

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دراسة بعنوان:

النظام القانوني للأمن الصناعي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون الطاقة والمناجم

إشراف الأستاذ:
- د. بن بخرمة جمال

إعداد الطالبين:
- كشيدي محمد
- تبوب رضا

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. سحوت جهيد	أستاذ محاضر "أ"	جيجل	رئيسا
د. بن بخرمة جمال	أستاذ محاضر "أ"	جيجل	مشرفا ومقررا
د. قندوز فتيحة	أستاذ محاضر "ب"	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023 - 2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دراسة بعنوان:

النظام القانوني للأمن الصناعي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون الطاقة والمناجم

إشراف الأستاذ:
- د. بن بخرمة جمال

إعداد الطالبين:
- كشيدي محمد
- تبوب رضا

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. سحوت جهيد	أستاذ محاضر "أ"	جيجل	رئيسا
د. بن بخرمة جمال	أستاذ محاضر "أ"	جيجل	مشرفا ومقررا
د. قندوز فتيحة	أستاذ محاضر "ب"	جيجل	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023 - 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1438

شكر وعرّفان

الشكر لله تعالى الذي أعاننا على إنجاز هذه المذكرة الواجب
يقضي الفضل لأهله والجميل

لذويه لذا نتقدم بالشكر والعرّفان إلى كل من قدم لنا العون
والمشورة خلال فترة الدراسة وكل

من له حق علينا

- ونخص بالذكر والشكر الجزيل والإمتنان الوفير والعرّفان
بالجميل إلى الدكتور الفاضل "بن بخمة جمال" الذي تفضل
علينا بقبول الإشراف على هذه فأمدنا بالتوجيه والإرشاد
والنصيحة

وغمرنا بعلمه الواسع وصبنا ما أخطأنا وأخذ بيدنا حتى إنهاء
هذا البحث فنسأل الله تعالى

أن يجزيه عنا خير الجزاء وأن يبارك في عمره وعلمه وعمله
وخاتمة أعماله آخرته إنه نعم

المجيب

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم
اللهم بنورك إهتدينا وبفضلك إستعنا وفي كنفك أصبحنا وأمسينا أنت
الأول فلا شيء بعدك لك الحمد والشكر جل جلالك

إلى منبع الحياة أمي وأبي

إلى إخوتي وأخواتي.... وكل أفراد عائلتي

إلى كل من جمعني بهم مشعل العلم خاصة طلبة السنة الثانية
ماستر تخصص قانون الطاقة

والمناجم

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي ونجاحي

رضا

إهداء

لكل بداية نهاية هذه هي سنة الحياة تنتهي مرحلة لتبدأ مرحلة أخرى وهما هي
مرحلة دراستي الجامعية قد وصلت الى نهايتها وما يسعني إلا أن الحمد لله تعالى
على توفيقه لي في مساري الدراسي بعد مشقة وتعجب كثير وان اشكر كل من
أهمي الغالية: التي ضحت من أجلي ولم تذخر جهدا في سبيل إسعادي على الدوام.
أبي العزيز: صاحب القلب الطيب والأفعال الحسنة لم يبخل عليا في شيء وحرص
على توفير كل ما احتاجه

إخوتي: من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.

أصدقائي عامة و صديقي نبيل خاصة: وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني من
قريب أو بعيد

جميع أساتذتي الكرام: ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي إليكم بحثي في نظام الأمن الصناعي

وأتمنى أن يحوز على رضاكم.

محمد

قائمة المختصرات:

ص: الصفحة

ج ر: جريدة رسمية

AQS : Algérian Qatari steel

ILO : organisation internationale du travail

P : page

ISO: organisation internationale de normalisation

BIT: Bureau International du Travail

IANOR: institut Algérien de normalisation

مقدمة

لقد شهد العالم نمو اقتصادي سريع وتطور تكنولوجي هائل وكذلك بروز ظاهرة العولمة مما أدى إلى ظهور آثار واضحة وجلية على جميع قطاعات الحياة وبالأخص على القطاع الصناعي، في هذا القطاع تجسدت هذه الآثار في ظهور مؤسسات صناعية عملاقة تعتمد على تكنولوجيا بالغة الحداثة والدقة والتعقيد، وتتمتع هذه المؤسسات برؤوس أموال ضخمة وموارد بشرية تقدر بالآلاف.

وهذا ما أدى إلى وجود منافسة بين المؤسسات للحصول على الاستثمار والربح وباعتبار العنصر البشري المحرك الأساسي لدفع عجلة التنمية داخل المؤسسات وهذا ما نتج عليه ضغط من طرف أصحاب العمل من أجل الحصول على النتائج الجيدة وحصول المؤسسة على سمعة جيدة.

وعلى رغم من تحقيق هذا المجال نتائج ونجاحات إلا وأنها مازالت تعاني هذه المؤسسات من عراقيل أهمها تعرض الإنسان لحوادث وأمراض مهنية، ينتج عنها خسائر مادية وبشرية ولهذا أصبح الحفاظ وضمان سلامة العمال أمر مهم وهذا ما أدى بالمؤسسات إلى وضع برنامج خاصة بالأمن الصناعي حيث تقع مسؤولية تطبيقه على الإدارة والعمال ولجان الوقاية والأمن داخل المؤسسات، ويتم تحت رقابة هيئات دولية ومحلية وذلك بهدف الالتزام وتحسين أداءه للحصول على ظروف جيدة مهنية وبيئة آمنة للعمال لحمايتهم من الأخطار والحوادث المهنية.

إشكالية البحث:

- ما مدى تطبيق نظام الامن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية للصلب؟
تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول: الإطار التنظيمي للأمن الصناعي داخل المؤسسات الصناعية

الفصل الثاني: دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية

للصلب AQS

أهداف الدراسة:

- محاولة ربط البحوث بالواقع القانوني.
- محاولة ربط البحوث بعض المفاهيم المتعلقة بالأمن الصناعي.
- إبراز أهمية وضرورة تطبيق نظام الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية.
- إبراز أهمية دراسة نظام الأمن الصناعي في شركة جزائرية القطرية للصلب AQS

أهمية الدراسة:

- الوصول إلى مدى امتثال العمال للإجراءات الوقائية.
- تزويد المعلومات والإرشادات لصانعي القرار في الشركات.
- الاهتمام بالأمن الصناعي كمحدد أساسي لنظام القانوني في مجال الصناعي.
- تتبع ظاهرة حوادث العمل وفك أسبابها.
- الكشف عن طرق تطبيق الإجراءات الوقائية في حماية العمال.
- تبيان الدور الفعال للهيئات الرقابية المسؤولة عن الحماية والسلامة المهنية للعمال .

حدود الدراسة:

والتي تتمثل في حدود مكانية وزمانية لهذا البحث:

الحدود المكانية:

- تتمثل في المنطقة الصناعية بلارة بلدية الميلية ولاية جيجل.

الحدود الزمانية:

- تتمثل في فترة الدراسة الميدانية لسنة 2024/2023.

صعوبات الدراسة:

- عدم توفر المراجع في بعض النقاط من مذكرتنا
- غياب المشرف علينا ميدانيا لفترات طويلة.

منهج البحث:

- لإيجاد حلول لعقبات البحث وتأكيد صحة الفرضيات من عدمها تم اعتمادنا على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بواسطة تجميع المعلومات الخاصة بالدراسات ولذلك اتبعنا في منهج دراسة الحالة في شركة الجزائرية القطرية للصلب AQS.

هيكل البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا دراستنا إلى فصلين :

الجانب النظري:

في الفصل الأول تم التطرق للعديد من المفاهيم المرتبطة بالأمن الصناعي والهيئات الرقابية المسؤولة عن الأمن والسلامة.

الجانب التطبيقي:

تطرقنا في الدراسة الميدانية إلى الشركة الجزائرية القطرية للصلب ببلارة الميالية والمقابلة الشخصية لمهندسين في قطاع الأمن الصناعي وذلك لشرح المبادئ الخاصة بتطبيق الأمن الصناعي في الشركة.

الفصل الأول:

الإطار التنظيمي للأمن الصناعي داخل

المؤسسات الصناعية

لا شك أن الموارد البشرية تُعتبر من أهم الموارد في المؤسسات الصناعية و في عملية الإنتاج داخلها، حيث تبذل المؤسسات جهوداً كبيرة، مستعينةً بالخبراء والموارد المالية الضخمة، لاستقطاب الأفراد وتدريبهم بغية الاستثمار فيهم. وتسعى المؤسسات بجدية لضمان صحة وسلامة العاملين لديها، وحمايتهم من المخاطر والحوادث والأمراض المهنية التي قد يواجهونها أثناء تأدية مهامهم.

ونظراً لصعوبة تعويض المورد البشري بعد فقدانه، تولي المؤسسات الصناعية اهتماماً كبيراً من خلال إدارة الموارد البشرية للاعتناء به. تقوم المؤسسات باتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير للحد من الأخطار المهنية وحوادث العمل التي قد تواجه العاملين أثناء أداء وظائفهم.

وقد جاء الفصل الأول موضحاً مضمون الأمن الصناعي وهذا من خلال تحديد أهمية الأمن الصناعي ووضع مجموعة من الأهداف والبرامج التنظيمية واستخلاص الآثار المترتبة عنه من أجل تسهيل تطبيق قواعد الأمن الصناعي على مستوى المؤسسات الصناعية للحفاظ على العنصر البشري والبيئة وحتى يتسنى تطبيق هذه القواعد وجب على الهيئات الرقابية المسؤولة عن قواعد الأمن الصناعي على المستوى الدولي والمحلي مراقبة ومتابعة مدى تطبيق الدول الأعضاء لقواعد الوقاية والسلامة المهنية والنصوص التشريعية والتنظيمية وكذا الاتفاقيات والتوصيات الدولية.

المبحث الأول

مضمون الأمن الصناعي

يعتبر الأمن الصناعي احد الفعاليات الهامة في المنشآت الإنتاجية ويختص هذا المجال بمنع والتقليل من وقوع إصابات للعامل داخل المؤسسات الصناعية وأماكن العمل و حماية المحيط على العموم ولقد تطورت و تقدمت مجالاته مع تطور الصناعة ولهذا سوف نقوم بالتحدث عن نظام الأمن الصناعي حيث قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث سنتناول في المطلب الأول مفهوم الأمن الصناعي وأما في المطلب الثاني سوف نتطرق إلى أهداف وبرامج الأمن الصناعي و كذا الآثار المترتبة عنه .

المطلب الأول

مفهوم الأمن الصناعي

يمكن تعريف الأمن الصناعي على أنه: مجال متعدد التخصصات يهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال في الصناعات والمنشآت، يشمل ذلك التخطيط والتنفيذ والمراقبة لمجموعة متنوعة من السياسات والإجراءات للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية والحفاظ على السلامة العامة والبيئة. يتضمن أيضاً تقييم المخاطر، وتطوير برامج التدريب، وتطبيق المعايير واللوائح الصناعية، بالإضافة إلى التواصل الفعال مع الموظفين والجهات الرقابية لضمان التزام الشركات بمعايير السلامة والصحة المهنية¹.

¹سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، دار الراية ونشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 9.

الفرع الأول

نشأة و تطور الأمن الصناعي

ظهر الأمن الصناعي بعد الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا وأمريكا حيث يعتبر الأمن الصناعي هو نظام لصحة وسلامة المهنية للعاملين وإذا أردنا التطرف إلى نشأة تطور الأمن الصناعي نرى انه يجب علينا العودة والنظر إلى ما قبل سنة 1900 لأنه في تلك الفترة لم يكن لنظام الأمن الصناعي وجود مما كانت تنتج في ذلك الوقت مجموعة من المخاطر وإصابات متعددة، ومن هنا وجب على الدول والمنظمات العالمية إصدار مجموعه من القوانين والاتفاقيات وكذا التوصيات في من اجل السيطرة والتحكم في هذه المخاطر ولقد تطور الأمن الصناعي في العالم تطوراً تدريجياً حيث مر بمجموعه من المراحل التاريخية، ومن أبرزها ما يلي:

المرحلة الأولى: بدأ التركيز على السلامة في مكان العمل بعد الثورة الصناعية في أوروبا وأمريكا، حيث كانت الحوادث الصناعية شائعة بسبب ظروف العمل الخطرة وعدم وجود تشريعات تنظيمية.

المرحلة الثانية: توسعت الحماية القانونية للعمال مع تشديد التشريعات الصحية والسلامة في الصناعات الكبرى، مع اهتمام أكبر بالتدريب وتطوير تقنيات السلامة¹.

المرحلة الثالثة: شهدت هذه المرحلة زيادة في الوعي بأهمية السلامة والصحة المهنية، مع تأسيس منظمات دولية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية لتعزيز المعايير

¹ حاجي رمزي، سيليني بوزيد، مدى تبني إستراتيجية الأمن الصناعي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص إدارة مالية، علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019-2020، ص6.

الدولية للسلامة والصحة المهنية والتقدم التكنولوجي في هذا النظام وإصدار القوانين لتسيير هذا النظام¹.

الفرع الثاني

تعريف الأمن الصناعي

الأمن الصناعي هو مجموعة من السياسات والإجراءات المخصصة لحماية الأرواح والممتلكات وضمان سلامة المنشآت مع المحافظة على أعلى مستوى من الإنتاجية في جميع الظروف.

بحيث يعتبر مصطلح الأمن الصناعي مصطلح واسع التعريف يشتمل على مجموعة من التعاريف كل حسب مجال وقوعها حيث نجد منها ما يلي:

التعريف الأول: وهو تقديم بيئة آمنة حيث تذهب وتغيب العوامل التي تعرض الأشخاص العاملين في المنظمة

التعريف الثاني: الأمن الصناعي هو المجال الذي يهتم بتحليل وتقييم المخاطر في بيئة العمل، وتطبيق الإجراءات والسياسات والتقنيات اللازمة للحد من هذه المخاطر وضمان سلامة العمال والمعدات والبيئة².

التعريف الثالث: من الضروري توفير جميع الشروط والإجراءات التنظيمية اللازمة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية، والتي تهدف إلى حماية العاملين من المخاطر المختلفة، وتشمل هذه التدابير الوقائية من الأمراض المهنية والإصابات الناجمة عن الحوادث في مواقع العمل. يتطلب

¹ صبار محمد، تشخيص تطبيق الأمن الصناعي وآثره على المؤسسات البترولية، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر أكاديمي، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي، علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، 2016-2017، ص 6-7.

² صبار محمد، المرجع السابق، ص 3-4.

ذلك توفير المنتجات والمعدات التي تتميز بالجودة العالية وتلتزم بمعايير السلامة المعتمدة¹.
التعريف الاقتصادي: يمكن تصور الأمن الصناعي أيضًا كاستثمار اقتصادي يهدف إلى تقليل تكاليف الإصابات والحوادث في مكان العمل، وزيادة الإنتاجية وكفاءة العمل، وبالتالي تحقيق المزيد من الأرباح للشركات وتعزيز الاستدامة الاقتصادية².

الفرع الثالث

أهمية الأمن الصناعي

أن للأمن الصناعي أهمية بالغة في الحفاظ على السلامة المهنية للعمال من جهة والحفاظ على المنشآت الصناعية والبيئة من جهة أخرى وذلك من خلال:

1. **حماية الحياة والصحة:** يهدف الأمن الصناعي في المقام الأول إلى حماية العمال والعاملين في مكان العمل من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، مما يساهم في الحفاظ على حياتهم وصحتهم.

2. **تقليل التكاليف:** تكلفة الحوادث والإصابات في مكان العمل يمكن أن تكون هائلة بالنسبة للشركات، مما يؤدي إلى فقدان الإنتاجية، وتكاليف الرعاية الطبية، والتعويضات. بتحسين الأمن الصناعي، يمكن تقليل هذه التكاليف بشكل كبير.

