

جامعة وهران 2

محمد بن أحمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد 02 السانیا وهران

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع العمل و التنظيم

جامعة وهران 2

محمد بن أحمد
Université d'Oran 2
Mohamed Ben Ahmed



الموضوع :

طب العمل و دوره في تجسيد الحماية داخل المؤسسة
دراسة ميدانية على عينة من أعوان الحماية المدنية بولاية عين
تموشنت

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص عمل و تنظيم

من إعداد الطالبة:

دحماني عائشة

تحت إشراف الأستاذ المحترم :

زمور زين الدين

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ: مولاي الحاج مراد.....رئيسا

الأستاذ: زمور زين الدين.....مقررا

الأستاذ : مرضي مصطفىمناقشا

السنة الجامعية 2017-2018

إهداء

أهدي هذا العمل إلى :

من كلفه الله بالهبة والوقار...إلى من علمني العطاء بدون انتظار...إلى من

أحمل اسمه بكل افتخار...أرجو من الله أن يهديني عمرك وتبقى كلماتك

نجوم أهتدي بها إلى الأبد والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة...إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان

والتفاني...إلى بسمة الحياة وسر الوجود.

إلى من كان سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة .

إلى قرة عيني إلى أعز ما أملك في الوجود إخوتي .

أهدي عملي إلى كل من جمعني بهم الأقدار الإلهية

زميلاتي وزملائي

كلمة شكر

* نشكر الله عز وجل على أنه وهبنا القدرة والطاقة ورزقنا الإرادة التي بها
أتمنا هذا العمل المتواضع الذي نأمل أن يكون في مستوى ما نصبوا إليه
من الإنتفاع بالمعرفة وفهم المضمون لكل من يقرأ هذه المذكرة.
كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني ماديا أو معنويا في
إنجازها.

* أشكر الأساتذة الكرام : زمور زين الدين ، مولاي الحاج مراد ، مرضي
مصطفى الذين لم يبخلوا علي بإرشاداتهم ونصائحهم القيمة.

* أشكر كل من ساهم فس مساعدتي في إنجاز هذا العمل المتواضع .

* في الأخير أشكر كل زملائي من قريب وبعيد إلى كل من أراد أن يساعني ولم
يستطع.

إلى كل هؤلاء

شكرا



قال الله تعالى :
باسم الله الرحمان الرحيم

" أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ، قُلْ هَلْ
يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ " .

إشكالية البحث :

إن الوقاية من حوادث العمل تعتبر من أهم المسائل التي أولتها التشريعات الدولية و الوطني على حد السواء اهتماما بالغاً كما خصصت لها حيزاً كبيراً في تشريعات العمل و قوانين الضمان الاجتماعي و الصحة .

فحوادث العمل و داخل المؤسسة قد تؤدي إلى عرقلة السير الحسن لوثيرة العمل , مما يؤثر سلباً على إنتاجية و مردودية المؤسسة و خسارتها لرأس المال البشري خصوصاً ذوي الخبرة و الكفاءات , لذلك ألزمت الدولة أصحاب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل , ترعى الشؤون الصحية للعمال داخل المؤسسة المستخدمة .

فاعتبرت حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على المؤسسات إدماجها ضمن النشاط المهني قصد معرفة الحالة الصحية للعمال و متابعتها و هو يهدف أيضاً إلى تحسين ظروف العمل و حماية البيئة من حيث النظافة و حدوث الكوارث .

و انطلاقاً مما سبق ذكره تمت صياغة التساؤل الرئيسي التالي :

* كيف يساهم طب العمل في التقليل من إصابات و حوادث العمل لدى أعوان الحماية المدنية ؟

و يتفرع من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

1- كيف يمكن لطب العمل أن يحافظ على صحة العمال و التخفيف من الحوادث المهنية ؟

2- ما هي سبل الوقاية داخل المؤسسة لإنجاح أهداف طب العمل ؟

3- كيف يمكن تجسيد طب العمل داخل المؤسسة بطريقة أكثر فعالية للوقاية من حوادث العمل ؟

- موجب اتفاقية العمل الدولية رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن و صحة العمال داخل أماكن العمل التي أدخلت حيز التنفيذ في 11 اوت 1983 و التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 2006/02/11 و العدد 7 لسنة 2006

الفرضيات :

من خلال التساؤل المطروح إضافة إلى الأسئلة الفرعية خرجنا بفرضيتين:

1- التكفل الصحي للعامل من قبل طب العمل يقلل من نسبة حوادث العمل .

2- كلما زادت أساليب التوعية الوقائية تقل نسبة حوادث العمل .

تحديد المفاهيم :

1- طب العمل :

هو الطب الذي يهتم بالعامل الأجير في مكان عمله , و هو طب وقائي يهتم بتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العامل في مكان عمله, و هو يهدف إلى إبقاء العمال في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية.

2- حادث العمل :

حادث العمل هو كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي , و طرأ في إطار علاقة عمل , كما انه حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل , ينتج عنه توقف عن العمل لفترة زمنية معينة .

3- الضمان الاجتماعي :

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي, تهتم بالتأمين الاجتماعي و تقدم الخدمات للأفراد و الضمان للحوادث و الأمراض و الأخطار التي يمكن أن تصيب العامل الأجير في مكان عمله .

4- مفتشية العمل :

هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي , صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم للمفتشية العامة للعمل ووظيفتها ,بتصور التدابير و الوسائل اللازمة لانجاز المهام التي يخولها إياها التشريع.

اسباب اختيار الموضوع :

الأسباب التي أدت بنا لمعالجة هذا الموضوع هي :

* إثراء الجانب المعرفي في ميدان حوادث العمل و طب العمل و هذا الأخير باعتباره مؤشر هام للحفاظ على صحة العمال .

* نقص الاهتمام ببرامج الوقاية الصحية و طب العمل في المؤسسات الجزائرية .

* قلة الدراسات النظرية و الميدانية التي تناولت هذا الموضوع .

* محاولة معرفة ما إذا كان طب العمل يساعد على تحسين الظروف العملية للفرد و وقايته من المخاطر

* ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري و ما قد يصيبه أثناء ممارسته لعمله من حوادث و إصابات التي تؤدي به إلى عجز جسدي و أحيانا إلى وفاة.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على دور طب العمل و مساهمته في التقليل من حوادث العمل لدى عينة أعوان الحماية المدنية.

تساهم هذه الدراسة في تقديم المعلومات و إثراء الجانب النظري فيما يتعلق بطب العمل و الحوادث المهنية , و تساعد الباحثين في الاطلاع على نتائج الدراسة و توصياتها و إمكانية تطبيق دراسات متشابهة على عينات أخرى .

قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع رغم أهميته و الدور الوقائي الذي يقدمه للعامل .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى عدة أهداف يمكن تقديمها في النقاط التالية :

- * التعريف بكل من طب العمل و حوادث العمل .
- * الوقوف على أهمية مساهمة طب العمل في التقليل من حوادث العمل .
- * الوقوف على أهمية أساليب وقاية طب العمل للعمال من الأخطار المهنية .
- * الوقوف على محاولة الكشف عن واقع طب العمل في المؤسسة الجزائرية .

* نشر الوعي العلمي للاهتمام بوضع برامج توعية صحية .

* المساهمة في إثراء المكتبة العلمية في هذا المجال لاسيما الجانب التطبيقي.

صعوبات الدراسة :

لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات النظرية و الميدانية التي يتلقاها الباحث في مراحل مسيرة البحث العلمي و من أهمها ما يلي¹ :

* ضياع الوقت و التعاطل في بعض الإجراءات للدخول إلى الميدان .

* قصر المدة الزمنية المخصصة للتربص و كذا إنجاز البحث .

* عدم تجاوب المبحوثين و نفورهم من بعض أسئلة المقابلة حول موضوع البحث .

* عدم توفر المراجع الكافية للبحث.

1-عمار بوحوش محمد محمود الدنبيات,مناخج البحث العلمي, ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر, ص 11

الإجراءات المنهجية للدراسة :

المجال المكاني :

قمنا بالدراسة في الميدان الذي تم اختياره من قبل الطالب في مديرية الحماية المدنية لولاية عين تموشنت و الواقعة بوسط المدينة , التي تسهر على تقديم الإسعافات و تلبية نجدة المواطنين في أي منطقة وقت يتم فيه الإبلاغ عن الخطر .

المجال البشري :

كانت الفئة المقصودة هي فئة أعوان الحماية المدنية و ذلك أنهم الأكثر عرضة للمخاطر و الحوادث , و قد تم اختيار 10 / 100 من المجتمع الأصلي للدراسة اعتمادا على الطريقة الثلاثية , فتمثلت العينة باختبار 15 عامل و هو عدد أفراد العينة .
و تمت المقابلة معهم بطرح بعض الأسئلة الخاصة بموضوع البحث .

