ 01 / 1996 ، الجريدة الرسمية، العدد 35
13. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24سبتمبر 2001 ، المتعلق بحضر التبغ في الأماكن العامة"، الصادر بتاريخ / 09 / 26 2001، الجريدة الرسمية، العدد55 .
14. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28أكتوبر 2001 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها"، الصادر بتاريخ 31/ 10 / 2001 ،
15. الجريدة الرسمية، العدد 64 .
16. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية"، الصادر بتاريخ 11/ 12 / 2002 ، الجريدة الرسمية، العدد 82 .
17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وكذا المندوبين الدائمين ومندوبي الوقاية الصحية والأمن"، الصادر بتاريخ 09 / 01 / 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04 .
18. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمه ا وسيرها"، الصادر بتاريخ 09/ 01 / 2005 ، الجريدة الرسمية،
19. العدد 04 .
20. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم05- 11 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها"، الصادر بتاريخ 09/ 01 / 2005 ، الجريدة الرسمية، العدد 04

21. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،" المرسوم التنفيذي رقم 20 -69 المؤرخ في 21مارس 2020 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا(كوفيد) 19 ومكافحته"، الصادر بتاريخ 21 / 01 / 2020 ، الجريدة الرسمية، العدد 15 .

➢الملتقيا ت العلمية

1 -آيت حمودة حكيمة، بلعسلة فتيحة،" معوقات تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية لدى البناء الممارس"، فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول تطبيق الأرغنوميا بالدول السائرة في طريق النمو ، الأرغنوميا في خدمة التنمية، جامعة الجزائر2 ، الجزء الثاني، 28 -29 ماي 2014، الجزائر .

➢مواقع الانترنيت

1 -وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي،" قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر"، https://www.mtess.gov.dz/ar

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

السلامة المهنية للعامل في ظل التشريع الجزائري	الصفحة
شكر و عرفان	
إهداء	
مقدمة	أ – د
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للسلامة المهنية	–
المبحث الأول : مفهوم السلامة المهنية	07
المطلب الأول : التطور التاريخي للسلامة المهنية	07
المطلب الثاني : تعريف السلامة المهنية	08
المطلب الثالث : المفاهيم المتشابهة للسلامة المهنية	10
الفرع الأول: المخاطر	10
الفرع الثاني : الصحة	10
الفرع الثالث : الصحة المهنية	10
الفرع الرابع: الطب المهني	11
الفرع الخامس : الأمن الصناعي	11
المبحث الثاني : أهداف السلامة المهنية	12
المطلب الأول : الأهداف المتعلقة ببيئة العمل	12
المطلب الثاني : الأهداف المتعلقة بالعامل	14
المطلب الثالث : الأهداف المتعلقة بالعلاج و التأهيل	15
المبحث الثالث : إجراءات السلامة المهنية	16
المطلب الأول : تخطيط برامج السلامة المهنية	16
الفرع الأول : تحسين بيئة العمل	16
الفرع الثاني : الإهتمام بالعنصر البشري	18
الفرع الثالث : إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية	18
الفرع الرابع: التدريب على منع الحوادث	19
الفرع الخامس : إستخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية	19
المطلب الثاني : تنفيذ برامج السلامة المهنية	20
المطلب الثالث : تقييم برامج السلامة المهنية	20

فهرس المحتويات

السلامة المهنية للعامل في ظل التشريع الجزائري	الصفحة
الفصل الثاني : تقنين السلامة المهنية في التشريع الجزائري	–
المبحث الأول : الأسس القانونية للسلامة المهنية في الجزائر	25
المطلب الأول : اتفاقيات السلامة المهنية التي صادقت عليها الجزائر	25
الفرع الأول : الإتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر	25
الفرع الثاني : الإتفاقيات العربية المصادق عليها من طرف الجزائر	27
المطلب الثاني : القوانين و التنظيمات المحلية الخاصة بالسلامة المهنية	28
الفرع الأول : قوانين و تنظيمات السلامة المهنية في المرحلة الإشتراكية	28
الفرع الثاني : قوانين و تنظيمات السلامة المهنية في مرحلة الإنفتاح على إقتصاد السوق	30
المطلب الثالث : الهيئات المعنية بالسلامة المهنية في الجزائر	32
الفرع الأول : مفتشية العمل	32
الفرع الثاني : المعهد الوطني لحفظ الصحة و السلامة	33
الفرع الثالث : الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية و البناء	33
الفرع الرابع : الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء	33
المبحث الثاني : الحماية القانونية من حوادث العمل في التشريع الجزائري	34
المطلب الأول: مفهوم حادث العمل	34
الفرع الأول: تعريف حادث العمل	34
الفرع الثاني : شروط الواجب توفرها في حادث العمل	35
المطلب الثاني : إجراءات إثبات حوادث العمل	37
الفرع الأول : التصريح بالحادث	37
الفرع الثاني : الفصل في الطابع المهني	37
الفرع الثالث : معاينة الإصابة	37
المطلب الثالث :نظام تعويض حوادث العمل	38
الفرع الأول : التعويض عن العجز المؤقت	38
الفرع الثاني : التعويض عن العجز الدائم	39
الفرع الثالث : التعويض في حالة الوفاة	40