3. **الامتثال للتشريعات:** تطبيق السلامة والصحة المهنية ليس مجرد مسؤولية اجتماعية، بل هو أيضًا مطلب قانوني في العديد من البلدان. الامتثال للتشريعات يساعد على تجنب العقوبات والغرامات، ويحمي سمعة الشركة.

¹ عمر بزويو، ليلي خنيش، دور الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية، مجلة الشامل للعلوم التربوية الاجتماعية، العدد 1، الجزائر 2022، ص 224.

² عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2019، ص 30.

4. الحفاظ على البيئة: يعتبر الأمن الصناعي جزءاً من الجهود البيئية، حيث يهدف إلى تقليل التأثير البيئي السلبي للعمليات الصناعية والحفاظ على البيئة الطبيعية.

بشكل عام، يساهم الأمن الصناعي في خلق بيئة عمل أكثر أماناً وصحة وإنتاجية، مما يعود بالفائدة على الشركات والموظفين والمجتمع بشكل عام¹.

ونرى أيضاً أن أهمية الأمن الصناعي لها نتائج تعود على الوحدة الصناعية والعمال بالفائدة بحيث تكون هذه النتائج كالتالي:

1- بالنسبة للعاملين:

- تجنب الإصابات التي قد تلحق بالعمال.
- حصول العمال على دورات تدريبية لتجنب وقوع الحوادث .
- الدفاع عن ما هو شخصي للفرد.
- حصول العمال على مكانة محترمة وتعزيز مكانته.
- تنفيذ العمال والامتثال لقواعد الأمن الصناعي.

2- بالنسبة للوحدة الصناعية

- حصول المؤسسات على صورة جيدة عند تطبيق هذا النظام على الوجه الصحيح والطريقة المقترحة.

- تعزيز العلاقات الشخصية بين الإدارة والعمال.

¹بوقرة معاد، بوريدان نهلة، دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، علم واجتماع كلية علوم إنسانية واجتماعية، جامعة محمد صديق بن يحيى، 2021-2022، ص 43.

- وقف الأضرار التي قد تلحق مواد الإنتاج والابتعاد عن ما يؤدي إلى الأضرار المكلفة على المؤسسات¹.

3- بالنسبة للكفاءة الإنتاجية: من الضروري توفير جميع الشروط والإجراءات التنظيمية اللازمة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية، والتي تهدف إلى حماية العاملين من المخاطر المختلفة.

وتشمل هذه التدابير الوقاية من الأمراض المهنية والإصابات الناجمة عن الحوادث في مواقع العمل. يتطلب ذلك توفير المنتجات والمعدات التي تتميز بالجودة العالية وتلتزم بمعايير السلامة المعتمدة².

المطلب الثاني

أهداف وبرنامج الأمن الصناعي

نظرا إلى التطورات العالمية التي شهدتها العالم في مجال التطور الصناعي وجب على الدول البارزة في هذا المجال وضع ترسانة من الأهداف والبرامج في مجال الأمن الصناعي وهذا حتى يتسنى لها تنظيم وتسيير قواعد الأمن والسلامة المهنية وهذا من خلال مجموعة من الأهداف والبرامج منها:

¹ميلق عمر، الأمن الصناعي ودوره في التقليل من حوادث العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2019-2020، ص 20-21.

² بوعثمان فوزية، الأمن الصناعي والأداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2015-2016، ص 37.

الفرع الأول

أهداف الأمن الصناعي

تعتبر متطلبات العمل تأمين جودة العمل وزيادة الإنتاجية مع خفض التكلفة وحماية العامل لذا، يتجلى دور السلامة والأمان الصناعي في تحقيق هذه الأهداف من خلال وضع خطط وبرامج محددة، وبالتالي يمكن تلخيص أهم أهداف الأمن الصناعي كما يلي:

1. الحفاظ على سلامة العمال وحمايتهم من المخاطر وتوفير جو آمن للعمل.
2. المحافظة على عتاد العمل وإجراء الصيانة إجبارية وتطوير آليات المصنع.
3. حماية الموارد الأولية أو المنتجة من الضياع أو التلف من خلال إتباع الطرق السليمة أثناء المناولة أو التداول.
4. حماية المنشآت الصناعية من أي حوادث محتملة مثل الحرائق، من خلال إتباع تعليمات السلامة المهنية.
5. توعية العمال بالالتزام بالبرامج المترتبة عن الأمن الصناعي شعور العمال بالحماية من الأخطار المتعرضون إليها.
6. توفير السلامة المهنية بحيث تلزمها قوانين تحملها المسؤولية في وقوع الحوادث حيث تكون هذه الإصابات نتيجة الإهمال والإجهاد.
7. التقليل من تكاليف الإنتاج من خلال نقص وعدم الحصول على حوادث كثيرة.
8. ضمان سلامة العمال من الإصابات الجسدية والحفاظ على حياتهم يتطلب تنفيذ إجراءات السلامة الصناعية بشكل دقيق وموسع، وذلك لحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي في بعض الحالات إلى الموت¹.

¹ عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الأردن، عمان، 2014، ص 12.

بالإضافة إلى ذلك، يسهم الالتزام بالإجراءات الأمنية في حماية الأموال والموارد المالية للفرد، حيث يقلل من تكاليف الإصابات والعمليات القانونية المحتملة. علاوة على ذلك، يساهم تطبيق قواعد السلامة والأمن الصناعي في تعزيز سمعة الفرد داخل الوحدة العاملة، مما يعزز مكانته ويؤكد على التزامه بالعمل وسلامة العملية الإنتاجية¹.

الفرع الثاني

برامج الأمن الصناعي

لضمان سلامة العمال من الإصابات الجسدية والحفاظ على حياتهم يتطلب تنفيذ إجراءات السلامة الصناعية بشكل دقيق وموسع، وذلك لحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي في بعض الحالات إلى الموت. بالإضافة إلى ذلك، يسهم الالتزام بالإجراءات الأمنية في حماية الأموال والموارد المالية للفرد، حيث يقلل من تكاليف الإصابات والعمليات القانونية المحتملة. علاوة على ذلك يساهم تطبيق قواعد السلامة والأمن الصناعي في تعزيز سمعة الفرد داخل الوحدة العاملة، مما يعزز مكانته ويؤكد على التزامه بالعمل وسلامة العملية الإنتاجية، حيث يعمل الأمن الصناعي على هذه البرامج من خلال وضع خطة عمل مهمه لحماية العمال من المخاطر في مكان العمل وهذا من خلال مجموعه من العناصر الأساسية التالية:

أولاً: تقديم الدعم من طرف الإدارة العليا

أي برنامج للأمن الصناعي بدون دعم الإدارة العليا يكون غير فعال ويتضمن هذا الدعم

ما يلي:

- حضور الاجتماعات والتجمعات التي يعقدها القائمون على هذه المشاريع.
- إجراء عمليات تفتيش والبحث لأماكن العمل.

¹ ميلق عمر، المرجع السابق، ص 21-22.

- تحديد ضوابط العمل خلال هذه الاجتماعات المصادقة على تقارير السلامة الصناعية .

ثانيا: تحديد المسؤولية

ويتم تحديد ذلك من خلال ضرورة تحديد المسؤولين وحماية العاملين¹.¹مهما كانت ظروفهم بغض النظر عن حجم المنظمة في المنظمات الصغيرة يتحمل الموظفون والإداريون مسؤوليات إدارية بالإضافة إلى المسؤوليات الإدارية ولكن في المنظمات الكبيرة وقد يتم تعويض سلطة السلامة الصناعية للمهندسين أو يمكن تعيين المدراء كمستشارين للسلام.

ثالثا: هندسة العمل

ويتم وضع هذه الهندسة من خلال الالتزام بالشروط الموجودة في هذه التي يجب توافرها في موقع العمل وهي كما يلي:

- الحفاظ على نظافة مكان العمل.

- تحديد وتعيين الإجراءات اللازمة لاستخدام معدات الحماية أثناء العمل.

- توكي الحذر أثناء العمل².

رابعا: التعليم والتدريب

ويتم هذا المنهج لتعليم وتدريب لتركيز على الإجراءات الصحية في العمل وتدريب الأفراد وتوجيههم ويلعب المشرفون المباشرون دورا هاما في تنمية الوعي بالمخاطر المهنية بين الموظفين ومن وسائل التوعية نذكر ما يلي:

• اللوائح والملصقات السلامة: تحتوي هذه الملصقات على رسومات وعبارات لشرح المخاطر التي يجب أخذ الحيطة والحذر منها ووضع إرشادات للعمل بها.

¹عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الأردن عمان وسط البلد، الطبعة الأولى، 2014، ص 12.

²مليق عمر، المرجع السابق، ص26.

- **المطبوعات:** وهي تتضمن معلومات أو صور يقوم المسؤولين بوصفها أو إيصالها إلى العمال تتمثل على شكل إرشادات للحديقة والحذر من الإصابات والوقاية.
- **المحاضرات:** وهي إلقاء خطاب من طرف المسؤولين ذوي خبرة في المجال ومتمكنين فيه ويكون ذلك بهدف إيصال معلومات إلى العمال تساعد على الابتعاد عن المخاطر في العمل.
- **مؤتمرات:** وهي اجتماعات يحضره العديد من المتخصصين لدراسة موضوع معين وهذا مهم بشكل خاص للمشاركين في الاجتماع ولذلك فهي مجموعة نقاش حيث يتم مناقشة موضوعات وتكون أبعادها محددة سلفاً.
- **التعليمات:** يقدمها للعمال من طرف المختصين في هذه قبل البدء في العمل¹.

خامساً: تسجيل الحوادث

- يطلب في كل الشركات أو المنشآت سجلات لكل منظمة على عدد ونوع الحوادث والأمراض والخسائر المهنية الناتجة عن هذه الحوادث مثل:
- ضياع وقت العمل والإصابات ويمكن تنظيم السجلات في الفقرات التالية حسب خطورة الحادث.
 - الحوادث التي تؤدي إلى الوفاة.
 - الحوادث التي تؤدي إلى فقدان الوظيفة.
 - السيطرة على الحادث الذي تسبب في أضرار المعنوية وتقديم الإسعافات الملزمة.

¹ صبار محمد، المرجع السابق، ص 12.

سادسا: تحليل الحوادث

الهدف الأساسي من تحليل هو تحديد العمال التكلفة الفعلية الناجمة عن الحادث لتشخيص الحوادث التي يتسبب فيها العمال والحوادث الناجمة عنهم لأن الحوادث التي تنتج عن العمال يجب أن تكون على محمل الجد¹.

المبحث الثاني

الهيئات الرقابية المسؤولة على الأمن والسلامة المهنية

تلعب الهيئات الرقابية دورا محوريا في الحفاظ على تنظيم وتسيير وتطبيق القواعد التشريعية وتنظيمه التي تحكم الأمن والسلام المهنية على المستوى الدولي والمحلي من خلال مجموعه من الهيئات الرقابية الدولية والوطنية.

المطلب الأول

الهيئات الرقابية الدولية

أن من ابرز الهيئات الرقابية الدولية التي عملت على ضبط قواعد وإجراءات الأمن والسلامة المهنية نجد كل من منظمه العمل الدولية والمنظمة العالمية للمعايير وذلك من خلال مجموعه من الاتفاقيات والتوصيات الدولية.

الفرع الأول

التعريف بمنظمة العمل الدولية

أولا: تعريف منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي هيئة مستقلة ومتخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة، تم إنشاؤها مباشرة بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى. تأسست هذه المنظمة في 11 أبريل 1919

¹ بوقرة معاذ، بوريدان نهلة، المرجع السابق، ص47.

في مدينة جنيف بسويسرا، وكان تأسيسها مبنياً على معاهدة فرنساي جاء إنشاء منظمة العمل الدولية نتيجة تأثير النظام الاشتراكي والمنظمات الاجتماعية التي تهتم بحقوق العمال، حيث هدفت هذه الجهود إلى وجود هيئة دولية متخصصة في تنظيم علاقات العمل والاهتمام بأوضاع العمال وحقوقهم، حيث نجد أنه منذ إنشائها عملت منظمة العمل الدولية على تحسين ظروف العمل، وتقديم الدعم للعمال، وضمان حقوقهم في مختلف أنحاء العالم. وفي عام 1946، أصبحت المنظمة أول وكالة متخصصة ضمن منظومة الأمم المتحدة و يشمل دورها في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال وضع معايير العمل الدولية وتقديم المساعدة الفنية للدول الأعضاء، بالإضافة إلى تعزيز الحوار بين الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل لتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافاً وأماناً¹.

يعمل في المنظمة حوالي 1900 موظف من أكثر من 110 دول، وتدير 40 مكتباً ميدانياً في مختلف أنحاء العالم. بالإضافة إلى ذلك، تضم المنظمة نحو 600 خبير يعملون على تنفيذ برامج التعاون التقني في جميع أنحاء العالم. كما تمتلك المنظمة وحدة للبحث والتوثيق، ووحدة للطباعة تتولى نشر الدراسات المتخصصة والتقارير والدوريات. من أبرز اختصاصات المنظمة حماية الطبقة العاملة، وضمان حرية التنظيم النقابي، وتعزيز العدالة الاجتماعية، والدفاع عن الحقوق السياسية والمدنية².

كما يحتوي دستور المنظمة على العديد من النصوص التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وتشمل تنظيم ظروف العمل، وتوفير الحماية للعمال ضد إصابات العمل

¹ حسين الخزاعي وطه أمارة، التشريعات الاجتماعية وحقوق الإنسان، دار يا فا العلمية لنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص79.

² لعلاوي عيسى، دور منظمات العمل الدولية في تطوير تطبيقات القانون الدولي للعمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، المجلد 53، العدد 4، الجزائر، ص19.

والأمراض المهنية، والدفاع عن مصالح العمال العاملين في الخارج. من الجدير بالذكر أن دستور المنظمة يمثل أول أساس تعاقدي لقانون دولي عام يتعلق بالحريات الفردية الأساسية. كانت المنظمة الرائدة في إقرار الحماية القانونية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته. لم تقتصر المبادئ الأساسية في دستورها على تنظيم الشروط المادية للعمل فحسب، بل شملت أيضاً حماية القيم الأساسية للحرية والمساواة وصون الكرامة الإنسانية¹.

ثانياً: هدف منظمة العمل الدولية

لا يقتصر الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية على تطوير القانون الدولي للعمل فحسب، بل يمتد تأثيرها إلى تنمية وتطوير القانون الاجتماعي بشكل عام وتلعب المنظمة دوراً محورياً في تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل على الصعيد العالمي، مما يسهم بشكل كبير في تطور القوانين الاجتماعية التي تهدف إلى حماية حقوق الأفراد في بيئات العمل المختلفة. من خلال وضع المعايير الدولية وتقديم التوجيهات، تدعم منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في صياغة وتنفيذ التشريعات التي تضمن العدالة الاجتماعية وتحافظ على حقوق العمال وتعزز رفاهية².

يمكن تلخيص نطاق هذه البرامج فيما يلي:

1. **تحسين شروط العمل:** يتضمن ذلك تنظيم ساعات العمل، القضاء على البطالة ورفع مستويات المعيشة للعمال.
2. **تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي:** من خلال وضع سياسات تهدف إلى حماية العمال من البطالة الصناعية وتعزيز استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

¹ عبد العالي الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013، ص13.

² دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص1.

3. **حماية حقوق العمال:** تشمل هذه الجهود الاعتراف بمبدأ المساواة في الأجر للعمل المتساوي، وضمان حرية تشكيل النقابات.
4. **توفير الضمان الاجتماعي:** تتعاون المنظمة مع أصحاب العمل والحكومات لوضع قواعد تنظيمية على مستويات دولية للعمل بها تضمن الحماية الاجتماعية للعمال.
5. **الاهتمام بالتعليم الفني:** تعزيز التعليم والتدريب الفني لضمان تأهيل العمال لمتطلبات سوق العمل وتحسين كفاءتهم.