المجال الزمني :

من اجل الوصول إلى نتائج و استنتاجات حول موضوعنا استغرقت الدراسة الميدانية في الحماية المدنية شهر كامل , تم من خلالها البحث في موضوع دراستنا تطبيقيا من :
2018/07/29 إلى 2018/08/28 .

أدوات الدراسة :

لكل منهج علمي وظيفته و خصائصه التي يستخدمها حسب طبيعة المشكلة التي يعالجها , و من خلال إشكالية دراستنا استعملنا المنهج الكيفي الذي يعتمد على تحليل المعلومات و توضيح الإجراءات و النتائج و لجمع البيانات استعملنا الأدوات التالية :

1- الملاحظة : و هي من أهم الوسائل التي يستعملها الباحث في جمع المعلومات و الحقائق من الميدان مباشرة و هي الخطوة الأولى في البحث العلمي و تعتمد على الانتباه .

2- المقابلة : و هي حوار قائم بين شخصين أو مجموعة من الأشخاص بهدف الحصول على معلومات مباشرة متعلقة بموضوع معين, و هي نوعان مفتوحة و منظمة , و قد استعمل الباحث النوع الأول من المقابلة (المفتوحة) و ذلك لتزكها الحرية للمبحوث لتعبير عن رأيه و اتجاهاته حول الموضوع .

الدراسات السابقة :

من الدراسات السابقة , دراسة من إعداد الباحثة " تفيش خندودة " , 2006 , بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال و علاقته بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل و التنظيم .

و من أهداف الدراسة : إبراز أهمية الوعي الثقافي و الاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل , و قد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي , و ذلك كونه الطريقة المنتظمة لدراسة الحقائق.

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها فانه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة و الإشراف . حيث أفراد العينة يقومون بأداء عملهم , بوقاية أنفسهم من خلال الالتزام بتطبيق الإرشادات الوقائية و التعليمات الأمنية التي تتضمنها وسائل و أساليب التوعية المتبعة . و هذا ما يؤكد على وجود وعي وقائي .

و الدراسة من إعداد الباحث موسى ذراري , 2016 , بعنوان مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل , مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس عمل و تنظيم .

من خلال النتائج التي توصل إليها أن التكوين في مجال السلامة المهنية و أساليب التوعية و الوقاية على مستوى المؤسسة لهم مساهمة أساسية في التقليل من ظاهرة حوادث العمل و هذا في ظل إستراتيجية محكمة في عملية التكوين و هذا من اجل زيادة الاهتمام بالعنصر البشري و إيجاد الحلول المناسبة

و من خلال النتائج المستخلصة أن أغلب الأفراد أكدوا أن مساهمة التكوين في الحد من هذه الظاهرة و هذا من خلال اكتسابهم طرق عمل جديدة و سلوكيات جديدة و زيادة ثقتهم في أنفسهم في أماكن عملهم .

الفصل الأول

مدخل الى الدراسة

إن الصحة و العمل مفهومين قديمين قدم المجتمعات الإنسانية , حيث أن التطور الفعلي لهذين الأخيرين يرجع إلى القرن التاسع عشر حيث بدا بنشوء الثورة الصناعية في أوروبا , و رافق الثورة الصناعية أول قانون للصحة و ظروف العمل , القانون الذي صدر في إنجلترا 1809 الذي حدد بموجبه ساعات العمل باثني عشر ساعة (12سا) دون العمل في الليل¹ , و بعد هذا القانون جاءت قوانين أخرى تتعلق بالوقاية الصحية و الأمن, لبيئة العمل و أوضاع العاملين لضمان صحتهم و سلامتهم .

و من هنا كان الاهتمام العالمي بالرعاية الصحية للمواطن و تسابق الدول في تقديم أحسن الخدمات الصحية و أفضلها للمواطن و العمل على تطوير الرعاية الصحية بالمؤسسات , و قد تصاعد الاهتمام بصحة العمال خلال السنوات الأخيرة من خلال طب العمل الذي يعتبر نشاط متعدد الوجوه يهتم بوقاية المستخدمين من الأخطار و الحوادث التي قد يتعرضون لها أثناء فترة مزاولتهم لعملهم.

1-حكمة جميلة,الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية,مديرية مطابع التعليم العالي, العراق, بدون طبعة, سنة 1989, ص 11

المطلب الأول : طب العمل في بداية الثورة الصناعية و المجتمع الحديث.

إهتمت الأفراد و المجتمعات منذ زمن بعيد بموضوعات الصحة من حيث العوامل الاجتماعية التي تؤثر عليها, مؤدية بذلك إلى انتشار الأمراض سواء في المحيط الذي يعيش فيه أو بيئة عمله¹, و لكن هذه المجتمعات القديمة لم تول اهتماما كبيرا لطب العمل نظرا لظروفها و تركيبها الاجتماعية و نظامها الاقتصادي , حيث كان الفرد هو الذي يتحمل المسؤولية الكاملة نحو أوضاعه الصحية في مكان العمل, و كانت الثقافة الصحية عشوائية تلقائية لم ترقى إلى مستويات و برامج منتظمة².

و في القرن 13 ميلادي اهتم بعض الأطباء القدماء بمدى تأثير صحة الإنسان بنمط الحياة و بيئته الاجتماعية و الطبيعية , و من بين هؤلاء نذكر الطبيب الايطالي برناردينو رامازيني الذي ركز على المشاكل الصحية للعمال بطريقة منهجية و علمية , حيث كان يقوم بزيارة أماكن العمل و يراقب أنشطة العمال و يناقش معهم أمراضهم , حيث عين رئيسا لنظرية الطب المتعلقة بالأمراض المهنية . و قد ألف كتابه المشهور "مختصر أمراض الحرف" حيث أطلق عليه اسم أب الطب المهني.

و الطبيب الفرنسي لويس روني فيليرمي الذي اعتبر رائد في الطب المهني الذي نشر في عام 1843 مذكرات عن عمل وظروف الأطفال في مناجم بريطانيا العظمى وعدد كبير من التقارير عن الحوادث في العمل الحوادث التي تنتج في ورش العمل الصناعية الأجهزة الميكانيكية ، وهو المروج الحقيقي للقوانين المتعلقة بالطب المهني.³

يعتبر هذا الاهتمام من قبل هؤلاء الأطباء أن صحة العامل كانت دائما محل اهتمام بعض المفكرين و أن كانوا قلة إلا أنها تعتبر الجذور الأولى لنشأة طب العمل .

1- د. نجلاء عاطف خليل, في علم الاجتماع الطبي , ثقافة الصحة و المرض, مكتبة الانجلو مصرية, سنة 2006 , ص 123

2- د. بشير شريم , كتاب الثقافة الصحية, مكتبة الاسرة الاردنية, عمان , سنة 2012 , ص 15.

³ [http://www.legeneraliste.fr/ramazini-precursur.de la medecine de travail](http://www.legeneraliste.fr/ramazini-precursur.de%20la%20medecine%20de%20travail)

المطلب الثاني : طب العمل في الجزائر و إطاره القانوني

لقد نشأ طب العمل في الجزائر كغيرها من البلدان عن طريق نضال العمال و ظروف الحياة و العمل مع شعور الهيئات المستخدمة و الحكومات بالعبء الاجتماعي الثقيل الذي يمثله العامل المريض , و بعد الحرب العالمية الثانية أصبح طب العمل حق دستوري .

و أن تنظيم مصالح طب العمل في الجزائر استفاد من أحكام القانون الفرنسي المؤرخ في 11/10/1946 التي مددت أحكامه بموجب المرسوم المؤرخ في 14/12/1956 , و قد نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية و تنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمال على اعتبار أن طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة و يجب عليها التكفل به ¹.

و قد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة و إذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة, اتفقا مع القطاع الصحي حسب النموذج الموضح بموجب النص التنظيمي , و في حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو التخلي عن التزاماته , يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفقا مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل.²

و لقد أبرز المشرع الجزائري اهتمامه في هذا المجال بإصدار ما يلي:

- قانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها .
- قانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .
- المرسوم التنفيذي رقم 209/69 مؤرخ في 05 يونيو 1996 يحدد تشكل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره .
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أكتوبر 2001 يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل و كيفية إعدادها.
- قانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 يناير 1990 المعدل و المتمم و المتعلق بمفتشية العمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتعلق بلجان متعادلة التمثيل و بالمندوبين على مستوى الوقاية و الحماية .

1- المادة 13 من قانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 متعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
2- د. بن عزوز بن صابر, كتاب نشأة علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن , دار الحامد, 2011, ص 256.