فهرس المحتويات

السلامة المهنية للعامل في ظل التشريع الجزائري	الصفحة
المبحث الثالث : الحماية القانونية من الامراض المهنية في التشريع الجزائري	41
المطلب الأول: مفهوم الامراض المهنية	41
الفرع الأول: تعريف المرض المهني	41
الفرع الثاني : شروط تحديد الامراض المهنية	41
المطلب الثاني : تصنيف الامراض المهنية	42
الفرع الأول : ظواهر التسمم الحادة و المزمنة	42
الفرع الثاني : العدوى الجرثومية	43
الفرع الثالث : الامراض الناتجة عن مصدر أو مرض مهني خاص	43
المطلب الثالث : إجراءات إثبات الأمراض المهنية	43
الفرع الأول : التصريح بالمرض المهني	43
الفرع الثاني : تكوين ملف التصريح	44
الخاتمة	47
قائمة المراجع	49
الملخص	61

ملخص

يتعرض عدد كبير من العاملين إلى إصابات عمل وحوادث وأمراض مهنية متعددة لها انعكاسات وأضرار مختلفة على صحة وسلامة الأفراد، وتشير الدراسات أن معظم تلك الحوادث والإصابات الناجمة إما عن سلوكات غير سليمة تصدر عن العاملين أو عن بيئة عمل غير سليمة أو كلاهما معا، كما تؤكد منظمة العمل الدولية أن أسباب تلك الحوادث والإصابات أنما هو راجع بالأساس إلى :

- ضعف ثقافة السلامة والصحة الوقائية.
- ضعف أنظمة الإدارة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية.
- ضعف الإشراف والرقابة والدعم من قبل الجهات الحكومية.

ومع تعقد هذه الأسباب وتزايد الأخطار وتزايد تكلفتها عملت الكثير من المؤسسات على اتخاذ الاجراءات المناسبة لتقليل من تلك الحوادث أو منعها، ضمن ما يعرف بمصطلح **" الصحة والسلامة المهنية"** الذي يشير إلى تلك الإجراءات أو القواعد والنظم – التشريعية- التي تهدف إلى الحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين عن طريق العمل على توفير بيئة عمل مناسبة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية.

في هذا السياق يأتي هذا العمل في محاولة لتسليط الضوء على جملة من النقاط المرتبطة بواقع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين التشريع والتثقيف.

الكلمات المفتاحية: الصحة والسلامة المهنية، الصحة العامة، ثقافة السلامة والصحة المهنية، اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية.

Abstract:

A large number of workers are exposed to work injuries, accidents, and multiple occupational diseases that have different repercussions and damages on the health and safety of individuals, and studies indicate that most of these accidents and injuries are caused either by improper behavior of workers or by an improper work environment or both, as stresses the organization The International Labor Organization stated that the causes of these accidents and injuries are mainly due to:

-Weak preventive safety and health culture.

-Weak management systems responsible for occupational safety and health.

-Weak supervision, control and support by government agencies.

With the complexity of these causes and the increase in dangers and their increasing costs, many institutions have worked to take appropriate measures to reduce or prevent these accidents, within what is known as the term "occupational health and safety", which refers to those procedures or rules and regulations - legislative - aimed at maintaining the safety and health of Individuals working by working to provide an appropriate work environment that is free from the causes of accidents, injuries or occupational diseases.

In this context, this work comes in an attempt to shed light on a number of points related to the reality of occupational health and safety in Algeria between legislation and education.

Keywords: occupational health and safety, public health, occupational safety and health culture, occupational health and safety agreements.