من خلال هذه الجهود، تسعى منظمة العمل الدولية إلى رفع مستويات المعيشة للعمال، تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وضمان حقوق العمال في بيئات عمل عادلة وآمنة¹.

ثالثاً: الهيكل الإداري لمنظمة العمل الدولية

أن الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية جعلها لا تفشل، لأنه مكن الجميع من التعبير عن مختلف وجهات النظر، ومن خلال ذلك الوصول إلى الآراء الحقيقية التي تتبناها المنظمة في النهاية. حيث نجد كل من:

- 1- **المؤتمر الدولي:** يجتمع أعضاء الدول في المنظمة مرة سنوياً في مؤتمر العمل الدولي الذي يعقد في جنيف حيث يمثل كل دولة وفد من الحكومة، و وفد من أصحاب العمل، و وفد من العمال، ويساعدهم مستشارون فنيون، غالباً ما يرأس الوفود رؤساء الوزراء الذين يلقون الكلمات نيابة عن حكوماتهم، يتولى المؤتمر صياغة واعتماد معايير العمل الدولية، ويكون بمثابة منتدى لمناقشة قضايا العمل والمسائل الاجتماعية الأساسية، كما يقوم بإقرار الميزانية السنوية للمنظمة وانتخاب أعضاء الهيئة الإدارية.

¹ عمر الحفصي، فرحاتي ويدر الدين محمد شبل وادم بلقاسم قبي، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، (دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها)، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص159.

1- مجلس الإدارة: يعد الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، ويجتمع ثلاث مرات سنوياً في جنيف، يتخذ المجلس قرارات بشأن سياسات المنظمة، ويضع البرامج والميزانية، ويقدمها لمؤتمر العمل الدولي للمصادقة عليها، كما ينتخب المجلس المدير العام للمنظمة، ويتألف مجلس الإدارة من 28 عضواً ممثلين عن الحكومات، و14 عضواً عن أصحاب العمل، و14 عضواً عن العمال. تحتفظ الدول المتقدمة صناعياً بعشرة مقاعد دائمة ضمن مقاعد الحكومات. يتم انتخاب ممثلي الحكومات في المؤتمر كل ثلاث سنوات مع مراعاة التوزيع الجغرافي، بينما يقوم أصحاب العمل والعمال بانتخاب ممثليهم كل على حدة.¹

2- مكتب العمل الدولي: هو الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية، ويعمل كنقطة الاتصال الرئيسية لأنشطة المنظمة، يقوم المكتب بإعداد هذه الأنشطة تحت إشراف الهيئة الإدارية وإدارة المدير العام، الذي يشغل منصبه لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد.²

رابعاً: آليات الرقابة

تكون عملية الرقابة على مستوى المنظمة العالمية من خلال مجموعة من اللجان والمكاتب التابعة لها والتي تتفرع على مستوى إقليم الدول الأعضاء داخل المنظمة لمراقبة مدي احترام و تطبيق للاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها.

1- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

تقوم لجنة الخبراء بمراقبة تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات من خلال دراسة التقارير التي تهدف إلى تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات. ويتم ذلك عبر دراسة التقارير المقدمة من الدول الأعضاء بشأن الالتزامات المنبثقة عن دستور المنظمة والاتفاقيات التي صادقت عليها،

¹ Juan somavai, international labour organization, documentsdisponible sur le site : <https://www.ilo.org>.

² بورزيق خيرة، آليات الحماية الدولية لحقوق العمال - كحق من حقوق الإنسان - في إطار منظمة العمل الدولية - الملتقى الوطني الثالث حول آليات حماية حقوق الإنسان في النظام الدولي والنظام الإقليمي، تخصص قانون العمل والمؤسسات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دالطاهر مولاي، سعيدة، 12 ديسمبر 2017، ص 06.

ومدى توافق تشريعات وإجراءات هذه الدول مع الدستور والاتفاقيات. كما تطلع اللجنة على الجريدة الرسمية للدول الأعضاء المتعلقة بالمجموعة التشريعية الصادرة عنها. بالإضافة إلى ذلك، تدرس اللجنة تقارير الدول الأعضاء المتعلقة بالاتفاقيات التي لم تصادق عليها، وتقوم بإجراء دراسات عامة حول هذه الاتفاقيات والحالات الموجودة في مختلف الدول. يحق للجنة أن تستفسر من الدول الأعضاء بشأن هذه التقارير وتوجه إلى حكوماتها الأسئلة المتعلقة بذلك. وإذا لم ترد الدولة المعنية على أسئلة اللجنة، يحق لها أن تصدر تقريراً يتضمن دراسة شاملة لمسألة معينة استناداً إلى تقارير الدول الأعضاء المتعلقة بهذه الاتفاقيات والتوصيات¹.

1- لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

تقوم لجنة المؤتمر بدراسة التقارير المقدمة إليها من لجنة الخبراء، كما تدعو حكومات الدول الأعضاء للمشاركة في أعمالها للحصول على معلومات إضافية قد تكون لجنة الخبراء لم تلاحظها في تقارير هذه الدول.

وكذا البحث في مسألة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مع أخذ تقارير لجنة الخبراء المعنية بعين الاعتبار. وتستمع اللجنة إلى شروحات الدول بشأن التدابير التي اتخذتها بهدف إزالة الانتقادات الواردة في تقرير لجنة الخبراء. ويحق لممثلي العمال وأرباب العمل عرض آرائهم حول تطبيق دولهم لاتفاقيات العمل. في ختام أعمالها ومناقشاتها، تقدم اللجنة تقريراً يتضمن الاستنتاجات التي توصلت إليها وملاحظاتها حول الصعوبات التي واجهتها الدول الأعضاء في الوفاء بالتزاماتها بموجب دستور المنظمة والاتفاقيات الأخرى، إلى المؤتمر العام الذي يناقش هذه التقارير في جلسة عامة².

¹ كلوديو زنجي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، مكتبة لبنان شاكرون، بيروت، لبنان، 2006 ص 105.

² نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2005، ص 25.

2- اللجنة المعنية بحرية النقابية

تقوم اللجنة المعنية بحرية النقابات بدراسة الشكاوى المتعلقة بحرية النقابات، ولا يتم ذلك إلا بموافقة الحكومة التي وُجّهت الشكاوى ضدها. أنشأت اللجنة أيضاً لجنة من الخبراء المستقلين لمساعدتها في تنفيذ مهامها، خاصة إذا كانت طبيعة الأعمال المطروحة عليها تتطلب وجود خبراء يمكنهم المساعدة في حل المشاكل التي تواجهها. يتم تعيين لجنة الخبراء المستقلين من قبل مجلس الإدارة، وبعد دراسة دقيقة، تصدر توصيات تُوجه إلى الحكومة المعنية التي لم تلتزم بحرية النقابات، وغالباً ما تأخذها بعين الاعتبار سواء من خلال تعديل التشريعات أو التطبيق الفعلي.

من خلال نشاطها الطويل، أسهمت اللجنة في دفع الدول إلى تبني تشريعات تساهم في حماية حرية النقابات، بما في ذلك الحق في الإضراب الذي لم تتطرق إليه منظمة العمل الدولية في أي من اتفاقياتها، إلا ما يستنتج من الحق في المفاوضة الجماعية، والذي في بعض الحالات يجعل من الإضراب وسيلة لتحقيق المطالب. وكان لنشاط هذه اللجنة دور في تعزيز التعددية النقابية والحريات العامة اللازمة لممارسة الحقوق النقابية. كما قامت اللجنة بفحص عدد كبير من البلاغات، حيث تمكنت من فحص ما يزيد عن ألفي بلاغ بشكل متزايد باستمرار¹.

إن عمل اللجان السابقة سيبقى ناقصاً إذا لم يُضاف إليه العمل الذي يقوم به مكتب العمل الدولي، باعتباره الجهاز الأكثر فعالية في هذا المجال.

3- مكتب العمل الدولي

مكتب العمل الدولي يضطلع بمهام متعددة، حيث يقوم بما يلي:

¹ نبيل مصطفى إبراهيم خليل، المرجع السابق، ص 253.

أولاً: إعداد الوثائق المتعلقة بمختلف بنود جدول أعمال أي دورة من دورات المؤتمر.
ثانياً: يقدم المكتب المساعدة المناسبة للحكومات بناءً على طلبها، وذلك في حدود سلطاته، بما يتضمن صياغة القوانين واللوائح استناداً إلى قرارات المؤتمر، وتحسين الممارسات الإدارية، وتنظيم التفويض.

ثالثاً: يتأكد المكتب من الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في دستور المنظمة، من خلال مراقبة تنفيذ الاتفاقيات من قبل الدول الموقعة عليها، ومتابعة أسباب عدم المصادقة عليها من قبل الدول غير الموقعة عليها¹.

خامساً: موقف المشرع

أظهرت الجزائر اهتماماً بالدور القانوني والتشريعي لمنظمة العمل الدولية في مجال القانون الدولي للعمل. بعد انضمامها إلى المنظمة، شاركت الجزائر في مؤتمر العمل الدولي للمرة الأولى في جوان 1963، حيث تم انتخابها كعضو في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لفترة تمتد من جوان 1963 إلى جوان 1966. هذه الخطوات تعكس التزام الجزائر بتعزيز القوانين الدولية للعمل والمساهمة في تطوير بيئة عمل عادلة ومستدامة على الصعيدين الوطني والدولية ومشاركة الجزائر بانتظام في جميع دورات مؤتمر العمل الدولي واجتماعات مجلس الإدارة، بالإضافة إلى عمل اللجان المنظمة، تبرز الأهمية التي توليها الجزائر لأعمال هذه المنظمة الدولية، تلك المنظمة تعمل جاهدة على حماية حقوق العمال في جميع أنحاء العالم. وتأكيداً لهذه الأهمية، صادقت الجزائر على أكثر من 54 اتفاقية من اتفاقيات منظمات العمل

¹ محمد عبد الرحمان الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 240-241.

الدولية. هذا يعكس التزام الجزائر بتعزيز الحقوق العمالية والعمل على تحقيق بيئة عمل عادلة ومستدامة على الصعيدين الوطني والدولي.¹

وأولي المشرع الجزائري اهتمامًا بالغًا لقواعد العمل الدولية، مما يجعلها مصدرًا أساسيًا من مصادر التشريع الجزائري في تنظيم حقوق العمل، تعكس هذه القواعد، في النهاية، الدور الفعال الذي لعبته وتستمر في لعبه منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، من خلال عملها المستمر في توحيد التشريعات العملية على مستوى العالم، تسعى المنظمة إلى تحقيق بيئة عمل عادلة ومستدامة. وبالتالي، يعتبر اعتراف المشرع الجزائري بما تقره المنظمة، سواء من خلال آليات الرقابة أو السياسات التي تصدرها، اعترافًا بالجهود المبذولة لحماية حقوق العمال وتطوير أساليب الرقابة ذات الصلة.

الفرع الثاني

المنظمة العالمية للمعايير

تعتبر المنظمة العالمية للمعايير أحد أبرز الهيئات الرقابية الدولية في مجال التقييس سوف نتطرق إلى هذه الأخيرة كالآتي:

أولاً: تعريف المنظمة العالمية للمعايير

المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) يقع مقرها في جنيف، سويسرا. تأسست هذه المنظمة الدولية في عام 1947 وتضم ممثلين عن الهيئات الوطنية من أكثر من 150 دولة. تعمل المنظمة على وضع المعايير الدولية للتوحيد القياسي وهي بمثابة وصفة لأفضل الطرق المتبعة للقيام بمهام محددة في إطار العمل، سواء كان الأمر يتعلق بتصنيع منتج، أو إدارة عملية، أو تقديم خدمة، أو توريد مواد، فإن هذه المعايير تغطي مجموعة واسعة من الأنشطة².

¹ دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص 89 .

² Les norms, rapport annuel pour 2008, disponible sur le site: www.iso.org.

ثانياً: أهداف المنظمة العالمية للمعايير

يتمثل هدف المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) فيما يلي:

1. وضع المعايير والمقاييس و تعزيز توحيدها على الصاعدان الوطني والدولي مما يساعد في تبسيط التجارة الدولية وتحسين التوافق بين المنتجات والخدمات المختلفة.
2. وكذلك تحسين الجودة بتوفير معايير دولية لجوده تساعد في تحسين أداء المؤسسات وزيادة رضا الزبون .
3. ونجد كذلك تعزيز السلامة والأمان ووضع المعايير المنتجات وخدمات تساعد في ضمان سلامه العاملين والمستهلكين والبيئة.
4. وأيضاً دعمه التنمية المستدامة توفير معايير تعزيز التنمية المستدامة وتحفزها على استخدام موارد الطاقة والموارد الطبيعية .
5. تعزيز التبادل التجاري وذلك بتسهيل التجارة الدولية من خلال توفير معايير دولية معترف بها عالمياً .
6. تعزيز الابتكار والتطوير وذلك من خلال دعم البحث والابتكار ووضع معين تقنيه تسهم في تطوير منتجات وخدمات جديدة.
7. تعزيز التعاون الدولي وذلك من خلال التعاون بين الدول والمؤسسات في مجال تطوير¹.

ثالثاً: أهم المقاييس الصادرة عن المنظمة العالمية للمعايير

توجد العديد من أنواع المقاييس التي تعتمد عليها المنظمة العالمية للمعايير ومن ابرز هذه المعايير نجد ما يلي:

1. شهادة الايزو 9001 تمثل المعيار الدولي لإدارة الجودة، الذي أُصدر لأول مرة في عام 1987 من قبل المنظمة الدولية للمعايير. يُعتبر هذا المعيار واحداً من أبرز أدوات الإدارة

¹ Op cit.

المستخدمة على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم. يتميز الإصدار الحالي من الايزو بالتركيز المتزايد على رضا العملاء وتلبية احتياجاتهم بفعالية.

2. أما شهادة الايزو 14001 فهي المعيار الدولي لأنظمة إدارة البيئة، تم تطويرها من قبل المنظمة الدولية للمعايير بهدف مساعدة الشركات والمنظمات الأخرى على تقليل تأثيرها البيئي. يتم ذلك من خلال تحديد العمليات البيئية وإدارتها ومراقبتها والسيطرة عليها.

3. ما شهادة الايزو 45001 فهي المعيار الجديد لإدارة الصحة والسلامة المهنية، وتعتبر استبدالاً للمعيار السابق 18001. يهدف هذا المعيار إلى تقليل المخاطر في مكان العمل لتحسين سلامة الموظفين وضمان بيئة عمل صحية وآمنة¹.

رابعاً: موقف المشرع

نجد أن المشرع الجزائري قد أولى باهتمام كبير في شأن موضوع التقيس والعمل بمجموعة من المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العالمية للمعايير في مختلف مجالات الصناعة وغيرها حيث نجد أن الجزائر قد عملت على إنشاء هيئات مختصة في التقيس وتابعة إلى منظمة الايزو.

في 25 يناير 2011 تم تأسيس المعهد الجزائري للتقيس (IANOR) كمؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري .

وهذا تعبير واضح على أن المشرع الجزائري أخذ مباشرة بقواعد وإجراءات المنظمة العالمية للمعايير حيث تم إنشاء منظمة خاصة بالمقاييس على المستوى الوطني يشتمل في المعهد الجزائري للتوحيد القياسي (IANOR) هو الهيئة الوطنية المسؤولة عن التقيس. يتولى المعهد عدة مهام منها:

¹ أحادو حسني، معايير ISO مقال علمي متاح على الموقع: www.scribd.com، يوم 26.05.2024 على الساعة 12:40.

- الإشراف على وضع المعايير الوطنية بالتنسيق مع القطاعات الأخرى.
- تحديد الاحتياجات الوطنية في مجال التقييس.
- الإشراف على تنفيذ الخطة الوطنية للتقييس.
- ضمان نشر المعلومات المتعلقة بالتقييس وأنشطته ذات الصلة.
- إدارة نقطة المعلومات الوطنية حول العوائق التقنية أمام التجارة التابعة لمنظمة التجارة العالمية.
- إدارة علامة المطابقة للمعايير الجزائري¹.