المبحث الثاني: الوقاية الصحية و طب العمل

تمهيد :

إن تنفيذ العامل لمهامه الوظيفية مرتبط بمخاطر تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال الآلات و المواد المتعلقة بها , لذلك وضعت الأحكام القانونية و التنظيمية من شأنها المساعدة على تحسين ظروف العمل و حماية العمل , تشمل تدابير وقائية صحية , يفرض الالتزام بها على العامل و صاحب العمل على حد سواء .

المطلب الأول : مجال طب العمل

1- نشأة طب العمل :

كان ظهور طب العمل مرتبط بتنظيم العمل و تحسين ظروفه , حيث اتسمت مهامه في الطابع الوقائي أساسا و العلاجي استثناء , و لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية في دورتها الأولى سنة 1950 مفهوما واسعا لطب العمل إذ أنه يهدف إلى درجة الرخاء الجسمي و الذهني و الاجتماعي للعمال , حيث يتعين إبقائهم في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و كذا تكييف العمل مع الإنسان و كل إنسان مع مهمته .¹

و بما أن حماية العمال بواسطة طب العمل أصبحت جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية, وضعت التشريعات العمالية أحكاما قانونية و تنظيمية تتعلق بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل , و حدد المشرع الجزائري قانون كل مؤسسة مستخدمة بإنشاء مصلحة لطب العمل , أو إقامة مصلحة مشتركة ما بين الهيئات على أساس إقليمي أو إبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي أو إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل حسب اتفاق نموذجي²

1- المادة 12 من قانون رقم 07/88 مؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

2- المادة 11 من قانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم و المتعلق بمفتشية العمل .

2- تنظيم مصلحة طب العمل :

طب العمل يقوم بتقديم الخدمات العلاجية للعمال و يتابع حالتهم الصحية داخل مكان العمل , حيث كل هيئة مستخدمة تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها و ذلك في إطار الفحوص الدورية و الخاصة.¹

و يستلزم على الهيئة المستخدمة بتعيين طبيب العمل حيث يكون :

- طبيب واحد بوقت كامل من اجل 1730 عامل معرض بقوة للأخطار المهنية .

- طبيب واحد بوقت كامل من اجل 2595 عامل معرض بصورة متوسطة أو قليلة للأخطار المهنية .

أما الممرضون فإنهم يعملون بوقت كامل , و يتحدد عددهم حسب أهمية تعداد عمال الهيئة المستخدمة , ففي الهيئة التي يحتمل فيها التعرض للأخطار عدد الممرضين يتحدد كالاتي :

- ممرض واحد لكل 200 عامل أو أكثر .

- ممرضين لكل 800 عامل إلى 2000 عامل.

و الهيئات التي يكون فيها التعرض للأخطار أقل أو بصفة متوسطة يكون عدد الممرضين كالاتي :

- ممرض لكل 500 عامل أو أكثر .

- ممرضان لكل 1000 عامل أو أكثر² .

و في هذا المجال إذا كانت الهيئة المستخدمة تتوفر على مصلحة طب العمل فإنها ملزمة بتهيئة كل المجالات المخصصة لهذا الغرض و تجهيزها بكل اللوازم الطبية من الأدوية و مطهرات و وسائل كشف.

كما يستلزم على المؤسسة بالتكفل بمصاريف طب العمل , و تقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله . أما إذا كانت المصلحة مشتركة فتجهيز مصلحة طب العمل تكون مشتركة ما بين المؤسسات , و تحدد النسبة بعدد العمال , كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات و التحاليل التي يقوم بها العامل بطلب من الطبيب.³

1- المادة 17 من قانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بتنظيم طب العمل .

2- المادة 17 من قانون 07/88

3- مهام طب العمل :

إن مهمة طبيب العمل تنحصر في وقاية العامل من الأخطار و الأمراض المختلفة ذات المصدر المهني و توجيههم إلى مصالـح علاجية مختصة في حالة ثبوت المرض , و يمكن تقسيم هذه المهام إلى أربعة أنواع و هي :¹

أ- المهام المتعلقة بالفحوص الطبية :

حيث يقوم طبيب العمل بصورة أساسية بإجراء فحوص طبية إجبارية لجميع عمال المؤسسة المعنية في نطاق التشريع المعمول به في مجال طب العمل و يجب على العمال إجراء الفحص الطبي للتشغيل و فحوص دورية و فحوص إستئناف العمل , كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية للتأكد من سلامة العمل المعني و عدم إصابته بمرض معدي يشكل خطورة على بقية العمال أو التأكد من انه مؤهل لمنصب العمل المراد شغله .

ب- المهام المتعلقة بالاستشارة في مجال وسط العمل :

حيث يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لمنع وقوع حادث العمل و لتحسين ظروف العمل و شروطه في المؤسسة , و الترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات و تحقيقات عن الأمراض و الأوبئة , و يستشار أيضا فيما يخص التغيرات المتعلقة بالأجهزة و الآلات .

ج- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن و الإسعاف :

طبيب العمل له الحرية التامة في الدخول إلى أماكن العمل للاطلاع على وسط العمل و ظروفه و تقديم الاقتراحات لاتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن و المقاومة البدنية و الحالة الصحية للعمال , و يقوم نتيجة لذلك بالمساهمة في تكوين العمال في مجال الأمن و الإسعاف , و كذلك المساهمة في إعادة تكييف العمال المعوقين أو المصابين بحوادث في العمل و إعادة تكييفهم المهني .

1- المواد من 13 الى 29 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .

د- مهام العلاج الإستعجالي :

يتكفل طبيب العمل بالعلاج الإستعجالي للمصابين بحوادث و توعكات في العمل , و هي المهام التي كانت تستفاد ضمنا من الأحكام و نصوص القوانين السابقة لاسيما الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل .
كما يعد طبيب العمل بعد إسعاف العامل تقريراً يرسل إلى المستشفى مع الشخص المريض .

2- تنظيم مصلحة طب العمل :

طب العمل يقوم بتقديم الخدمات العلاجية للعمال و يتابع حالتهم الصحية داخل مكان العمل , حيث كل هيئة مستخدمة تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من إستمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها و ذلك في إطار الفحوص الدورية و الخاصة.¹

و يستلزم على الهيئة المستخدمة بتعيين طبيب العمل حيث يكون :

- طبيب واحد بوقت كامل من أجل 1730 عامل معرض بقوة للأخطار المهنية .

- طبيب واحد بوقت كامل من أجل 2595 عامل معرض بصورة متوسطة أو قليلة للأخطار المهنية .

أما الممرضون فإنهم يعملون بوقت كامل , و يتحدد عددهم حسب أهمية تعداد عمال الهيئة المستخدمة , ففي الهيئة التي يحتمل فيها التعرض للأخطار عدد الممرضين يتحدد كالاتي :

- ممرض واحد لكل 200 عامل أو أكثر .

- ممرضين لكل 800 عامل إلى 2000 عامل.

و الهيئات التي يكون فيها التعرض للأخطار أقل أو بصفة متوسطة يكون عدد الممرضين كالاتي :

- ممرض لكل 500 عامل أو أكثر .

- ممرضان لكل 1000 عامل أو أكثر² .

و في هذا المجال إذا كانت الهيئة المستخدمة تتوفر على مصلحة طب العمل فإنها ملزمة بتهيئة كل المجالات المخصصة لهذا الغرض و تجهيزها بكل اللوازم الطبية من الأدوية و مطهرات و وسائل كشف.

كما يستلزم على المؤسسة بالتكفل بمصاريف طب العمل , و تقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله . أما إذا كانت المصلحة مشتركة فتجهيز مصلحة طب العمل تكون مشتركة ما بين المؤسسات , و تحدد النسبة بعدد العمال , كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات و التحاليل التي يقوم بها العامل بطلب من الطبيب.³

1- المادة 17 من قانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بتنظيم طب العمل .

2- المادة 17 من قانون 07/88

3- المادتان 9 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بطب العمل .

3- مهام طب العمل :

إن مهمة طبيب العمل تنحصر في وقاية العامل من الأخطار و الأمراض المختلفة ذات المصدر المهني و توجيههم إلى مصالح علاجية مختصة في حالة ثبوت المرض , و يمكن تقسيم هذه المهام إلى أربعة أنواع و هي :¹

أ- المهام المتعلقة بالفحوص الطبية :

حيث يقوم طبيب العمل بصورة أساسية بإجراء فحوص طبية إجبارية لجميع عمال المؤسسة المعنية في نطاق التشريع المعمول به في مجال طب العمل و يجب على العمال إجراء الفحص الطبي للتشغيل و فحوص دورية و فحوص استئناف العمل , كما يمكن إجراء بعض الفحوص التكميلية للتأكد من سلامة العمل المعني و عدم إصابته بمرض معدي يشكل خطورة على بقية العمال أو التأكد من أن مؤهل لمنصب العمل المراد شغله .