خامسا: آليات الرقابة

تتم عملية الرقابة بالنسبة للمنظمة العالمية للمعايير بشكل غير مركزي وهذا من خلال تشكيل لجان فنية لها الحق في إنشاء لجان فرعية ومن خلال عمال تابعين لها يسمون بالمدققين ويعملون من أجل تحقيق المنفعة العامة².

حيث نقصد بمصطلح التدقيق هو عملية منهجية ومنظمة تهدف إلى جمع وتقييم الأدلة والقرائن بشكل موضوعي حول نتائج الأنشطة والأحداث الاقتصادية. يقوم المدققون بمراجعة البيانات والعمليات ذات الصلة لضمان أن هذه النتائج تتوافق مع المعايير المقررة والمعترف بها وتشمل هذه العملية عدة خطوات مهمة كما يلي:

¹ هوان بو عبد الله و آخرون، "أثر تطبيق نظام إدارة الجودة ISO 1900 اعلى تحسين أداء قطاع الصناعة التقليدية والحرف"، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مستغانم، مجلد4، عدد7، ديسمبر2019، ص162.

² معن الحوراني، التدقيق الداخلي للجودة، برنامج ماجستير التأهيل والتخصص في الجودة، الجامعة الافتراضية السوري، ص49.

1. **جمع الأدلة والقرائن:** يبدأ التدقيق بجمع الأدلة والقرائن اللازمة لتقييم مدى صحة ودقة المعلومات المالية. يتم ذلك من خلال فحص السجلات المالية، ومراجعة المستندات، وإجراء المقابلات مع المسؤولين.
 2. **التقييم الموضوعي:** بعد جمع الأدلة، يقوم المدقق بتقييمها بشكل موضوعي. يعتمد هذا التقييم على معايير التدقيق المتعارف عليها، والتي تضمن أن يكون الحكم الصادر عن المدقق قائمًا على أسس علمية ومهنية.
 3. **مقارنة النتائج بالمعايير المقررة:** يتم مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها خلال عملية التدقيق بالمعايير المقررة مسبقًا. يهدف ذلك إلى تحديد مدى التوافق والتطابق بين النتائج الفعلية والمعايير المحددة، سواء كانت هذه المعايير معايير محاسبية، قانونية، أو تنظيمية.
 4. **تبليغ الأطراف المعنية:** في نهاية عملية التدقيق، يتم إعداد تقرير شامل يتضمن النتائج التي توصل إليها المدقق. هذا التقرير يُرسل إلى الأطراف المعنية مثل الإدارة، المساهمين، وأصحاب المصلحة الآخرين.
- يهدف التقرير إلى تقديم صورة واضحة ودقيقة والامتثال للمعايير المقررة، مما يساعد هذه الأطراف في اتخاذ قرارات مستنيرة من خلال هذه العملية كما تساهم عملية التدقيق في تعزيز الشفافية والمصداقية ويضمن أن تكون المعلومات المقدمة للأطراف المعنية دقيقة وموثوقة¹.

المطلب الثاني

الهيئات الرقابية الوطنية

تلعب هيئات الرقابة الوطنية دورا فعالا في تطبيق النصوص القانونية واللوائح التنظيمية على المستوى المحلي من خلال مراقبه مدى احترام وتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية من

¹ معن الحوراني، مرجع سابق، ص50.

قبل العمال وأرباب العمل والمؤسسات الصناعية وتكون هذه الرقابة بواسطة جهاز مفتشيه العمل وكذا صندوق الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول

جهاز مفتشية العمل

تعتبر هيئة مفتشية العمل وصلاحياتها الركيزة الأساسية لأرباب العمل والعمال والممارسة للقواعد الدولية نظر للحماية القانونية التي تمنحها للعمال في مختلف القطاعات، سوف نتطرق إلى هذه الأخيرة كالآتي:

أولاً: تعريف جهاز مفتشية العمل

هو جهاز حكومي مختص في مراقبة وتنظيم سوق العمل وفقاً للقوانين واللوائح المعتمدة. يهدف إلى ضمان تطبيق القوانين وضمان حقوق العمال والعاملين، بما في ذلك شروط العمل الآمنة والصحية والإجراءات اللازمة للحماية من الاستغلال والتمييز. يقوم جهاز مفتشية العمل بفحص المنشآت والشركات للتحقق من التزامها بالقوانين¹.

ثانياً: مهام وخصائص مفتشية العمل:

تختص مفتشية العمل بالمهام الموكلة إليها بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990².

ومن أبرز هذه المهام والاختصاصات ما يلي:

¹ خنيش رابح، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 28، سنة 2008، ص 05.
² القانون رقم 90-03، مؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، الصادر في 07 فبراير 1990.

1. مراقبة تطبيق التشريعات:

- ترأقب مفتشية العمل تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية، وأمن العمال.

2. تقديم المعلومات والإرشادات:

- تقوم بتقديم المشورة والمعلومات للعمال وأصحاب العمل حول حقوقهم وواجباتهم، وتوجيههم نحو الطرق الأكثر فعالية لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، والعقود التعاقدية، والقرارات التحكيمية.

3. المساعدة في إعداد الاتفاقيات والعقود:

- تساعد المفتشية العمال وأصحاب العمل في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية المتعلقة بالعمل.

4. إجراء المصالحة:

- تسعى إلى التوسط وإجراء المصالحة بهدف منع الخلافات الجماعية وحلها.

5. تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية:

- توضح وتفسر النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال وأصحاب العمل. لضمان فهمهم الكامل للالتزامات القانونية.

6. إعلام الجماعات المحلية:

- تقوم بإبلاغ الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات الواقعة ضمن نطاق اختصاصها.

7. إعلام الإدارة المركزية:

- تبلغ الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، وتقتراح التدابير اللازمة لتكييف هذه النصوص وتعديلها عند الحاجة¹.

ثالثاً: صلاحيات مفتشي العمل

حتى تحقق مفتشية العمل الأهداف المسطرة في برامجها التنظيمية خصص لها المشرع مجموعة من الصلاحيات لتسهيل القيام بأعمالها ومن بين هذه الصلاحيات ما يلي:

1. لمفتشي العمل صلاحية الدخول إلى أماكن العمل في أي ساعة من النهار أو الليل لتفقد تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية العاملين. وفي الحالات التي توجد فيها الورش أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية داخل مباني سكنية، يمكن للمفتشين دخول أماكن الإنتاج في أي وقت خلال ساعات العمل.

ومن أبرز إجراءاتهم نجد ما يلي:

- ملاحظات كتابية: تدوين الملاحظات الرسمية حول المخالفات أو الإجراءات المطلوب اتخاذها.

- تقديم الاعتذارات: إصدار تنبيهات رسمية لأصحاب العمل بضرورة الامتثال للقوانين واللوائح.

- محاضر مخالفات: تحرير محاضر رسمية لتوثيق أي مخالفات قانونية يتم اكتشافها.

- محاضر المصالحة أو عدم المصالحة: إعداد تقارير لتوثيق محاولات المصالحة أو فشلها بهدف الوقاية من الخلافات الجماعية وحلها.

¹المادة 02 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

2. يقوم مفتشي العمل بتقدير الحالة وتحديد الوثيقة المناسبة لكل موقف ويتم تدوين الملاحظات والاعتذارات في دفتر مرقم وموقع من المفتش، يفتحه صاحب العمل لهذا الغرض ويجب أن يقدمه للمفتش عند الطلب.

3. في المؤسسات والإدارات العامة، يبلغ مفتش العمل السلطة المختصة بأي مخالفات تم رصدها في تطبيق التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل، ويقدم الملاحظات أو التوصيات الضرورية في دفتر مخصص لهذا الغرض.

4. يمكن لمفتش العمل عند الحاجة طلب آراء أو مساعدات من أي شخص مختص، خاصة في مجالات الوقاية الصحية، والأمن، وطب العمل، لضمان تطبيق أفضل للمعايير المطلوبة¹.

الفرع الثاني

هيئة صندوق الضمان الاجتماعي

سوف نتطرق في دراستنا هذه إلى إعطاء تعريف لهيئة صندوق الضمان الاجتماعي، وكذا آيات الرقابة المختصة بذلك، مع تبيان صلاحيات هذا الأخيرة، وأهداف هذه الهيئة كالتالي:

أولاً: تعريف هيئة صندوق الضمان الاجتماعي

صندوق الضمان الاجتماعي هو مؤسسة عمومية تتمتع بتسيير خاص، وتعمل وفقاً لأحكام المادة 49 من القانون رقم 88-01 الصادر في 12 يناير 1988²، الذي يشمل القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية. يمتلك الصندوق الشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، مما يتيح له القدرة على إدارة شؤونه المالية والإدارية بشكل مستقل، بعيداً عن التدخلات

¹ راجع المواد من 03 إلى المادة 22 من القانون رقم 90-03، المرجع السابق.

² قانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02، الصادرة في 13 يناير 1988 .

الخارجية، وذلك لتحقيق أهدافه في تقديم خدمات التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء بكفاءة وفعالية.

وأيضاً هو وسيلة من وسائل الحماية تهدف إلى توفير الأمان والحماية للأفراد من المخاطر التي قد تواجههم في حياتهم اليومية، والتي تهدد مصدر رزقهم. تشمل هذه المخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، وحالات العجز والمرض، والوفاة والولادة. وبالتالي، يوفر الضمان الاجتماعي الحماية ضد كل المخاطر التي قد تؤدي إلى فقدان الدخل أو تقليصه، مما يعزز الأمن الاقتصادي للأفراد.

ثانياً: مهام وصلاحيات هيئة صندوق الضمان الاجتماعي

نص القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي¹ على مهام وصلاحيات هيئة

صندوق الضمان الاجتماعي و تتمثل في:

1. إدارة أداءات التأمينات الاجتماعية: يتولى الصندوق إدارة أداءات التأمين الاجتماعي التي تشمل تغطية حالات المرض، الأمومة، العجز، والوفاة، بالإضافة إلى حوادث العمل والأمراض المهنية.
2. إدارة المنح العائلية: يقوم الصندوق بتسيير المنح العائلية نيابة عن الدولة لضمان توفير الدعم اللازم للعائلات.
3. تحصيل الاشتراكات: يجمع الصندوق الاشتراكات من العمال وأصحاب العمل التي تستخدم لتمويل الخدمات المقدمة.
4. الرقابة والمنازعات: يتولى الصندوق مراقبة عملية تحصيل الاشتراكات ويعالج المنازعات القانونية المرتبطة بتحصيل هذه الاشتراكات لضمان تمويل الأداءات بكفاءة.

¹ القانون 11/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج رعدد 28، الصادرة في 03 يوليو 1983.

5. منح رقم تسجيل وطني: يوفر الصندوق أرقام تسجيل وطنية للمؤمن لهم اجتماعياً وكذلك لأصحاب العمل لضمان سهولة التعرف والمتابعة.
6. ترقية سياسة الوقاية: يساهم الصندوق في تعزيز السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال تنفيذ البرامج الوقائية والتوعية.
7. إدارة الأدعاءات للاتفاقيات الثنائية: يتولى الصندوق إدارة الأدعاءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من اتفاقيات الضمان الاجتماعي الثنائية بين الدول.
8. إجراء الرقابة الطبية: يوفر الصندوق الرقابة الطبية للمستفيدين لضمان الامتثال لمعايير الصحة والسلامة.
9. توفير الأدعاءات الجماعية: يقوم الصندوق بأنشطة تهدف إلى تمكين العمال وأفراد أسرهم من الحصول على الأدعاءات الجماعية، والتي تشمل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي لتعزيز رفاهيتهم.
10. تسيير صندوق المساعدة والنجدة: يدير الصندوق صندوق المساعدة والنجدة لتقديم الدعم والإغاثة في حالات الطوارئ.
11. إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج: يتفاوض الصندوق ويبرم اتفاقيات مع مقدمي الرعاية الصحية لضمان حصول المؤمن لهم اجتماعياً على خدمات صحية عالية الجودة.
12. إعلام المستفيدين وأصحاب العمل: يحرص الصندوق على توفير المعلومات اللازمة للمستفيدين وأصحاب العمل حول حقوقهم والتزاماتهم لضمان الشفافية والتوعية¹.

¹ قرومي حميد ضحاك نجية، " الضمان الإجتماعي في الجزائر دراسة حالة casnos لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عدد 13، جامعة لبويرة، 2015، ص ص 86-87.

من خلال هذه المهام المتعددة، يسعى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال إلى تقديم خدمات شاملة وفعالة تسهم في تعزيز الأمان الاجتماعي والاقتصادي للعمال وأسرهم.

ثالثا: آليات الرقابة

- تكون عملية الرقابة بالنسبة لصندوق الضمان الاجتماعي من خلال مراقبة:
- مدى الامتثال للتشريعات واللوائح: المتعلقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- مراقبة النفقات المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- دراسة ومراقبة طلبات الحصول على الأداءات لضمان الامتثال للشروط والمعايير المطلوبة.
- ضمان التنفيذ السليم للقوانين.
- التأكد من التطبيق الصحيح للتشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والرعاية الصحية¹.

رابعا: أهداف هيئة صندوق الضمان الاجتماعي

يركز برنامج عمل هيئة صندوق الضمان الاجتماعي على تعزيز الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يتم تنفيذ الإجراءات إما مباشرة من خلال هيكل الصندوق المنتشرة عبر الأراضي الوطنية أو بالشراكة مع منظمات الوقاية الأخرى. يتضمن البرنامج مجموعة من الإجراءات منها:²

- المشاركة في دراسة وتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- المشاركة في دراسة وتطوير التدابير العامة أو المحددة التي تطلبها احتياجات الوقاية من المخاطر المهنية.

¹ <https://cnas.dz>, Le 23/04/2024, 13:00h.

² ماموني فاطمة الزهرة، "واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر نحو التعزيز الحماية الاجتماعية المستدامة"، حوليات جامعة الجزائر، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، عدد 33، مستغانم ديسمبر 2019، ص ص 102-103.

- القيام والمشاركة في إجراء المسموحات والضوابط بين أصحاب العمل وإبلاغ نتائجها إلى جميع الجهات والمنظمات المعنية.
- المساهمة في تطوير مؤسسات الدراسة والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- إبرام اتفاقيات وتخصيص القروض أو الإعانات للمؤسسات المسؤولة عن تنفيذ سياسة الوقاية من المخاطر المهنية.
- الإبداع والمشاركة في إنتاج المعلومات والإعلانات بوسائل متنوعة لتعريف الشركات بطرق الوقاية من المخاطر المهني
- مساعدة الشركات ذات القدرات المنخفضة على تنظيم خدمات الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأمراض المهنية، والمشاركة في الأنشطة التدريبية في هذا المجال.
- إخطار أصحاب العمل بالتدابير الوقائية اللازمة بناءً على نتائج التحقيقات والضوابط، ومراقبة تطبيقها.
- تطوير ونشر الإحصائيات الفنية والتكنولوجية المتعلقة بحوادث العمل، بما في ذلك أسبابها وأماكن حدوثها وظروفها وتكرارها وتأثيراتها.
- بهذا النهج الشامل، يهدف هيئة الصندوق الوطني إلى تعزيز بيئة عمل آمنة وصحية من خلال تطبيق استراتيجيات وقائية متكاملة ومتنوعة¹.

¹ ماموني فاطمة الزهرة، المرجع السابق، ص103.

الفصل الثاني:

دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة
الصناعية الجزائرية القطرية للصلب

بعدها تم استعراض الجانب النظري لموضوع الأمن الصناعي والتطرق لمختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة به ودور الهيئات الدولية والمحلية في مراقبة وتطبيق الأمن الصناعي، يأتي هذا الفصل بهدف تفعيل الدراسة النظرية على الشركة الجزائرية القطرية للصلب بالمنطقة الصناعية بلارة بلدية الميلية ولاية جيجل - AQS - .