ب- المهام المتعلقة بالاستشارة في مجال وسط العمل :

حيث يعتبر طبيب العمل مستشارا لصاحب العمل بشأن الإجراءات الواجب إتباعها لمنع وقوع حادث العمل و لتحسين ظروف العمل و شروطه في المؤسسة , و الترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات و تحقيقات عن الأمراض و الأوبئة , و استشار أيضا فيما يخص التغيرات المتعلقة بالأجهزة و الآلات .

ج- المهام المتعلقة بالرقابة في مجال الأمن و الإسعاف :

طبيب العمل له الحرية التامة في الدخول إلى أماكن العمل للاطلاع على وسط العمل و ظروفه و تقديم الاقتراحات لاتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن و المقاومة البدنية و الحالة الصحية للعمال , و يقوم نتيجة لذلك بالمساهمة في تكوين العمال في مجال الأمن و الإسعاف , و كذلك المساهمة في إعادة تكييف العمال المعوقين أو المصابين بحوادث في العمل و إعادة تكييفهم المهني .

د- مهام العلاج الإستعجالي :

يتكفل طبيب العمل بالعلاج الإستعجالي للمصابين بحوادث و توعكات في العمل , و هي المهام التي كانت تستفاد ضمنا من الأحكام و نصوص القوانين السابقة لاسيما الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل .

كما يعد طبيب العمل بعد إسعاف العامل تقريراً يرسل إلى المستشفى مع الشخص المريض .

1- المواد من 13 إلى 29 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .

4- أهداف طب العمل :

- تحدد أهداف طب العمل باعتبار أن طبيب العمل له صفة مستشار الهيئة المستخدمة فيما يلي¹:
- تحسين ظروف الحياة و العمل في الهيئة المستخدمة, حيث يعمل طبيب العمل إلى الترقية و الحفاظ على راحة العامل البدنية و العقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية .
 - النظافة العامة في أماكن العمل حيث يهدف طب العمل إلى إرشاد الهيئة المستخدمة إلى العمل على توفير النظافة العامة في أماكن العمل .
 - نظافة مصالح الإطعام و مراكز الاستقبال, حيث يقدم طبيب العمل التصورات العامة لكيفية سير هذه المصالح.
 - تكييف مناصب العمل و تقنياته و وثاره مع آلية الجسم البشرية و الهدف منها هو التعرف على التقنيات التي تتوفر عليها منصب العمل مع مراعاة وضعية الجسم أثناء أداء العمل حتى يعين كل عامل في المنصب الذي يناسبه .
 - حماية العمال من الأضرار خاصة عند استعمال المواد الخطرة و حوادث العمل و الأمراض المهنية .
 - إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة و النظافة و الأمن في وسط العمل و ذلك بتقديم مجموعة من النصائح و الإرشادات في طرق أداء العمل .
 - المشاركة في إعادة تكييف المعاقين و المصابين في حوادث العمل و إعادة تأهيلهم و ذلك بعلاجهم و إسعافهم و متابعتهم , سواء داخل المؤسسة أو توجيههم إلى جهات طبية مختصة .

1- المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 و المتعلق بتنظيم طب العمل .

إن طب العمل يعتبر حقاً قانونياً لكافة العمال و الموظفين في مختلف القطاعات, كما تعتبر حماية طب العمل للعمال جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية , فهو من المواد الأساسية التي ينبغي على المؤسسات إدماجها ضمن النشاط المهني قصد معرفة الحالة الصحية للعمال و متابعتها منذ تشغيلهم بالمؤسسة و تأثيرها على الإنتاج, و تفاديا لحوادث العمل التي ينتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال داخل المؤسسة .

الفصل الثاني

ماهية طب العمل

الفصل الثالث

أحكام إصابات و حوادث العمل

الفصل الرابع

الجانب الميداني

المبحث الأول: الأحكام العامة لحوادث العمل

تمهيد:

مع التطور الصناعي قد أصبح الفرد العامل عرضة للمخاطر الموجودة داخل بيئة عمله نتيجة لأسباب قسمها مختصوا الصحة إلى قسمين , أسباب إنسانية و أسباب مادية التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل داخل البيئة التي يشتغل فيها الفرد و احتكاكه بمواد كيميائية أو غيرها التي تدخل جسمه بطرق مختلفة مؤدية إلى أضرار جسمية أو نفسية , و هذه الأعراض سميت من طرف المختصين بالأمراض المهنية .

المبحث الأول :

1- مفهوم حادث العمل :

إن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحوادث الذي يتعرض له العامل , و تعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان عمله أو التي تقع له أثناء ذهابه أو طريق الرجوع منه .

و يعرف حادث العمل من طرف الخبراء الاجتماعيين بأنه : " كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره , وكذلك خلال قيام العامل بعمله أو دخوله أو خروجه " ¹

و يعرفه مجدي محمد عبد الله : " حدث غير متوقع الحدوث , أما أن يصيب شخصا ما أو يتسبب في تلف الآلات و المعدات و المواد أو يكون سبب في تعطيل العمل و توقف الإنتاج " ²

¹ زكي بدوي ، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل و التأمينات، دار الفكر، بيروت، 1975، ص69.

² مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، ط3، دار المعرفة للنشر، مصر، 1996، ص25.

و حسب المشرع الجزائري حادث العمل هو كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي في إطار العمل أو خارج هذه العلاقة , و طبقا لتعليمات رب العمل كتمارسه إنتداب نقابي أو انتخابي أو في المسافة التي تفصل العامل عن مكان عمله¹

فحادث العمل يقع دون توقع أو سابق معرفة , نتيجة مسببات خارجية أو إخطاء يرتكبها العامل , تنتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات و المعدات و قد ينتج عنه أحيانا توقف العامل عن العمل لفترة زمنية تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم .

3- تصنيف حوادث العمل :

لقد صنفت حوادث العمل بطرق عديدة و مختلفة من بينها :

1 - من حيث نوعها : حوادث مرور أو حوادث مناجم أو حوادث طائرات و إلى حوادث خطيرة و حوادث غير خطيرة .

2 - من حيث أسبابها :

1- الحوادث الناجمة عن العوامل الطبيعية :

- الأماكن المنخفضة حيث تحدث تغييرات في درجات حرارة الهواء حيث كلما زادت درجة الحرارة كلما زادت نسبة معدل حوادث العمل.²

- التعرض لتغيرات في الضغط الجوي .

- التعرض للإضاءة غير المناسبة التي تؤثر في نفسية العامل و يشعر بالإرهاق و التعب .

- التعرض للإشعاعات التي تؤثر في جسم الإنسان.

¹ المادة 6 من قانون 13/83 ، المؤرخ ب 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

² مجلة العلوم الانسانية , الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل , ا. رمضان عمومن, حمزة معمري , الجزائر , ص 553

- الضوضاء التي تؤدي لانزعاج العامل و عدم تركيزه.

ب - الإصابات الناجمة من العوامل الحيوية و الكيماوية : البكتيريا و الفطريات.

3- من حيث النتائج المترتبة عنها :

ا- حوادث ذات نتائج مباشرة :

عندما يتعرض العامل إلى عجز كلي أو جزئي أو وفاته اثر حادث الناجم عن العمل هذا يعني أنها نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي افتقرت لشروط السلامة و الصحة المهنية .

ب - حوادث ذات نتائج غير مباشرة :

عند إصابة العامل او تعرضه لحادث عمل سوف يتوقف عن عمله لفترة زمنية مما يؤدي الى نقص في الانتاج او المعدل المطلوب , فتظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشأة او الدولة , بسبب الاصابات التي تنتج عن ظروف العمل الغير امنة و هذا ما يسمى بنتائج ذات طابع اقتصادي و هي نتيجة تظهر مع مرور الوقت أي غير مباشرة .

2- أسباب حوادث العمل :

تنتج حوادث العمل لعدة أسباب نذكر منها ما يلي :

ا- الأسباب البيئية :

و هذه الأسباب ترجع إلى طبيعة العمل و البيئة المحيطة به و هي عوامل تؤثر على إنتاجية و صحة و قدرة الفرد على التأقلم مع الظروف منها :

- درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد حيث إذا كانت مرتفعة جدا أو منخفضة جدا تتسبب في وقوع الحادث .
- الإضاءة الغير الكافية قد تزيد في نسبة حوادث العمل كسقوط العمال على الآلات و ذلك لضعف الإضاءة.

- الضوضاء و الضجيج الذي يسبب الإزعاج للعامل و بالتالي يفقد القدرة على التركيز في عمله حيث يمكن أن يتعرض لحادث يؤثر عليه مع مرور الزمن فيكون سببا في نقص السمع أو الإصابة بالصمم .

ب- الأسباب الإنسانية :

و هذه الأسباب أو العوامل متصلة بالفرد و ما يترتب على ذلك من سلوك أو تصرف :

- عدم استعمال الحواجز الواقية بالمعدات بالرغم من تواجدها .
- طريقة العمل الغير المؤمنة و استعمال أدوات غير سليمة .
- عدم إطاعة التعليمات المنصوص عليها في استخدام الآلات .
- عدم استخدام الملابس الواقية خاصة هند استعمال المواد الكيماوية التي قد تصيب العامل مثل : المعادن الفسفور الغازات... حيث تؤثر على العامل و تؤدي إلى نشوء الأمراض .

ج - الأسباب الشخصية :

* **النوع :** حيث أن ارتكاب الحوادث تختلف لدى الجنسين و قد فسر ذلك من خلال الفروق بين الجنسين بسبب الاتزان النفسي و البنية الفيزيولوجية حيث أن الحوادث تزيد بكثرة مما هي عليه عند الذكور و ذلك لبنيتهم العضوية و قدرتهم على التحمل .

* **السن :** و هو عامل مهم لتجنب وقوع الحوادث لذلك السن المناسبة هي أساس العمل حيث أن العمال الصغار في قيامهم بعملهم يمكن أن يتعرضوا لحوادث و ذلك بسبب التسرع و الإهمال و لا مبالاة , و الأشخاص المسنين أيضا لهم مشاكل جسمية و نفسية و حتى عقلية التي يمكن بدورها أن تعرضهم للحوادث.

* **الخبرة:** للخبرة دور مهم في تفادي الحوادث حيث كلما كان العامل ذو خبرة يكون على دراية بكل ظروف العمل و معرفة الظروف السليمة لأداء العمل و تجنب الأخطار, فيكون اقل عرضة للمخاطر مقارنة بالعمال الجديد الذي يفتقر للخبرة بالعمل .

المبحث الثاني :

المطلب الاول:

شروط تحديد حوادث العمل :

اشترط المشرع عدة شروط حتى تعطى الصفة المهنية للحوادث و منها نذكر مايلي :

1- جسمانية الفعل الضار :

ضمن تشريع الضمان الاجتماعي ان الاصابات البدنية هي الاصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط ان يكون السبب الذي ادى اليها مفاجى و خارجي و ياخذ الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع حيث تمتد الحماية التامينية لتشتمل كل مساس بجسم العامل المصاب , اضافة الى عوامل اخرى تعتبر سبب لاجداث الاضرار الجسمانية .

2- شرط المفاجاة :

أي تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة بصورة مفاجأة و ليس تدريجية و ان يكون هذا الفصل الضار غير متوقع من العامل المتضرر , و يعتبر المعيار الزمني امرا ضروريا في عنصر المفاجأة , اذ ان الفعل لا يعتبر حادث عمل اذا وقع في فترة زمنية بطيئة و غير محسوسة و كذلك الافعال المجهولة الزمن .

3- الصفة المهنية للحادث :

لاعتبار الحادث حادث عمل لا بد ان يكون قد وقع اثناء تادية العمل او بسببه , وجاء في نص 09 من قانون 83/13 اعتبار الاصابة او الوفاة اللتان تطرا في مكان العمل او في مدته او في وقت بعيد عن ظرف و نوع الحادث , او اثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجيين عن العمل ما لم يثبت العكس¹ .

المطلب الثاني :

1- تامين اصابات و حوادث العمل :

ان تامين اصابات العمل يعد من اهم فروع التامين الاجتماعي , حيث تتجلى اهميته و كونه يغطي جميع العاملين و يعطيهم الحق في المطالبة بالمزايا او المنافع سواء كانت مادية , معنوية او مالية , و خاصة نقدية هي اكبر مزايا باقي انواع التامين حيث تمكن العامل من استرداد قواه البدنية و العودة الى العمل.

و يستفيد من قانون التأمينات الاجتماعية كل العمال سواء كانوا اجراء ام ملحقين بالأجراء , أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه² .

¹ المادة 9 من قانون 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983

²6- المادة 3 و6 من قانون 83/11 المؤرخ ب 11 افريل 1994 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

و يترتب عن الاصابة الناجمة عن حوادث العمل تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي تتطلبها العلاجات و نفقات التنقل و الإقامة في المؤسسات العلاجية العادية او المتخصصة مهما كانت درجة الاصابة او العجز الاحق بالعمال.

و فيما يلي نذكر التامينات التي يستفيد منها بحادث العمل :

1- التامينات عن العجز المؤقت :

حيث يستفيد المصاب بمبلغ مقدم من باب التامينات الاجتماعية شرط ان يصرح بالحادث او المرض المهني, وقد يستفيد العامل المصاب بجميع العلاجات التي تستلزم لشفائه سواء حصل انقطاع عن العمل او لا دون تحديد المدة¹

و يوجد تامين تقدمه هيئة الضمان الاجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني , و يكون هذا التامين عند اثبات المصاب في المعاينة الاولى و قد يخل له الحق في الاجر² .

2- التامينات عن العجز الدائم :

وتكون فيه التامين بنسبة 100/ اثر اصابة جسمانية ناجمة عن حادث و تؤدي بالشخص المصاب الى عدم المزاولة أي عمل كان خلال سنة كاملة من تاريخ حدوث الاصابة .

3- التامينات عند الوفاة :

وفقا للمادة 53 من قانون 83/13 اذا ادى حادث العمل الى وفاة الشخص , فانه يتم دفع منحة الوفاة لذويه او اهله ويكون المبلغ المؤمن بنسبة 100/ .

ونتيجة لما تقدم فان العامل المصاب يستحق التعويض على كل الاضرار التي تلحق به سواء بحدوث اصابة او حادث عمل .

¹ المادة 29 من قانون 13/38 المؤرخ ب جويلية 1983 المتعلق بحدوث العمل و الامراض المهنية.

² المادة 53 من قانون 13/83 المؤرخ في جويلية 1938 المتعلق بالتامينات الاجتماعية .

المطلب الثالث :

3 - استراتيجية الوقاية من من حوادث العمل :

كلما زادت نسبة حوادث الشغل و الاخطار المهنية كلما زادت حاجة الفرد العامل الى الشعور بالامن و السلامة داخل اماكن العمل , و لتفادي معظم الاصابات التي يمكن ان تصيبه نتيجة التعرض للمخاطر يوميا و لفترات زمنية طويلة , وضعت بعض التدابير الوقائية للحماية قبل وقوع الحادث:

- تخفيف الاعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات و تحسين وضعيات العمل

- تخفيف الاعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات الراحة .

- تحسين الظروف المادية و التنظيمية التي تمارس من خلالها الوظيفة :

* التهوية الجيدة في الاماكن المغلقة حيث لا تقل منافذ التهوية عن 100/1 من مساحة الارضية للمكان¹.

* توفير الاضاءة المناسبة و توزيع منظم للانارة عن اماكن العمل .

* التهوية الجيدة ووضع طريقة التناوب للعمال الذين يتعرضون لدرجة حرارة عالية .

* معالجة الضجيج و مراقبة شدة الضوضاء .

* استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية .

* التوعية الصحية بالمخاطر تبعا لنوعية العمل و التدريب على منع الحوادث .

* الصيانة الدورية للاجهزة و الالات .

1- د. يوسف الطيب , كتاب ادارة السلامة و الصحة المهنية, دار النشر لسيف وي, ابو ظبي , 2009, ص 10

* توفير الاسعافات الاولية و المساعدة الطبية و المرافق الصحية .

* متابعة الفحوصات الدورية و الطبية .

* اعطاء اجازات اجبارية للعمال حسب طبيعة العمل .

إن العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل, و منه يجب المحافظ عليه و حمايته من الإصابة بالضرر من جميع المخاطر المهنية و التي من بينها حوادث العمل التي لها تأثير مباشر على معنويات الفرد و صحته و ما تخلفه هذه الأخيرة من أضرار جسيمة, كالعجز المؤقت أو الكلي , و التقليل من هذه الظاهرة اعتمدت المؤسسات سياسات و إجراءات عديدة من بينها توفير الوقاية الصحية و الأمن لحماية العنصر البشري الذي هو المحرك الأساسي لأهداف المنظمة مهما كان نشاطها.

تعتبر الحماية المدنية من أهم المرافق العمومية التي تتكفل بالمهام الإنسانية و تقدم يد المساعدة لأفراد المجتمع في سبيل تحقيق السلامة و الأمن و نظرا لطبيعة المهام التي تقوم بها و المواجهة الدائمة للأخطار, فإنهم يكونون دائما عرضة لحوادث العمل التي يسعى الكثير منهم تجنبها بأخذ احتياطات عملية و بيئية في سبيل المحافظة على سلامتهم من أي خطر محتمل.