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: حالة الأمن الصناعي في الشركة الجزائرية القطرية للصلب

المبحث الثاني: طرق تطبيق قواعد الأمن الصناعي داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب.

المبحث الأول

حالة الأمن الصناعي في الشركة الجزائرية القطرية للصلب

الشركة الجزائرية القطرية للصلب هي نتاج شراكة إستراتيجية بين الجزائر وقطر في قطاع الصناعات الصلب حيث تهدف الشركة إلى تعزيز التنمية الصناعية في الجزائر من خلال توفير فرص عمل للسكان المحليين وتحفيز النمو الاقتصادي، كما قسمنا هذا المبحث إلي مطلبين في المطلب الأول تناولنا فيه تقديم الشركة الجزائرية القطرية للصلب أما في المطلب الثاني تطرقنا للمخاطر التي تقع داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب.

المطلب الأول

تقديم الشركة الجزائرية القطرية للصلب

تأسست الشركة في ديسمبر 2013 وتعتبر واحدة من أكبر الشركات في قطاع صناعة الحديد في الجزائر. وبحيث تمتلك الشركة مصنع حديث للإنتاج الحديد في ولاية جيجل بالميلية الجزائر. ويعتبر هذا المصنع من أكبر وأحدث المشاريع الصناعية في البلاد. يتميز المصنع بتقنيات حديثة ومعدات متطورة تساهم في تحقيق إنتاجية عالية وجودة ممتازة لمنتجات الصلب¹.

الفرع الأول

تعريف الشركة الجزائرية القطرية للصلب

هي مؤسسة جديدة تابعة لشركة publiqueconomique وهي شركة مختلطة جزائرية وقطرية نتيجة عن شراكة (مشروع مشترك) تهدف إلى تصنيع المعادن في بلارة يبلغ رأس المال 51%

¹ مقابلة مع سيد حميد محمد، منسق الصحة والسلامة المهنية في الشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة، بلدية الميلية، ولاية جيجل، 1 أبريل 2024، من الساعة 09:00 إلى 12:00.

لشركة SIDER و الصندوق الوطني للاستثمار 49 % لشركة قطر الدولية وهي مشروع مشترك بين قطر STEEL وقطر حيث أن شركة سيدر وقطر STEEL الشريكان الرئيسيان في AQS وهما شركتان تتمتعان بخبرة طويلة في مجال صناعة الحديد حيث تقع على عاتقها مسؤولية إدارة وتشغيل مجمعين كبيرين من مجمعات الحجار في الجزائر مجمع الحجار في عنابة ودولة قطر مجمع MICPRÉS.DE الدوحة والتكنولوجيا المزروعة في مجمع MICPRÉS التابع لشركة قطر STEEL وخلية التخفيض المباشر المشابهة للتكنولوجيا المتحفظ بها في المجمع ممتازة لمنتجات الحديد ومشتقاته وهذا ما تهدف إليه الشركة إلى تعزيز التنمية الصناعية في الجزائر من خلال توفير فرص عمل للسكان المحليين وتحفيز النمو الاقتصادي. وكما تسعى هذه الشركة أيضا إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي في إنتاج الحديد لتلبية الاحتياجات اللازمة وتقليل الاعتماد على الاستيراد في هذا القطاع. وتعتبر هذه الشركة عاملا رئيسيا في دعم الصناعات التحويلية في الجزائر وتعزيز قدرتها التنافسية على الصعيدين المحلي والدولي وتلعب دورا هاما في تعزيز الشراكة الإستراتيجية بين الجزائر وقطر في مجالات الاقتصادية والتجارة والاستثمار¹.

الفرع الثاني

أهداف الشركة الجزائرية القطرية للصلب

تلتزم الجزائرية القطرية للحديد والصلب بمواصلة نهج التحسين الذي تتبناه الإدارة، كما تطمح لبلوغ الريادة على المستوى الوطني وتعزيز مكانتها في السوق العالمية بمنتجاتها وخدماتها عالية الجودة وأدائها الاحترافي، لاسيما في مجال إدارة الجودة، الصحة، السلامة وحماية البيئة وهذا ما جعل الشركة تسطر مجموعة من الأهداف الإستراتيجية كالتالي:

¹ مقابلة مع سيد حميد محمد، منسق الصحة والسلامة المهنية في الشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة، بلدية الميلية، ولاية جيجل، 1 أبريل 2024، من الساعة 09:00 إلى 12:00.

- زيادة رضا عملائنا والأطراف المعنية والاستماع إليهم باستمرار.
- تقديم المنتجات والخدمات التي تلبي متطلبات عملائنا بشكل مستمر.
- الالتزام المستمر بالمتطلبات القانونية والتنظيمية والأخرى المعمول بها، خاصة تلك المتعلقة بالسوق الدولية.
- تعزيز الاحتراف والتحسين المستمر لأدائنا.
- تطوير مؤهلات ومهارات ودراية الموظفين بشكل دائم.
- التطوير المستمر لقنوات الاتصال الداخلية والخارجية.
- العمل بشكل وثيق مع جميع الأطراف المعنية، خاصة مقدمي الخدمات، لتقديم منتج عالي الجودة في جميع الأوقات.
- توفير أماكن عمل آمنة وصحية، ومنع المخاطر المهنية وتحسين أداء الصحة والسلامة في العمل.
- ضمان احترام البيئة من خلال التحكم في الجوانب البيئية والآثار المرتبطة بها.
- ضمان استمرارية الشركة وزيادة حصتها في السوق والتوجه نحو التصدير.
- توفير الموارد اللازمة لتطبيق وصيانة نظام إدارة الجودة، الصحة، السلامة وحماية البيئة والعمل على تحسينه بصفة مستمرة.
- الامتثال المستمر لمتطلبات نظام إدارة الجودة، الصحة، السلامة وحماية البيئة والامتثال للقانونية والتنظيمية ومتطلبات العملاء.
- حماية البيئة والقضاء على المخاطر وتقليل الأضرار المهنية.
- استشارة العمال وإشراكهم في الأمور المتعلقة بصحتهم وسلامتهم.

- تحسين كفاءة نظام إدارة الجودة، الصحة، السلامة وحماية البيئة باستمرار¹.

المطلب الثاني

المخاطر التي تقع داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب

نجد دائما في أماكن العمل مخاطر مهنية متسببة يكون دائما ضحيتها العامل حيث يتعرض العاملون لمجموعة متنوعة من المخاطر التي قد تؤثر سلبا على صحتهم أو قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة تتباين هذه المخاطر تبعا لطبيعة النشاط المهني².

حيث تتضمن هذه المخاطر الحوادث الناجمة عن الآلات الثقيلة والمعدات الضخمة المستخدمة في عمليات التصنيع وبالإضافة إلى ذلك يتعرض العمال في مصانع الحديد والصلب للتعرض للمواد الكيماوية الخطرة خلال عمليات الإنتاج حيث نجد أن القانون رقم 83-13 متعلق بالمخاطر المهنية وقد نص على مجموعة من إجراءات تنظيمية ووقائية للتعامل مع حوادث العمل والأمراض المهنية التي تحدث داخل هذه المؤسسات الصناعية³.

الفرع الأول

حوادث العمل

تعد حوادث العمل في الشركات الصناعية من القضايا الحساسة التي تستدعي اهتمامًا كبيرًا نظرًا لطبيعة العمل في هذه البيئة، التي غالبًا ما تنطوي على مخاطر عالية.

¹ انظر الملحق رقم 01 .

² خليفي حليلة، الحماية القانونية للعامل من الأنظار المهنية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص حقوق وحيريات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017، 2018، ص 06.

³ قانون رقم 83-13، مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد28، المؤرخ 3 جويلية 1983 .

الفصل الثاني: دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية للصلب

أولاً: تعريف حوادث العمل

- يُعرف حادث العمل بأنه أي واقعة تتسبب في إلحاق الضرر بجسم شخص نتيجة مصدر خارجي، وتتميز بقدر من المفاجأة. يمكن أن يشمل هذا الضرر إصابات مثل الجروح، وفقدان القدرات العقلية، وحتى الوفاة. يشير مصطلح الضرر بالجسم إلى مجموعة واسعة من الإصابات الجسدية والحالات الصحية التي تنشأ نتيجة للحادث¹.

- وأما فيما يخص التعريف التشريعي نجد أن المشرع الجزائري قد عرفه في المادة 6 من القانون رقم 83-13 بأنه يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ فيه نطاق علاقة عمل².

ثانياً: أسباب وقوع الحوادث

تتنوع أسباب وقوع الحوادث في بيئة العمل الصناعية، ومن أبرزها ما يلي:

- عدم احترام ومخالفة إجراءات السلامة.
- عدم الخضوع للتدريب الكافي.
- استخدام معدات وآلات غير صالحة.
- عدم الحصول على فترات راحة كافية والعمل لساعات طويلة.
- الإهمال وعدم اللامبالاة.
- عدم ترتيب المواد والأدوات بشكل صحيح مما يؤدي لمخاطر السقوط والتعثر.
- العوامل البيئية مثل الضوضاء الشديدة ودرجات الحرارة القصوى والمواد الكيميائية الخطرة.

¹ خليفي حليمة، المرجع السابق، ص 08.

² راجع المادة 06 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

الفصل الثاني: دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية للصلب

- الحالات النفسية للعمال التي تؤثر على تركيزهم¹.

ثالثًا: الحوادث التي يتم التعويض عنها

حدد القانون رقم 83-13 المتعلق بالحوادث المهنية، الحوادث التي يتم التعويض عنها كما هو منصوص عليه في المواد 7 و 8، وهي كما يلي:

المادة 6: يعتبر حادث العمل كل حادث يسبب إصابة بدنية نتيجة لسبب مفاجئ وخارجي، ويحدث في سياق علاقة العمل².

المادة 7: يُعتبر أيضًا حادث عمل أي حادث يقع أثناء القيام بمهمة استثنائية خارج المؤسسة بناءً على طلب من صاحب العمل، أو خلال ممارسة انتداب سياسي أو انتخابي في إطار منظمة حماية جماهيرية، أو أثناء متابعة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل³.

المادة 8: يُعترف بحادث العمل حتى لو لم يكن المعني مؤمنًا اجتماعيًا إذا وقع أثناء العمل، مثل:

- الدورات الرياضية التي تنظمها الجمعيات.

- الأعمال التي تنظمها الاتحادات.

- القيام بعمل لإنقاذ عامل معرض للخطر⁴.

¹ مقابلة مع سيد حميد محمد، منسق الصحة والسلامة المهنية في الشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة، بلدية الميلية، ولاية جيجل، 1 أبريل 2024، من الساعة 09:00 إلى 12:00.

² المادة 06 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

³ المادة 07 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

⁴ المادة 08 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

الفرع الثاني

التعريف بالأمراض المهنية

أولاً: تعريف الأمراض المهنية

- المرض المهني هو مرض ينتشر بشكل كبير بين العمال الذين يمارسون مهنة معينة، حيث تظهر عليهم مجموعة من الأمراض بعد فترة من الزمن نتيجة ممارسة العمل¹.
- عرف القانون 83-13 المتعلق بالأمراض المهنية في نص المادة 63 الأمراض المهنية بأنها كل مرض يكثر إصابة العاملين في مهنة معينة أو مجموعة من المهن به، أو أي حالة تسم قد يتعرض لها العمال نتيجة استخدام مواد معينة في تلك المهنة أو المهن².

ثانياً: شروط الأمراض المهنية

- نصت المادة 64 من قانون 83-13 المتعلق بالأمراض المهنية على ضرورة توفر شرطين أساسيين لاعتبار الأضرار التي تصيب العامل داخل ضمن نطاق الأمراض مرض مهني كما يلي:

- ينبغي إدراج الإصابة بهذا المرض ضمن قائمة الأمراض المهنية.
- كما يجب أن يكون المرض ناتجاً بشكل مباشر عن العمل في الصناعة التي تسبب هذا النوع من الأمراض³.

¹ نوار ماجدة، فعالية إجراءات الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية صيانة سوناطراك، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص العمل و تنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015، ص 33.

² المادة 63 من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

³ المادة 64، من القانون رقم 83-13، المرجع السابق.

ثالثا: أبرز الأمراض شيوعا

تشمل الأمراض المهنية التنفسية تلك الناتجة عن التعرض للمواد الكيميائية مثل المواد المسببة للتآكل، والتي قد تؤدي إلى تصلب الرئتين أو الربو. تُعد العوامل الكيميائية والطبيعية والفيزيائية أو العوامل البيولوجية من أهم مسببات هذه الأمراض المهنية¹.

كما انه يتعين على كل صاحب عمل، وفقاً للمادة 63 من القانون رقم 83-13 المتعلق بسلامة العمل، أن يُصرح باستخدام الوسائل التي قد تسبب هذه الأمراض لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتش العمل، أو الموظف المختص بناءً على تشخيص خاص، وكذلك المدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن. كما يمكن أن يقوم المفتش أو الموظف المختص بمتابعة التصريح، وهو ملزم بإبلاغ الهيئة المنصوص عليها أو موظف من هيئة الضمان الاجتماعي².

الفرع الثالث

الفرق بين حوادث العمل والأمراض المهنية

كما نجد لحوادث العمل والأمراض المهنية أوجه تشابه وأوجه مختلفة كما يلي:

أولاً: أوجه التشابه

المرض المهني وحوادث العمل يشتركان في أن كلاهما ينتج عن العمل وظروفه. يحتاج المصاب بالمرض المهني أو الذي تعرض لحوادث العمل إلى العلاج والمساعدة بشكل ملح، حيث تظهر آثار كل منهما على جسم العامل بشكل واضح.

¹ المادة 69، المرجع نفسه.

² المادة 63، المرجع نفسه.

ثانيا: أوجه الاختلاف

الحادث المهني يحدث بشكل مفاجئ، بينما يتطور المرض المهني تدريجياً وببطء. عملية التعويض تشمل جميع حوادث العمل، بينما يتم تقديم التعويض للأمراض المهنية وفقاً للأمراض المنصوص عليها في اللوائح التشريعية. على العامل المصاب تقديم التصريح بالإصابة بالمرض المهني، بينما يتم التصريح بحادث العمل من قبل المستخدم¹.

المبحث الثاني

طرق تطبيق قواعد الأمن الصناعي داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب

يتم تطبيق قواعد الأمن الصناعي داخل الشركة من خلال مجموعة من الهيئات المسؤولة عن تطبيق وسن قواعد وبرامج الوقاية والسلامة المهنية حيث سنتناول في المطلب الأول لجنة متساوية الأعضاء للشركة الجزائرية القطرية للصلب أما في المطلب الثاني سنتطرق إلى مديرية الجودة والصحة والسلامة والبيئة.

المطلب الأول

لجنة متساوية الأعضاء لشركة الجزائرية القطرية للصلب

تعد لجنة متساوية الأعضاء الركيزة المحورية للشركة الجزائرية القطرية للصلب باعتبارها اللجنة الفعالة في الحرص على تطبيق ومراقبة تنفيذ إجراءات الوقاية الصحية ولأمن داخل الشركة من خلال مجموعة من المهام التنظيمية التنفيذية حسب النصوص القانونية المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية.

¹ توابية إيمان، قواحلية لبنى، الوقاية من الحوادث المهنية و دورها في تقليص دوران العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية، في جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018-2019، ص

الفرع الأول

تعريف لجنة متساوية الأعضاء

وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 05-09¹ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، فإن اللجنة المتساوية الأعضاء تُعد الهيئة المسؤولة عن تنظيم وتطبيق قواعد الأمن والوقاية الصحية داخل المؤسسات الصناعية. تُشترط هذه اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال بعقود عمل غير محددة المدة. تقوم اللجنة بتطبيق قواعد الأمن والوقاية الصحية وفقاً للطرق والإجراءات المحددة في القانون رقم 88-07² والمرسوم التنفيذي رقم 05-09. ويهدف ذلك إلى ضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وحماية العمال من المخاطر المهنية، بما يتوافق مع المعايير القانونية والتنظيمية المعتمدة.

الفرع الثاني

تشكيلة لجنة متساوية الأعضاء

تحدد تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء وتنظيمها وسير عملها وكذلك صلاحياتها ضمن المؤسسات والإدارات العمومية بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. بالنسبة لشركة الجزائرية القطرية للصلب، تتكون اللجنة المتساوية الأعضاء من العناصر التالية:

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، ج ر عدد 04، الصادرة في 09 يناير سنة 2005.

² قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، ج ر عدد 4، الصادرة في 27 يناير 1988 ..

- ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسات.

- ثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسات.

يتم تعيين الأعضاء الممثلين للعمال من قبل الهيكل النقابي للشركة. وفي حال عدم وجود هيكل نقابي، يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال. تهدف هذه التشكيلة إلى ضمان تمثيل متوازن وعادل بين الإدارة والعمال، مما يساهم في تعزيز الحوار الاجتماعي وتحسين بيئة العمل داخل الشركة¹.

الفرع الثالث

صلاحيات لجنة متساوية الأعضاء

- تنظيم ملتقيات ولقاءات ودورات تدريبية لفائدة أعضاء لجان الوحدة لتعزيز مهاراتهم ومعرفتهم.

- المساهمة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة، خاصة فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن المهني.

¹ المادة 09 من المرسوم التنفيذي 05-09، المرجع السابق.

- تتسيق وتوجيه نشاطات لجان الوحدة لضمان تنفيذها بكفاءة وفعالية.
- المشاركة في إعداد البرامج السنوية المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى متابعتها ومراقبتها لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
- جمع وتوفير كافة المعلومات والوثائق الضرورية التي تساهم في تطوير إجراءات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات المختلفة.
- إعداد تقرير سنوي مفصل عن نشاطات اللجان وتقديمه إلى المسؤولين في الهيئة المستخدمة، مع إرسال نسخة إلى المفتش المختص إقليمياً.
- إعداد إحصائيات دقيقة وشاملة حول حوادث العمل والأمراض المهنية التي تحدث على مستوى المؤسسة، واستخدام هذه البيانات لتحسين إجراءات الوقاية¹.

المطلب الثاني

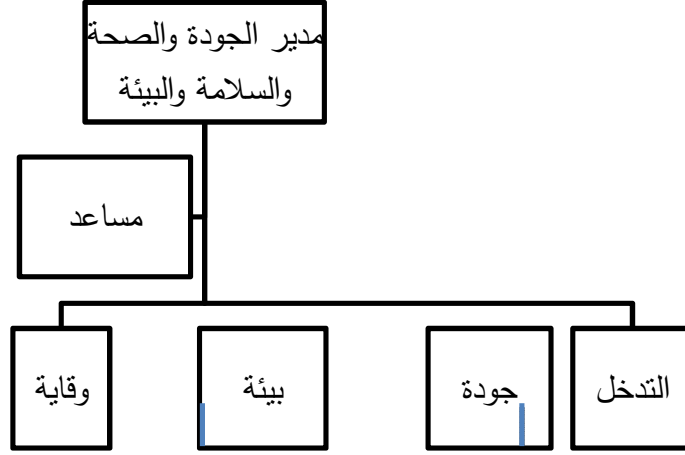
مديرية الجودة والصحة والسلامة والبيئة

يلعب تنظيم الصحة والسلامة والبيئة دوراً حاسماً في حماية الصحة ولأمن والبيئة في الشركات و أماكن العمل حيث تهدف معايير الصحة والسلامة والبيئة في الشركة إلى منع حوادث العمل والحد من مخاطر الأمراض المهنية وتعزيز الممارسات الدائمة لحماية البيئة مما يشجعها على الامتثال لمعايير الأمن القومي ويتطلب الأمر تطبيق تدابير الوقائية توضح استخدام المناسب لمعدات الحماية الفردية وتكوين الأفراد لتقليل من المخاطر.

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05-09، المرجع السابق.

الفرع الأول

الهيكل تنظيمي لمديرية الجودة والصحة والسلامة والبيئة



الفرع الثاني

قسم الصحة والسلامة المهنية

يعد المصدر الرئيسي في تنفيذ قواعد الصحة والسلامة المهنية داخل الشركة:

أولاً: تعريف قسم الصحة والسلامة المهنية

أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يهدف إلى تحسين أداء الشركة فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية من خلال الجمع بين سياسة الوقاية والموارد والموظفين في عملية تحسين المستمر حيث يعتمد هذا النظام على معيار¹ ISO 45001:2018².

ثانياً: الهدف من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

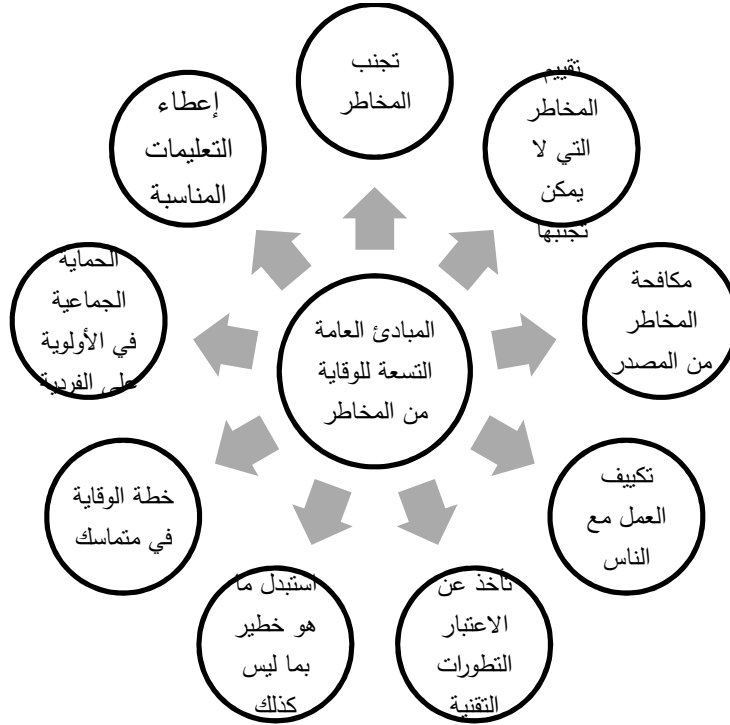
- توفير أماكن عمل آمنة وصحية.

¹ مقابلة مع سيد حميد محمد، منسق الصحة والسلامة المهنية في الشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة، بلدية الميلية، ولاية جيجل، 1 أبريل 2024، من الساعة 09:00 إلى 12:00.

² ملحق رقم 03.

- منع صدمات والأمراض المرتبطة بالعمل.
- ترسيخ ثقافة الصحة والسلامة والبيئة لجميع الموظفين.
- القضاء على الأخطار والتقليل المخاطر المهنية .
- الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية وغيرها .
- استباقي تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية ¹.

ثالثا: مخطط توضيحي لمبادئ الوقاية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسة

¹ مقابلة مع السيد كريكمة الياس نبيل، مشرف الصحة والسلامة المهنية، بالشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة بلدية الميلية - جيجل يوم 09 ماي 2024 على الساعة 10:00 إلى 12:00.

رابعاً: مصلحة طب العمل

تعتبر حماية العمال بواسطة طبيب الشركة جزء لا يتجزء من السياسة الصحية الوطنية حيث يقوم طبيب العمل للشركة بمهامه المحددة في التشريع الجاري به العمل ذو مهمة وقائية أساساً وعلاجية أحياناً وذلك من خلال الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية وهذا من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية وكذلك يقوم بحماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عنها حوادث وأمراض مهنية وأيضاً تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداولات الأمراض المهنية تعيين و إبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية تخفيض حالات العجز وضمان تمديد حياة الناشطة للعمال و المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة¹.

الفرع الثالث

قسم التدخل

يعتبر الوحدة الأولى للتدخل في حالة وقوع أحداث والمخاطر داخل الشركة بالإضافة إلى تقديمه مجموعة من الإجراءات والمبادئ الوقائية.

أولاً: تعريف قسم التدخل

قسم التدخل هو قسم يهدف إلى حماية المنشآت من المخاطر المختلفة التي قد تواجهها سواء كانت تتعلق بسلامة المهنية أو الأمن المادية².

¹ المادة 12 من القانون رقم 88-07، المرجع السابق.

² مقابلة مع سيد حميد محمد، منسق الصحة والسلامة المهنية في الشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة، بلدية الميلية، ولاية جيجل، 1 أبريل 2024، من الساعة 09:00 إلى 12:00.

ثانيا: مهام قسم التدخل

• التخطيط الوقائي:

- وضع خطط وإجراءات للوقاية من الحوادث والإصابات في بيئة العمل.
- إعداد وتنفيذ خطط الطوارئ للتعامل مع الكوارث والحوادث غير المتوقعة.

• التفتيش والمراقبة:

- إجراء تفتيش دوري على المنشأة للتأكد من الالتزام بمعايير السلامة والأمن.
- مراقبة المعدات والآلات لضمان تشغيلها بطريقة آمنة.

• التدريب والتوعية:

- تنظيم برامج تدريبية للعاملين لتعزيز الوعي بأهمية السلامة والأمن.
- تقديم دورات تدريبية حول كيفية التعامل مع الحرائق، والإسعافات الأولية، واستخدام معدات السلامة.

• الاستجابة للطوارئ:

- تكوين فرق للاستجابة السريعة للحوادث والطوارئ داخل المنشأة.
- التنسيق مع الجهات الخارجية مثل فرق الإطفاء والإسعاف في حالات الطوارئ الكبيرة.

• إدارة المخاطر:

- تقييم وتحليل المخاطر المحتملة ووضع خطط للتعامل معها.
- تنفيذ إجراءات للتقليل من المخاطر المحتملة مثل تحسين تصميم المنشأة وتطوير إجراءات العمل.

• تطبيق اللوائح والقوانين:

- التأكد من امتثال المنشأة للقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

- متابعة التحديثات والتغييرات في اللوائح القانونية لضمان التزام المنشأة بها. باختصار، قسم التدخل للوقاية والأمن يلعب دورًا حيويًا في حماية العاملين والمنشأة من المخاطر وتحقيق بيئة عمل آمنة ومستقرة¹.

الفرع الرابع

مصلحة البيئة

تعد الخلية الأساسية لإدارة القواعد والإجراءات المتعلقة بحماية المحيط من كل أشكال المخاطر التي تقع داخل الشركة.

أولاً: تعريف مصلحة البيئة

هو قسم مختص في قضايا البيئة والتنمية المستدامة يعمل على وضع برامج تطبيقية ووقائية لتقليل من التلوثات البيئية والمحافظة على المحيط البيئي لشركة من خلال مجموعة من تدابير والإجراءات الوقائية التي تشمل كل من ملوثات الجو والمياه وكذا النفايات وهذا من أجل التقليل من المخاطر والمحافظة على بيئة سليمة داخل وخارج محيط الشركة² وفق لمعيار: ISO 14001:2015³

ثانياً: الإجراءات الوقائية التي اتبعتها مصلحة البيئة داخل الشركة

يتم تطبيق نظام الأمن الصناعي من ناحية حماية البيئة داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب من خلال تقسيم وتحديد أنواع المخاطر التي تمس بمحيط البيئة .

¹ مقابلة مع السيد محمد العيد بوشعير، رئيس قسم التدخل في الشركة الجزائرية القطرية للصلب المنطقة الصناعية بلارة -بلدية الميلية ولاية جيجل- يوم 23 ماي 2024، على الساعة 13:00 إلى الساعة 14:00.

² مقابلة مع السيدة بوحشيشة اسماء، رئيسة مصلحة البيئة في الشركة الجزائرية القطرية للصلب المنطقة الصناعية بلارة - بلدية الميلية ولاية جيجل- يوم 23 ماي 2024، على الساعة 13:00 إلى الساعة 14:00.

³ ملحق رقم 04.

الفصل الثاني: دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية للصلب

حيث نجد أن المصلحة المختصة بالبيئة قد تمت بتقسيم الأضرار التي تتعرض إليها البيئة داخل محيط الشركة إلى ثلاثة أنواع كالتالي:

1- ملوثات الجو

وهي كل إفراز للغازات والدخان أو الجسيمات الصلبة أو السائلة أو السامة ذات الروائح في المحيط الجوي والتي من شأنها أن تزعج السكان وتعرض الضرر للصحة والأمن العام ومحيط البيئة¹.

حيث نجد في مصلحة البيئة للشركة الجزائرية القطرية للصلب أنها تعتمد على تطبيق القواعد القانونية في مجال حماية البيئة من خلال أحكام المادة 47 من القانون رقم 03-10² والمرسوم التنفيذي رقم 06-138³ الذي ينظم انبعاثات الغاز والدخان والبخار والجزئيات السائلة أو الصلبة في الجو وكذا العمل بمعايير منظمة الايزو من خلال مجموعه من المعدات التكنولوجية المتطورة تعمل على تنظيم وقياس نسبه العناصر الكيميائية وهذا من اجل التقليل من المخاطر البيئية والمحافظة على الغلاف الجوي لمحيط الشركة⁴.

وحتى تكون نسب حفظ العناصر الكيميائية مضبوطة في عمليه تنفيس دخان المصنع وجب القيام بعمليه قياس العناصر المكونة لدخان المتكون والصادر عن عمليه التصهير

¹ مادة 32 القانون رقم 83-03 المؤرخ في 05 فيفري 1983، يتعلق بحماية البيئة، ج ر عدد06، صادر 08 فيفري 1983 (ملغى).

² قانون 03-10 مؤرخ في 19 يوليو لسنة 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، ج ر عدد 43، الصادر في 20 يوليو 2003.

³ مرسوم التنفيذي رقم 06-138 مؤرخ في 15 أبريل سنة 2006، ينظم انبعاثات الغاز والدخان والبخار والجزئيات السائلة أو الصلبة في الجو وكذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها، ج ر عدد 24 الصادرة في 16 أبريل 2006.

⁴ ملحق رقم 05.

الفصل الثاني: دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية للصلب

والتصنيع داخل منطقته العمل بواسطة أجهزه تكنولوجيه متطورة جدا وهذا لمعرفة نسبه العناصر الكيميائية المكونة لدخان المصنع ومقارنتها مع النسب القانونية المحددة من قبل المنظمة العالمية للمقاييس والتشريعات القانونية المعمول بها وبعد التأكد من أن العناصر الكيميائية المكونة لدخان الصهاريج بأنها موافقة للمعايير وغير مخالفه للنسب المحددة في القانون يتم تنفيس ذلك الدخان وتركه يخرج إلى الهواء.

وبما أن شركة الجزائرية القطرية للصلب متحصلة على شهادة الايزو في مجال البيئة فان هذه الأخيرة تعمل جاهدة للحفاظ على هذه الشهادة لكسب سمعه جيده وحتى تكون ناجحة على المستوى العالمي والوطني وكذلك حتى تكون صديقة للبيئة وان تعمل بكل جهد من اجل التقليل من الأضرار البيئية والمحيط بصفة عامة¹.

2: تلوث المياه

هو كل فعل من شأنه أحداث أو مضاعفة تدهور المياه بتغيير مميزاتها الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية أو الجرثومية سواء تعلق الأمر بالمياه السطحية أو المياه الباطنية أو الساحلية².

عملت الشركة الجزائرية القطرية للصلب في هذا المجال على وضع مجموعة من الإجراءات التقنية والوقائية من اجل التقليل من الأضرار والمخاطر التي تمس بالمياه الموجودة داخل الشركة.