فلا تكاد تخلو حياة رجل الحماية المدنية من حوادث العمل و ذلك بسبب طبيعة المهنة و المهام و المسؤوليات التي يقوم بها و الواجبات المكلف بها, و من هذه المعطيات اخترنا أن يكون أعوان الحماية المدنية العينة التي يجرى عليها دراستنا حيث قمنا في الفصول النظرية بعرض مشكلة البحث و التطرق لأهم الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة و ترجمنا ذلك إلى معطيات ملموسة من خلال الجانب الميداني إستنادا إلى إستراتيجية منهجية تمكننا من الكشف على الحقائق ميدانيا من خلال البيانات و المعلومات المحصل عليها و التأكد من صحة الفرضيات المنطلق منها .

التعريف بالمؤسسة:

الحماية المدنية عموماً هي جهاز مكلف بحماية الأشخاص, بها نظام و قوانين تدير عليها و تتحكم في الكيفية اللازمة لتسيير المستخدمين المنتمين له , و كذا عمليات التدخل السريع الذي يبقى من الأولويات الأولى لإنقاذ و حماية كل من هو في خطر , فهي مكلفة بحماية الأشخاص و الممتلكات الموضوعة تحت وصاية الوزارة الداخلية و الجماعات المحلية , حيث تتمتع بهيكل خاص و ميزانية مستقلة كما تتميز بتنظيم إداري لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية.

الوحدة المركزية لولاية عين تموشنت تتكون من ثلاث مصالح رئيسية : (مصلحة الحماية العامة, مصلحة الوقاية, مصلحة الإدارة و الإمداد) و كل مصلحة تتكون من ثلاث مكاتب , حيث يتواجد المقر الإداري للحماية بحي سيتي برواين وسط المدينة لعين تموشنت, و تصنف وحداتها كآآتي:

- الوحدة الرئيسية : مقر الولاية (عين تموشنت)

- الوحدة الثانوية: حمام بوحجر, العامرية, عين الكيحل, عين الطلبة, المالح, بني صاف

- وحدات القطاع : سيدي بن عدة , بوزجار, حاسي الغلة.

- المراكز المتقدمة : عين تموشنت.

تأطير وحدات الحماية المدنية لولاية عين تموشنت:

أ- الوحدة الرئيسية:

* عند النداء الأول تدافع على قطاع الولاية

* عند النداء الثاني تدافع على تراب الولاية

ب - الوحدة الثانوية :

* عند النداء الأول تدافع على مقر قطاع الدائرة

* عند النداء الثاني تدافع على كل بلديات الدائرة

ج- وحدة القطاع :

* تدافع على القطاع الإداري للبلدية و البلديات المجاورة و المنظمة إليها.

د- المركز المقدم :

* يدافع على القطاع المخصص و المحدد.

مهم الوحدة المركزية:

من ابرز مهام و تداخلات أفراد الحماية المدنية نذكر ما يلي:

* الوقاية و المقاومة ضد الحريق (الغابات, المصانع, المساكن)

* المقاومة من الانفجارات و مقاومة آثارها.

* مساعدة الضحايا, الإسعاف و البحث عن الأشخاص المفقودين.

* حماية الممتلكات و الثروات.

* التدخل أثناء الإختناق.

* التدخل أثناء حوادث المرور بأنواعها.

* الوقاية و التدخل أثناء الكوارث الطبيعية و التكنولوجية .

* حراسة الشواطئ و المصطافين.

تحليل المقابلات على ضوء الفرضية الأولى:

1- التكفل الصحي بالعامل من طرف طب العمل يساهم في التقليل من حوادث العمل.

لقد قمنا بمقابلة مع العمال المحددين في العينة والتي تتمثل في فئة أعوان الحماية المدنية و ذلك للتعرف على مدى تكفل المؤسسة بصحتهم , نظرا للمخاطر التي يعيشونها يوميا أثناء تأدية مهامهم , و عليه نذكر تصريح المبحوث في المقابلة رقم 02 " وجود العيادة الطبية بالمؤسسة هو من أولويات المهنة تاعنا و هذا مرتبط بالمخاطر التي نعيشها يوميا " , فقد كانت اغلب التصريحات أن وجود العيادة الطبية ضرورية بالمؤسسة ففي نظرهم هي تقوم بمراقبة مدى ملائمة العمال مع الأعمال المنسوبة إليهم و تقوم بمعاينتهم و علاجهم مع تحديد الأخطار المهنية التي يمكن أن تواجههم .

و فيما يخص العيادة فيتم تأطيرها من طرف طبيب العمل و ممرض , حيث أسندت لطبيبة العمل تنفيذ برامج الوقاية في أماكن العمل , و من خلال مقابلتنا مع طبيبة العمل صرحت انه يجري الفحص لكل العمال بدون استثناء أثناء إصابتهم بحادث عمل أو مرضهم , إضافة إلى تقديم النصائح و مراقبة ظروف العمل و العوامل المسببة للحوادث و الأمراض المهنية .

و قد أكد معظم المبحوثين أنهم خضعوا لفحص طبي قبل التحاقهم بالعمل في الحماية المدنية , و الهدف من إجراء هذه الفحوص هو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب , حيث يوجد أشخاص ليست لهم القدرة الكافية للقيام بالمهام الصعبة فيتم توجيههم إلى مهام تتوافق مع قدراتهم الجسدية , و قد صرح المبحوث على هذا في المقابلة رقم 05 الذي صرح قائلا " اليوم الأول الذي دخلت فيه للحماية المدنية توجهت لمكتب الطبيب و بين طرح علي عدة أسئلة عن الحالة الصحية تاعي باش يعرف إذا كنت نعاني من مرض يعني من ممارسة المهنة تاعي " فتسعى المؤسسة إلى معرفة الحالة الصحية للعامل قبل أن يشع في العمل لتجنب كل المسببات التي تزيد من إصابة العامل و عرقلة العمل.

و من خلال محاولة معرفة مدى توفر الإسعافات الأولية داخل المؤسسة , أكد المبحوثين على توفرها في حالة ما إذا تعرض احدهم لحادث, و عادة ما تؤدي هذه الإسعافات إلى إنقاذ المصاب من تأزم وضعه أو وفاته , وذلك بتزويده بكل المستلزمات الضرورية التي قد تبعد الخطر عن حياته , و هذا ما جاء حسب تصريح العون في المقابلة 10 " خطرة كانت عندنا مداخلة أثر حريق وقع في شقة عمارة دخلت أنا و زوج صحابي باش نطفوا النار

و مكثرة لي استنشقت هاذك الدخان ما جينا نولوا للوحدة حسيت بالديقة فصدري و تغاشيت حتى دارولي أكسجين" .

فعون الحماية المدنية يتعرض لمخاطر كثيرة هذا ما يجعله يستفيد من إجراء الفحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة فيقوم بفحصه و معالجته و فيما إذا كانت حالته حرجة يتم أخذه إلى المستشفى أو الاستعجالات الطبية , هنا صرحت طبيبة العمل قائلة " حنا عندنا شعارالي هو لا تخف نحن هنا إذا أصابك مكروه سنقوم بمعالجتك", فدور طبيب العمل هو جد مهم عند وقوع الإصابة حيث يعطي طمأنينة للعامل و يزيد من ترسيخ ثقافة الوقاية من حوادث العمل .

و كلما كان رأي و دور طبيب العمل سديد على المسؤولين بخصوص صحة العامل كلما كان ذلك ايجابيا في جميع النواحي و التي من أهمها الطمأنينة و الراحة النفسية التي يكتسبها العامل مما يحفز و يجعله يتغلب على الضغوط التي تواجهه في عمله, و عليه جاء تصريح المبحوث في المقابلة رقم 08 "فت في فترة صعبة و ين وليت منقدرش نجني نخدم و تعقدت نفسيا من كثرة صوالح اللي شفتم في المداخلات اللي نقوموا بيها بصح تابعت عند طبيب نفساني و ربح الحمد لله حتى طبيبة العمل تا معنا ساعدتني و وقفت معايا "

فحسب التصريحات أن طب العمل يقوم بمراقبة العامل المصاب و توجيهه بمرافقة مسؤولي المؤسسة حيث يمكن للعامل أن يأخذ أيام راحة إلى غاية شفائه حيث تكون هذه الأيام من حقه ولا يمكن للإدارة المؤسسة أن تمنعها أو تنقصها .

و هذا ما وضحته طبيبة العمل لنا أنه إضافة عن الفحوص الدورية و الاستثنائية التي تقوم بها للعمال عند الإصابة قد تعد التقارير إضافة إلى ملف العامل المصاب أثناء ممارسته لعمله و عليه يتولى صندوق الضمان الاجتماعي عملية التعويض على أساس الإصابة و المدة التي تعرض لها للإصابة.