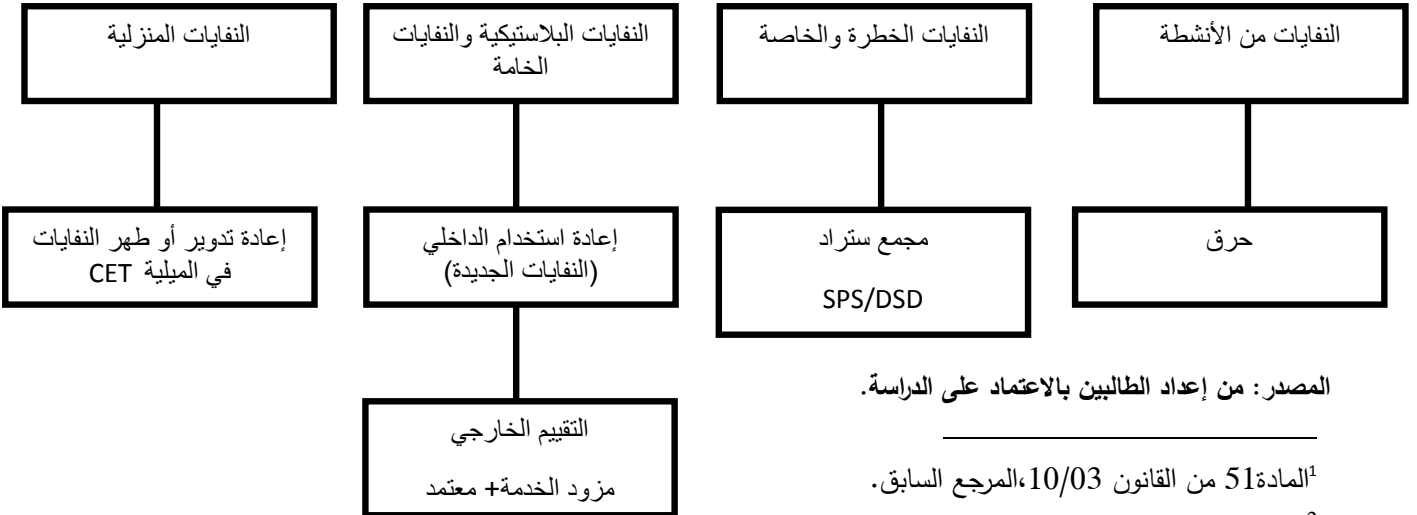
¹مقابلة مع السيدة بوحشيشة أسماء، رئيسة مصلحة البيئة في الشركة الجزائرية القطرية للصلب المنطقة الصناعية بلارة - بلدية الميلية ولاية جيجل - يوم 23 ماي 2024، على الساعة 13:00 إلى الساعة 14:00.
²مادة 36 من القانون 83 - 03، (ملغى)، المرجع السابق.

حيث انه لا تقوم الشركة بعملية صرف وتسريح المياه إلا بعد التأكد من جودة العناصر المكونة له وأنها غير مخالفة للعناصر المحددة في التشريعات القانونية للبيئة هذا حسب المادة 51 من القانون 10/03¹ المتعلق بحماية البيئة في اطار التنمية المستدامة. والمعايير الصادرة عن المنظمة العالمية للمعايير، أما من الناحية التقنية والعملية فان الشركة تقوم بعمليات تعيير المياه المحجوزة قبل صرفها إلى خارج محيط الشركة بالنهر المجاور وهذا من اجل المحافظة على نقاء المياه والبيئة بصفة عامة².

3: النفايات

وهو كل ما تخلفه عملية الإنتاج أو تحويل أو استعمال وكل مادة ومنتج أو بصفة عامة كل شيء منقول يهمل أو تخلص عنه صاحبه³. حيث نجد في هذا الشق من المخاطر أن الشركة اعتمدت في إدارة النفايات على مخططات وضعية من اجل تصنيف وتقسيم أنواع النفايات وتحديد إجراءات التخلص لكل نوع من النفايات، وفق المخطط التالي:

مخطط إدارة النفايات داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسة.

¹ المادة 51 من القانون 10/03، المرجع السابق.

² مقابلة مع السيدة بوحشيشة اسماء، رئيسة مصلحة البيئة في الشركة الجزائرية القطرية للصلب المنطقة الصناعية بلارة - بلدية الميلية ولاية جيجل - يوم 23 ماي 2024، على الساعة 13:00 إلى الساعة 14:00.

³ مادة 89 من القانون 83 - 03، (ملغى)، المرجع السابق.

أ- النفايات الصادرة عن النشاط الإنتاجي للمصنع

وتشمل كل من عملية تزييت و تشحيم الآلات والمعدات الميكانيكية وكذا الزيوت المحروقة والشحوم المستعملة والمواد الصلبة التي تسقط من المنتجات الصادرة عن الحديد من برادات الحديد وغيرها، حيث يتم التخلص منها عن طريق حرقها.

ب- النفايات البلاستيكية والنفايات الخاملة

وهي كل من قارورات المياه والمشروبات وغيرها من المواد البلاستيكية والخاملة التي يستعملها موظفي الشركة أثناء ممارساتهم لأنشطتهم العملية حيث يتم التخلص من النفايات البلاستيكية من خلال إعادة تدويرها واستعمالها في صناعة الحديد أثناء عملية التصهير أما فيما يتعلق بالنفايات الخاملة فيتم التخلص منها بواسطة شاحنات النفايات لجهات مختصة في هذا المجال مع وجوب حصول هذا الأخير على ورقة الاعتماد والترخيص من قبل الهيئة المكلفة بحماية البيئة.

ت- النفايات المنزلية

وهي عبارة عن النفايات العضوية وغيرها التي تصدر من طرف مطعم الشركة ومن موظفي الإدارة حيث يتم تدوير النفايات الصالحة للاستعمال داخل الشركة وأما الباقي يتم التخلص منه عن طريق طمره في المزبلة التابعة لبلدية الميلية.

ث- النفايات الخطرة والخاصة

وهي كل من الفضلات الكيميائية الناتجة عن عملية تصهير الحديد، وكذا المواد الكيميائية التي تصدر عن عيادة الشركة، حيث يتم التخلص من هذه النفايات بواسطة مجمع

استيراد المتعاقد مع الشركة، ويكون هذا الأخير مصحوب بموافقة من الوزير الأول وكذا الرقم السري للمادة الكيميائية المراد التخلص منها¹.

الفرع الخامس

العقوبات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد الأمن والسلامة المهنية

أولاً: العقوبات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد الأمن والسلامة المهنية بالنسبة لعمال الشركة

إن العامل الذي يدان بالتقصير في أداء واجباته المهنية ومخالفته لقواعد الصحة والأمن يتعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون الداخلي لشركة دون المساس بالعقوبات الجزائية المنصوص عليها في التشريع الجزائري وتكون هذه العقوبات حسب الأخطاء التي ارتكبتها وهي عقوبات من الدرجة الأولى وعقوبات من الدرجة الثانية وعقوبات من الدرجة الثالثة بحيث نجد أن عقوبات الدرجة الأولى تشمل الأخطاء من الدرجة الأولى، وهي:

الإنداز الكتابي: لوم كتابي لجلب الانتباه.

التوبيخ: توبيخ كتابي لفعل أو موقف.

- وقف عن العمل من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام عمل.

- تعليق علاقة العمل المؤدي إلى الحرمان من الأجرة الموافق لأيام التوقيف.

- كما أن العقوبات من الدرجة الثانية تشمل الوقف عن العمل من أربعة (04) إلى عشرة (10) أيام مع تعليق علاقة العمل والحرمان من الأجرة الموافق لأيام التوقيف، حيث أن الوقف

¹ مقابلة مع السيدة ليديا بن عمران، مشرف الصحة والسلامة المهنية، بالشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة، بلدية الميلية، جيجل، يوم 04 افريل 2024 على الساعة 10:00 إلى 12:00 سا.

عن العمل تحسب بأيام العمل، ويجب أن تنفذ فوراً وعلى الأكثر ابتداءً من (45) يوماً اعتباراً من تاريخ معاينة الخطأ.

وأما عقوبات الأخطاء من الدرجة الثالثة تترجم بإحدى الإجراءات المحددة التالية:
تنزيل في رتبة منصب العمل وعقوبة تؤدي إلى تخفيض في الراتب، وقد تكون مصحوبة بالنقل إلى منصب آخر في ترتيب أدنى والتسريح دون إشعار مسبق ودون تعويض¹.
في حالة صدور عقوبة في حق العامل ولو مع وقف التنفيذ، وكانت تلك العقوبة هي الأولى من نوعها في إطار علاقة العمل، فإن العامل يسرح دون تعويضات أو فترة تمهيد وذلك فور علم الشركة بها.

بالإضافة إلى هذه العقوبات نجد عقوبات على شكل خصم للنقاط تمس مجموعة نقاط العامل في السلم التنقيطي المحدد من قبل إدارة الشركة بحيث كلما ارتكب أو خالف القواعد التنظيمية والتشريعية لشركة يتم خصم مجموعة محددة من النقاط حسب نوع الخطأ الذي ارتكبه وهذا الشيء يعود سلباً على السيرة الذاتية للعامل وكذا مردوبيته المالية².

ثانياً: العقوبات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد الأمن أو السلامة المهنية بالنسبة لشركة
الجزائرية القطرية للصلب

تختلف العقوبات الجزائية التي تقع على الشركة باختلاف الهيئات الرقابية المسؤولة عن توقيع عقوبات الجزائية لمخالفة قواعد الأمن الصناعي.

¹ انظر الملحق رقم 6.

² انظر الملحق رقم 7.

1- العقوبات التي تصدرها المنظمة العالمية للمعايير

تختلف درجة العقوبات بحسب نوع المخالفة المرتكبة وتكون أولاً بالإنذارات كتابية والشفاهية ثم تأتي بعدها الملاحظات والآراء على الأشياء التي يجب تغييرها فإذا لم تقم الشركة بإصلاح وتصحيح الملاحظات المطروحة من قبل منظمة الإيزو فإنها تتعرض لعقوبات مالية وفي حالة كررت الشركة ارتكابها للمخالفات السابقة فإنه سيتم سحب الاعتماد الدولي عنها وبالتالي زوال سمعتها الاقتصادية على المستوى الدولي ونقص عملية البيع وتدير لمنتجاتها.

2- العقوبات الصادرة عن جهاز مفتشية العمل

في حالة ارتكاب الشركة لمخالفات في مجال الأمن الصناعي تقوم مفتشية العمل بتوقيع جزاءات عقابية على الشركة حسب نوع العقوبة، حيث أنها تتفاوت من الإنذارات الكتابية والشفوية مروراً على توقيع ضرائب مالية على ذمة الشركة ثم يأتي بعد ذلك المتابعة القضائية وتكون على المسؤول المباشر للشركة (المدير العام)، وفي حالة قررت الشركة نفس الأخطاء السابقة وارتكبت أخطاء جسيمة فإنها تتعرض لتجميد نشاط الشركة بشكل مؤقت أو كلي حسب درجة العقوبة.

3- العقوبات الواردة عن جهاز صندوق الضمان الاجتماعي:

يقوم جهاز صندوق ضمان الاجتماعي بتوقيع العقوبة على الشركة في حالة إخلالها بالسلامة المهنية للعمال بطريقة غير مباشرة وذلك من خلال رفع تسعيرة التأمين عمال الشركة وبالتالي تكبدها لخسائر مالية¹.

¹مقابلة مع السيد: بوكحيل عماد مسؤول على تسيير النظام المدمج للشركة الجزائرية القطرية للصلب، بالمنطقة الصناعية بلارة بلدية الميلية ولاية جيجل، يوم 16 - 05 - 2024 من الساعة 10:00 إلى 12:00 .



انطلاقاً من دراستنا النظرية والمعطيات التي توصلنا إليها ميدانياً حول النظام القانوني للأمن الصناعي في الشركة الجزائرية القطرية للصلب، وبمكنا التأكيد على الأهمية البالغة التي اكتسبها موضوع الأمن الصناعي من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية وذلك عن طريق حفاظه على عدة عناصر وخاصة العنصر البشري الذي يعد الركيزة المحورية للنشاط الصناعي.

ويمكن التأكيد على الدور البارز الذي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفوءة والكافية وكذا التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي للرقابة من الأخطار المهنية وحماية العمال، وذلك من خلال الحد والتقليل من السلوكيات الخاطئة للعاملين، وكذا القضاء على المخاوف التي تنتابهم أثناء قيامهم بعملهم في ظروف بيئية تستلزم الوقاية والحذر.

وبالرغم من الخدمات التي تقدمها الهيئات المسؤولة بمراقبة وتطبيق نظام الأمن الصناعي إلا أنه يبقى يتطلب المزيد من الجهود من قبل المنظمات الدولية والهيئات الوطنية المختصة بالأمن والسلامة المهنية على وضع وتطبيق برامج الأمن الصناعي من أجل تطوير الأداء بالمؤسسات الصناعية عامة والجزائرية خاصة والحفاظ على العنصر البشري والبيئة من خلال البرامج التدريبية والتوعوية، وكذا إتباع المعايير العالمية المختصة بنظام الوقاية والأمن الصناعي لتقليل من وقوع الأخطار داخل مكان العمل وتكوين بيئة آمنة للعمل فيها.

بناءً على ما سبق، نجد أن الهيئات الرقابية تلعب دوراً كبيراً في تطبيق نظام الأمن الصناعي من خلال توضيح مجموعة من الالتزامات على دول الأعضاء في شكل اتفاقيات وتوصيات ذات طابع توجيهي وإلزامي والحرص على تطبيقهم لقواعد الأمن الصناعي على المستوى المحلي من خلال المؤسسات الصناعية مع توقيع العقوبات الجزائية على كل شخص أو مؤسسة تقوم بمخالفة القواعد والنصوص التشريعية التي تحكم الأمن والسلامة المهنية والبيئة

وهذا حتى يكون هناك تطبيق فعلي واحترام قواعد الصحة والسلامة المهنية التي تعود بالفائدة على الإنسان والبيئة.

وبشكل عام يعد الأمن الصناعي جزءا حيويا من أي نظام قانوني يهدف إلى حماية العمال والممتلكات والبيئة من المخاطر المتعلقة بالصناعات المختلفة، ويلعب النظام القانوني دورا أساسيا في تنظيم وتوجيه الجهود لضمان تحقيق أعلى مستويات السلامة والأمان في بيئات العمل الصناعية والمحيط.

من خلال هذه الدراسة توصلنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج منها:

- التدريب الجيد والتوعية الحسنة في مجال الأمن والسلامة المهنية داخل بيئة العمل ينتج عنه تفادي المخاطر وسلامة العمال.
- إن التطبيق الجيد لقواعد الأمن الصناعي داخل المؤسسات الصناعية يؤدي إلى زيادة الإنتاج وارتفاع رأس مالها.
- التجسيد لنصوص التشريعية والتنظيمية للأمن الصناعي داخل الشركة يقابله قلة المخاطر والمحافظة على المورد البشري والبيئة.
- عدم الامتثال للقواعد التنظيمية للأمن الصناعي يؤدي خسائر مادية وبشرية.
- مخالفة النصوص التشريعية والتنظيمية للمنظمات الدولية والهيئات المحلية يعرض مخالفه إلى عقوبات جزائية .
- تعد المنظمات الدولية للأمن الصناعي المصدر الرئيسي لقواعد الأمن والسلامة المهنية داخل المؤسسات.
- تعد الهيئات الرقابية الوطنية للأمن الصناعي بمثابة السلطة التنفيذية للتشريعات للاتفاقيات والتوصيات الدولية على المستوى المحلي للمؤسسات الصناعية.