فمديرية الحماية المدنية تنتهج سياسة الوقاية و الحماية حيث أن درجات التكفل بالأعوان المصابين بحوادث العمل هي جيدة جدا حيث يتوفر لهم كل ما يلزمهم من وسائل وقاية كالبدة المخصصة للمداخلات, الخودات, الأقنعة , القفازات , الأحذية الجلدية إضافة إلى النصائح و الإرشادات و هذا ما يهدف إلى جعل بيئة العمل آمنة و صحية و يخفض من نسبة وقوع الحوادث.

1-1 على ضوء الفرضية الأولى:

- التكفل الصحي بالعامل من طرف طب العمل هو ما يساهم في التقليل من نسبة حوادث العمل.

من خلال المقابلات التي أجريت مع أفراد العينة على ضوء الفرضية الأولى , توصلت الدراسة إلى أن فعالية التكفل الصحي و الخدمات الصحية التي توفرها المديرية للأفراد العاملين لديها لها دور في تخفيض نسبة الحوادث المهنية, حيث تقوم وحدة الحماية المدنية بتثقيف عمالها صحيا و تعيد تأهيلهم مهنيا للعمال المصابين و تقوم بتقديم خدمات وقائية التي تتضمن فحوصات أولية و دورية للعاملين , خاصة الذين يتعرضون للمخاطر المهنية من جراء العمل و تقديم النصائح و الإرشادات المتعلقة بظروف العمل و كيفية تجنب المخاطر و هذا طبقا للمادة الثانية من للقرار الوزاري المحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة للأخطار المهنية فعلى الهيئات المستخدمة أن تخضع هؤلاء العمال إلى فحص طبي كل ستة أشهر على الأقل و هكذا يلتزم طبيب العمل بإجراء هذه الفحوصات و يتخذ الإجراءات التي يراها مناسبة لحفظ صحة هؤلاء العمال, كما يلزمه القانون بالإبلاغ عن جميع حوادث العمل و التصريح عنها.

و على ضوء هذه النتائج تبين لنا انه كلما أولت المؤسسة اهتماما باليات التكفل الصحي للعامل كلما تحسنت الأوضاع النفسية و المهنية له, و يجعله اقل عرضة للمخاطر و حوادث العمل و هذا ما يدل على تحقق الفرضية الأولى.

تحليل المقابلات على ضوء الفرضية الثانية :

من خلال المقابلات التي قمنا بها مع أعوان الحماية المدنية و التي هي الفئة الأكثر عرضة للمخاطر و الحوادث و ذلك لتعاملهم المباشر معها, فيقعون في مواجهات أحيانا تفوق طاقتهم و إمكاناتهم و هذا ما جاء حسب تصريح عدة مبحوثين منهم المبحوث في المقابلة رقم 06 حين قال "باش تقدر تقوم بالعمل تاعك لازم تكون عندك قدرات جسدية و تكون في صحة جيدة باش تنجم تواجه كل المخاطر " و صرح أيضا " مين تمرب الناس من الموت حنا نروحولها باش نلقوا الضحايا" , فالحوادث و الكوارث التي يواجهها رجال الحماية المدنية تجعلهم يعيشون قلق كما صرح المبحوث في المقابلة رقم 07 " كي نسمع صفارة الإنذار نتخطف على خاطرش ماعلا باليش واش هو نوع التدخل" .

فحسب معظم التصريحات أن أعوان الحماية يتعرضون بقوة للحوادث أثناء تأدية عملهم , فقد سجلت المديرية العامة للحماية المدنية نسبة 100/90 من الحوادث المهنية التي يتعرض لها رجل الحماية هي أثناء عملية إطفاء الحرائق بالإضافة إلى التداخلات التي يقوم بها في اليوم , و قد تم تسجيل إحصائيات أن هناك نسبة من الحوادث المميتة التي يتعرض لها , ما جاء في تصريح العون في المقابلة رقم 11 "حرائق , فياضانات, سوفتاج, حنا معرضين كلش , قادرتموت في أي لحظة تدخل"

و جاء في تصريح طبية العمل أن معظم الحوادث تكون سبب غياب التحسيس خاصة عند الفئة المبتدئة التي تريد أن تكتسب خبرة في أسرع وقت فتصبح غير قادرة على مواجهة حجم الخطر و بالتالي يتم وضعهم تحت المراقبة و إرشادهم و تدريبهم لتفادي تسجيل إصابات اخطر, و على حسب التصريحات أن النصائح المقدمة من طرف طبية العمل تساعد على تجاوز الحالة النفسية و عليه نذكر تصريح العون في المقابلة 13 " كي نشارك في عملية إنقاذ دموية وين مرات نلموا الإشلأ و الأجسام المبعثرة بيدنا هاذيك الصورة ماتروحش ما بين عينيا ونلقى روجي مظطر باش نشوف طيب نفساني باش نخرج من هاذيك الحالة"

فمعظم التصريحات أن أعوان الحماية يتعرضون إلى ضغوطات الصدمة النفسية مما يجعلهم في حاجة ماسة إلى حصص معالجة نفسية خاصة الملتحقين الجدد الذين قد يشاهدون مشاهد مرعبة لأول مرة , هذا ما جاء على لسان المبحوث رقم 12 " أول مداخلة تعرضت لصدمة نفسية مين شفت المخ تاع بنادم في وسط الطريق لجراء حادث سير "

لكن هذا لا يعني التعميم حيث أن الفئة التي تعاني من الضغط النفسي منهم من عولج و منهم من تحول من العمل الميداني إلى عمل إدارة و منهم من يكتفي بعطلة مرضية لمدة ثلاث أشهر.

و فيما يخص أساليب التوعية الوقائية و توفرها داخل المؤسسة و من خلال تصريحات الباحثين أن المديرية تقوم بنشر الوعي و التثقيف الصحي من خلال المنشورات و الكتيبات الإرشادية و اللوائح من اجل الحفاظ على سلامتهم و لتفادي الوقوع في الإصابة , كما جاء في تصريح الباحث في المقابلة رقم 11 "هاذ الملصقات و المطويات تلقيها عندنا في قاع المكاتب و الأروقة و نستفادو منها بزاف على خاطرش فيها قاع المعلومات و توضحنا مخاطر الحوادث العمل بصورة عامة", و إستفادة الأعوان منها كانت بنسبة عالية حيث الأغلبية أقرت على مدى توفرها حيث أنها تقيهم من خلال وضع القواعد و نشر الوعي و الإرشاد و التوجيه, خاصة و أن أعوان الحماية يعيشون المخاطر و يحتاجون إلى توعيتهم بها, و من خلال دليل الملاحظة وجدنا بعض الأساليب التوعوية كالمطويات التي توضح أماكن الخطر و قصاصات أوراق مدونين بداخلها أسهم تدل عن أماكن الخطر, كذلك توفير بعض الوسائل الوقائية كالملابس و الأحذية و الأقفعة و الخودات و غيرها , كذلك توفر أجهزة إطفاء الحريق في كل الأروقة .

فمن خلال المقابلة مع الباحثين أقرروا على مدى استفادتهم منها, خاصة و أن رجل الحماية يعاني يوميا من القلق و التعب جراء قيامه بعمله و هذا ما يؤدي إلى عدم تركيزه على المهام التي يقوم بها مما قد يوقعه في الخطأ و بالتالي وقوع الحادث , حيث أن توضيح المخاطر عن طريق أساليب التوعية و الوقاية التي تساهم بشكل كبير في التخفيف من الإصابات و الحوادث في مكان العمل حيث أن حتى طبية العمل يقوم بفحص ظروف العمل حيث تخرج لمعاينة المنصب و تحليله لمعرفة المخاطر التي يمكن أن تصيبه إضافة إلى الفحوص الدورية التي تقوم بها للعمال في محيط عملهم.

فأساليب التوعية تساهم في التخفيف من إصابات العمل إلا أنها لا تتغير هذا ما جاء به في تصريح بعض الباحثين حيث يرون أن أغلب وسائل التوعية تقليدية و متكررة و يبحثون عن وسائل جديدة بأساليب حديثة تشوق العامل أكثر.

و من أساليب التوعية التي ذكرت لنا من قبل أحد الباحثين , عقد اجتماعات أسبوعيا لتوعية العمال لاسيما الأفراد الجدد لنشر المفاهيم و المعارف الصحية و معرفة الأخطار المهنية التي تواجههم أثناء قيامهم بعملهم, و تحذيرهم ليكونوا أكثر وعيا بالمسؤولية و أكثر حذرا و أمانا.

مناقشة النتائج :

على ضوء الفرضية الثانية:

2- أساليب التوعية الصحية هو ما يساهم في الحد من حوادث العمل.

من خلال المقابلات التي أجريت على ضوء الفرضية الثانية و التي تطرقنا في بدايتها إلى معرفة مدى تماشي قدرات العامل الجسدية مع عمله و المخاطر التي يتعرض إليها أثناء المداخلات, و في المرتبة الثانية معرفة مدى مساهمة أساليب التوعية في الحد من حوادث و إصابات العمل و ذلك بنشر الوعي الوقائي من خلال ملصقات و منشورات أو اجتماعات و ندوات توعوية و غيرها من الطرق التي يستطيع من خلالها اكتساب معلومات و نصائح و سبل تقلل من التعرض إلى حوادث عمل .

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة يرون أن أساليب التوعية و الرقابة على التقليل من المخاطر هو حل عقلاي تستخدمه المؤسسة حيث انه من واجب العمال أن يتلقوا النصائح و التعاليم الوقائية بهدف تحسين نوعية حياة الفرد داخل بيئة عمله.,

ولكن نتائج الفرضية تحققت بدرجة متوسطة حيث كما سبق و ذكرنا في تحليل المقابلات انه يوجد فئة من الأعدوان يرون أن الأساليب التوعوية المنتهجة بالمؤسسة تقليدية و متكررة و تفتقر إلى التجديد , هذا ما يؤدي به إلى تجاهلها و يبحث عن أساليب حديثة و جديدة.

و على ضوء هذه النتائج يمكننا القول أن هذه الفرضية تحققت نسبيا .

النتائج العامة:

- من خلال دراستنا للعلاقة بين طب العمل و دوره في تجسيد الحماية للعمال من حوادث العمل داخل المؤسسة , قادتنا الدراسة للعديد من النتائج من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها و كان أهمها التكفل الصحي الذي يقدمه طب العمل لأعوان الحماية المدنية حيث أنه طب وقائي بالدرجة الأولى يهتم بتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العامل في مكان عمله و معاينته و فحصه إذ ما تعرض لإصابة أو حادث, إضافة إلى إتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أماكن العمل و المساهمة في تحسين شروط العمل بما يتناسب و المقدرة الفزيولوجية البشرية.

- يقوم طبيب العمل بمعاينة العمال قبل انتسابهم للمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل و تحديد العمل الذي يمكنهم القيام به.

- طبيب العمل يتمتع بصلاحيته للدخول إلى أماكن العمل و يلاحظ الوقاية العامة خصوصا النظافة , المغاسل, مياه الشرب.

- توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر و رفع وسائل الوقاية سيؤدي إلى الحد من الإصابات و حوادث العمل.

- الضرر الذي قد يصيب العامل بسبب وقوع الحادث قد يؤدي إلى عجزه و توقفه عن مزاوته لعمله , و قد يتأثر الجميع من حوادث و إصابات العمل سواء كان الفرد المصاب أو زملائه أو أسرته.

- لتفادي حوادث العمل لابد من تطبيق أساليب توعية و إتباع إرشادات و تعليمات في انجاز العمل.

- وفقا لقانون العمل أساليب الوقاية في مكان العمل تعتمد على مسؤولية طبيب العمل.

- أساليب التوعية و الوقاية لها مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل كونها الوسيلة التي تطور و تنمي قدرات العاملين , و التي من خلالها يصبح الأفراد على دراية بمواقع الخطر.

دليل المقابلة

المعلومات الشخصية :

- السن
- الجنس
- المستوى الدراسي
- المنصب الحالي
- سنوات الخبرة

البعد الاول : التكفل الصحي للعامل من طرف طب العمل

- هل توجد عيادة داخل المؤسسة ؟
- من الذي يُوَظَر العيادة داخل المؤسسة ؟
- هل دوام المؤطر يكون يومي أو دوري أو عند وقوع الحادث ؟
- هل خضعت لفحص طبي قبل التحاقك بالعمل داخل المؤسسة ؟
- هل توجد إسعافات أولية للعمال داخل المؤسسة ؟
- هل يستفيد العمال من اجراء فحوصات مع الطبيب داخل المؤسسة ؟
- هل اوامر رؤساء العمل تتماشى و توصيات طبيب العمل ؟
- ما هو رأيك في عملية التكفل بالعمال المصابين بحوادث العمل ؟

البعد الثاني: أساليب التوعية الوقائية في الحد من حوادث العمل

- هل عملك يتماشى مع قدراتك الجسدية و النفسية ؟
- ماهي المخاطر التي تواجهك اثناء القيام بالمهمة ؟
- هل تتبع النصائح المقدمة دوريا من طبيب العمل؟
- هل تستعمل وسائل الوقاية أثناء قيامك بالمهمة ؟
- هل تعرضت لحدث عمل اثناء قيامك بالمهمة ؟
- هل أجريت فحوصات طبية لإستئناف العمل ؟
- هل تخضع لفحوصات دورية في العمل ؟
- هل تخضع الى جلسات علاجية نفسية اذا اقتضت الحاجة ؟
- هل توجد اساليب توعية بمخاطر الحوادث ؟
- هل تستفيد من أساليب التوعية الوقائية التي تقدمها المؤسسة للوقاية من حوادث العمل ؟
- ما مدى نجاعة اساليب التوعية لحوادث العمل بالمؤسسة ؟

إن الحق في الحماية الصحية للعامل و الموظف يعتبر من الحقوق الأساسية, حيث منح المشرع الجزائري طب العمل صلاحيات واسعة في مجال الوقاية الصحية و الأمن لأجل حماية صحة و سلامة العمال و كذا بيئة العمل , فتعب العمال و عملهم في ظروف سيئة يشئت أفكارهم مما يؤثر سلبا على طريقة عملهم التي تعرضهم لأخطار مهنية مختلفة, و أضرار كارثية يمكن أن تؤدي بحياتهم , و من هنا كان تدخل طب العمل لمعالجة و تقليل ارتكاب الخطاء و الوقاية من الحوادث و الإصابات .

فقد استكمل المشرع الجزائري النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ومن بين هذه النصوص المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ 15/05/1993 المتعلق بطب العمل و الذي اعتبر طب العمل التزاما للهيئات المستخدمة و حددت القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية و طب العمل من اجل الوصول إلى تحقيق انخفاض معدل الحوادث المهنية و بذل جهد من اجل تقليص نسبة خطورتها.

و بما أن حماية العنصر البشري لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى نأمل أن تأخذ الدولة الجزائرية بعين الاعتبار أهمية الفرد العامل و تعمل على تطوير وسائل حمايته من الأخطار و حوادث العمل التي تهدد حياته اليومية و بشكل متزايد و توفير شروط عمل ملائمة لتحقيق الأمن داخل أماكن العمل

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

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

Agence
Centre de paiement

N° d'accident :
Code :

EMPLOYEUR

Imp. CNA5 12 92 - AT 1

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

VICTIME

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

ACCIDENT

Date Jour de la semaine **S D L M M J V** (2) heures minutes
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) heures
horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de h. à h. et de h. à h.
Lieu de l'accident (1) (3)
Nature des lésions (1)
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) Élément matériel (1)
Circonstances détaillées de l'accident :
Lieu où à été transportée la victime :
Suite probable (2) SANS ARRET DE TRAVAIL AVEC ARRET SUPERIEUR A 24 H. à compter du DECES IMMEDIAT

TEMOINS

1 - Identité :
Adresse :
2 - Identité :
Adresse :
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui :

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers :
Organisme d'assurance du tiers :

SALAIRE DE REFERENCE (1)

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

Nom et qualité du signataire

Fait à le 19
Signature.

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL

REPONSES DU CONTROLE MEDICAL

.....
.....
.....
.....

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

الضمان الاجتماعي

الأمراض المهنية

تصريح بمرض مهني

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

وكالة

مركز الدفع

المرجع :

تاريخ الإيداع :

معلومات خاصة بالمريض

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

معلومات خاصة بصاحب العمل

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

حرر بـ..... في
توقيع المصريح
(الاسم واللقب وصفة الموقع)

ارفاق التصريح باستعمال الوسائل التي قد تكون سبباً في ظهور الأمراض المهنية.
ارفاق في نسختين شهادة طبية يسلمها الطبيب المعالج وايضا شهادة العمل يقدمها صاحب العمل.

كل شخص يقوم بتزوير أو يدلي بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.

شهادة طبية أولية، أو تمديدية

وكالة
مركز الدفعتحرر في نسختين :
- الاصلية الى صندوق الضمان الاجتماعي
- ونسخة تسلّم الى الضحية.

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

رقم تسجيل المؤمن

السكن بـ :
 الذي بلغ بانه كان ضحية حادث عمل بتاريخ
 الساعة بمصلحة
 الاسم والطبيعة الاجتماعية :
 رقم تسجيل صاحب العمل

الاحظ واشهد ما يلي :

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

وعليه، اصف له ما يلي :

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

حزرب :
 ختم وإمضاء الطبيب،

(1) ضع علامة x في الخانة المناسبة.