الملاحق



POLICY AND COMMITMENT
QUALITY, ENVIRONMENT, HEALTH AND SAFETY AT WORK

REF: PMg-FORM-01-0*

Creation date: 20/01/2020

Review date : 13/12/2022



Quality, Environment, Health and Safety Policy and Commitment

Algerian Qatari Steel, the flagship of the national economy, expresses its desire to continue its improvement approach adopted by general management through its professionalism and performance in terms of quality, health, safety and environmental protection.

Our approach consists in subjecting the raw materials to the necessary mechanical and chemical treatments which transform them into quality products either semi-finished such as billets and reduced iron, or into finished products such as reinforcing bars and wire rod relying on cutting-edge technology and qualified and responsible staff.

Our strategy mainly aims to:

- Increase the satisfaction of our customers and relevant stakeholders and constantly listen to them;
- Continuously provide products and services that meet our customers' requirements;
- Continuously comply with legal, regulatory and other applicable requirements, particularly those relating to the international market;
- Promote professionalism and continuous improvement of our performance;
- Continuously develop the qualification, skills and know-how of staff;
- Continuously develop internal and external communication channels;
- Work in close collaboration with all stakeholders, especially service providers, in order to provide a quality product permanently;
- Provide safe and healthy workplaces, prevent occupational risks and improve health and safety performance at work;
- Ensure respect for the environment by controlling our environmental aspects and better waste management and preventing pollution wherever we operate;
- Ensure the sustainability of AQS, increase our market share and move towards export.

In our approach, we are committed to:

- Provide the resources necessary for the implementation and maintenance of the management system for quality, environment, health and safety at work;
- Constantly meet the IMS, legal and regulatory requirements and customer requirements;
- Protect the environment, eliminate hazards and reduce occupational risks;
- Consult and involve workers in matters relating to their health and safety;
- Continuously improve the efficiency of the IMS.

The General Management, being aware of the important role of all employees in achieving the objectives it has set for itself, requires the involvement of all for the implementation and continuous improvement of the integrated management system of Algerian Qatari Steel

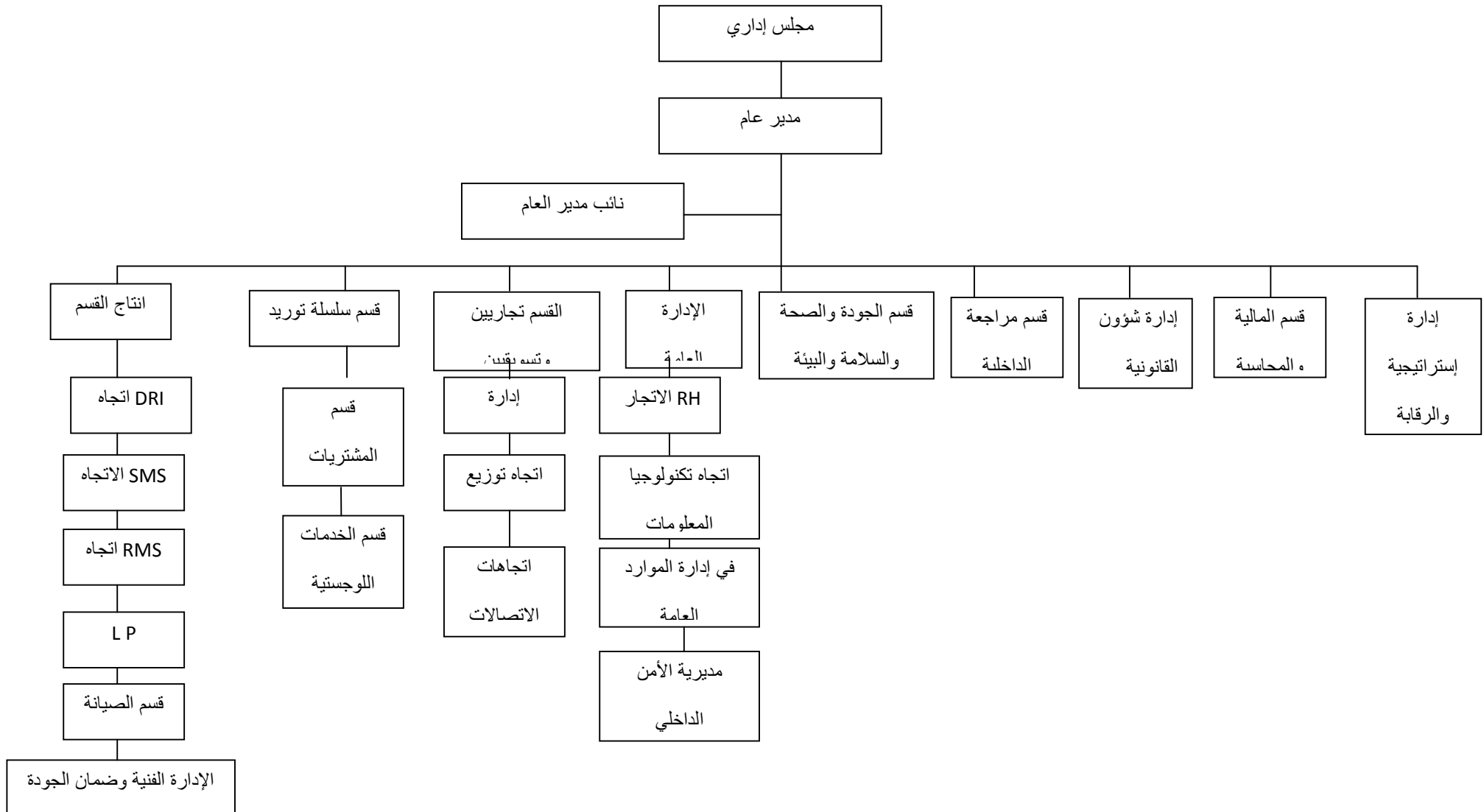
General Manager

Yousuf Ahmed
AL-MUHANNADI
Directeur Général



PMg-FORM-01-02 POLICY AND COMMITMENT QUALITY, ENVIRONMENT, HEALTH AND SAFETY AT WORK

الملحق رقم (02) : الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية القطرية للصلب





N° 2022/98405.1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

ALGERIAN QATARI STEEL, SPA
الجزائرية القطرية للصلب

pour les activités suivantes :
for the following activities:

**FABRICATION ET COMMERCIALISATION DE RONDS À BÉTON,
FIL MACHINE, BILLETTE ET FER RÉDUIT.**

**MANUFACTURING, MARKETING AND SALE OF STEEL PRODUCTS, REBAR, WIRE ROD,
BILLET AND DIRECT REDUCED IRON.**

إنتاج وتسويق حديد التسليح، الأسلاك، البلاطات والحديد المختزل.

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

ISO 45001: 2018

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

COMPLEXE SIDÉRURGIQUE: ZONE INDUSTRIELLE BELLARA, BP 606, DZ-18300, EL MILIA (W) JIJEL – ALGERIE
SITE PORTUAIRE: PORT DJENLIEN, DZ-18001, JIJEL – ALGERIE
BUREAU ASSISTANCE: 07, CHEMIN PARADOU, SITE SIDER, DZ-18001, HYDRA, ALGER – ALGERIE

Ce certificat est valable à compter du (première date):
This certificate is valid from (first/initial date):

2022-01-27

JANVIER
JAN

2025-01-26




Le titulaire est tenu de maintenir le système de management certifié conforme aux exigences de la norme AFNOR Certification.

Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification

Not to certify activities controlled by AFNOR, AFNOR is not liable for the accuracy of the information. For more information, contact us at cert@afnor.org or www.afnor.org.
AFNOR Certification is not liable for the accuracy of the information. For more information, contact us at cert@afnor.org or www.afnor.org.

Please use QR Code
pour vérifier la validité
du certificat



Certificat

Certificate

N° 2022/98404.1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by :

ALGERIAN QATARI STEEL, SPA
الجزائرية القطرية للصلب

pour les activités suivantes :
for the following activities :

**FABRICATION ET COMMERCIALISATION DE RONDS À BÉTON,
FIL MACHINE, BILLETTE ET FER RÉDUIT.**

**MANUFACTURING, MARKETING AND SALE OF STEEL PRODUCTS, REBAR, WIRE ROD,
BILLET AND DIRECT REDUCED IRON.**

إنتاج وتسويق حديد التسليح، الاسلاك، البلاطات والحديد المختزل.

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of :

ISO 14001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

COMPLEXE SIDERURGIQUE: ZONE INDUSTRIELLE BELLARA, BP 828, DZ-18300, EL MILA (M) JUEL - ALGERIE
SITE PORTUAIRE: PORT DJENIEN, DZ-18001, JUEL - ALGERIE
BUREAU ASSISTANCE: 07, CHEMIN PARADOU, SITE SIDER, DZ-18001, HYDRA, ALGER - ALGERIE

Ce certificat est relatif à compter du (première date)
This certificate is valid from (first date)

2022-01-27

jusqu'à (fin)
 until

2025-01-26







Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification

Plissez sur QR Code pour vérifier la validité du certificat

11 rue Pierre de Médéric - 83071 La Planche-Bard Cedex France - Tél : +33 (0) 41 83 80 32 - F : +33 (0) 48 17 80 00
AUS eingetragen in B 187 200 € - 479 219 032 NCR Belgien - www.afnor.org



4- صناعة الحديد:

القيم المسموحة للمنشآت القديمة	القيم القصوى	الوحدة	المعايير
150	100	مغ/ط م ³	غبار
1000	1200	"	أكسيد الكبريت
1200	850	"	أكسيد الأوزون
150	150	"	أكسيد الكربون
10	5	"	أحماض سلفورية
10	5	"	حمض السيانيديريك
10	5	"	حمض فلوريدريك
50	50	"	النشادر
50	50	"	حمض الكلورديريك
10	5	"	المعادن الثقيلة (Hg, Pb, Cd, As)

القيم القصوى لمعايير الانبعاثات الجوية

القيم المسموحة للمنشآت القديمة	القيم القصوى	الوحدة	المعايير	الرقم
100	50	مغ/ط م ³	الغبار الكامل	01
500	300		أكسيد الكبريت (معبر بثنائي أكسيد الكبريت)	02
500	300		أكسيد الأوزون (معبر بثنائي أكسيد الأوزون)	03
500	300		بروتوكسيد الأوزون	04
100	50		كلورو الهيدروجين ومركبات أخرى غير عضوية غازية للكلور (معبر بـ HCl)	05
20	10		فليور ومركبات أخرى غير عضوية للفليور (غاز، حويصلة وجزيئات) (معبر بـ HF)	06
200	150		مركبات عضوية متطايرة (انبعاث كامل لمركبات عضوية متطايرة ما عدا الميثان)	07
10	5		المعادن والمركبات المعدنية (غازية وجزيئية)	08
0,5	0,25		انبعاث الكاديوميوم ، الزئبق والتليوم ومركباته	09
2	1		انبعاث الأرسنيك، والسليونيوم والتيلور ومركباته غير التي من بين انبعاثات المواد السرطانية	10
10	5		انبعاثات حجر الكحل، الكروم، الكوبالت، النحاس، الإتان، المنغانيز، النيكل، الفنديوم والونك ومركباته غير التي ذكرت من بين انبعاثات المواد السرطانية	11
2	1		فوسفين، فوسجان	12
10	5		حمض سيانيدريك معبر بـ HCN، البروم ومركبات غير عضوية غازية للكروم معبر عليها بـ HBr والكلور معبر بـ HCl هيدروجين السلفوري	13
100	50		النشادر	14
0,5	0,1		أميانت	15
50	1		ألياف أخرى غير الأميانت	16

الفصل الثاني: العقوبات التأديبية

المادة 115:

فإن العامل الذي يدان بتقصير في أداء واجباته المهنية يتعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها في المواد 111 إلى 116 أدناه دون المساس بالعقوبات الجزائية المنصوص عليها في التشريع الجزائري.

المادة 116:

إن العقوبات التأديبية تنقسم حسب الأخطاء التي تقعها، وهي:

- عقوبات من الدرجة الأولى.
- عقوبات من الدرجة الثانية.
- عقوبات من الدرجة الثالثة.

المادة 117:

إن عقوبات الدرجة الأولى تشمل الأخطاء من الدرجة الأولى، وهي:

- الإنذار الكتابي: لوم كتابي لجلب الانتباه.
- التوبيخ: شجيب كتابي لفعل أو موقف.
- وقف عن العمل من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام عمل: تعليق علاقة العمل المؤدي إلى الحرمان من الأجرة الموافقة لأيام التوقيف.

المادة 118:

إن العقوبات من الدرجة الثانية تشمل الوقف عن العمل من أربعة (04) إلى عشرة (10) أيام تعليق علاقة العمل مع الحرمان من الأجرة الموافقة لأيام التوقيف.

المادة 119:

إن عقوبات الوقف عن العمل تحسب بأيام العمل، ويجب أن تنفذ فور تبليغ القرار، وعلى الأكثر ابتداء من (45) يوما اعتبارا من تاريخ معاينة الخطأ.

المادة 120:

تعاقب الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وتترجم بأحدى الإجراءات المحددة التالية:





FORMULAIRE DE VIOLATION HSE

RÉF : PMg-S-FORM-18-04

Date de création : 01/02/2021

Date de revision : 31/01/2024



Categorie	Violations	Points retirés
LUTTE CONTRE LES INCENDIES ET GESTION DES URGENCES	Bloquer les sorties ou les chemins de secours	03
	Absence de déclaration après utilisation d'extincteur	03
	Non respect de la procédure d'évacuation pendant les exercices	02
	Utilisation des équipements anti-incendie pour autre taches	04
ACCIDENT / INCIDENT DE TAVAIL	Désactiver un système d'extinction automatique sans autorisation	12
	Négligence manifeste des procédures de sécurité établies	05
	Non-signalement immédiat des accidents et/ou incidents	03
	Utilisation inappropriée d'équipement spécifique de travail sans formation adéquate	04
	Contribution directe à un accident de travail en raison d'une négligence évidente	03
	Non-respect flagrant des consignes de sécurité dans une zone dangereuse	04
	Défaut de signaler correctement les zones dangereuses ou les travaux en cours	02
	Ignorance des directives ergonomiques conduisant à des problèmes de santé	04
	Refus de participer à des programmes de formation HSE	04

MATRICE D'IMPLICATION

Cas	Personne	Fautif	Sanction
Cas n° 1	Employé	Oui (Faute principale)	Totalité des points (ex : non port du harnais de sécurité en hauteur = - 4 points)
	Responsable hiérarchique	Oui (Négligence)	La moitié des points de son employé = -2 points (ex : négligence et pas assez de contrôle sur l'employé)
Cas n°2	Employé	Oui	Totalité des points (ex : non port du harnais de sécurité en hauteur = - 4 points)
	Responsable hiérarchique	Non	Pas de sanction (ex : le responsable a fourni tous les moyens et précautions à l'employé)
Cas n°3	Employé	Oui (Faute effective)	La moitié des points de la sanction (ex : non port du harnais de sécurité en hauteur = - 2 points)
	Responsable hiérarchique	Oui (Faute principale)	Totalité des points = - 4 points (ex : demande à l'employé de travailler rapidement sans porter le harnais de sécurité)

قائمة المراجع

I- المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

1. حسين الخزاعي وطه أمارة، التشريعات الاجتماعية وحقوق الإنسان، دار يا فا العلمية لنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
2. درافي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001.
3. سفيان عز الكايد، الأمن الصناعي، دار الرياية ونشر والتوزيع، عمان، 2015.
4. عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ، 2019.
5. عبد العالي الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013.
6. عمر الحفصي، فرحاتي وبدر الدين محمد شبل وادم بلقاسم قبي، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، (دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها)، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2012..
7. عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الأردن عمان وسط البلد، 2014.
8. كلوديو زنجي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، مكتبة لبنان كاشرون، بيروت، لبنان، 2006 .
9. محمد عبد الرحمان الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
10. نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2005.

ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

1. بوعثمان فوزية، الأمن الصناعي والأداء الوظيفي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، 2015-2016.
2. بوقرة معاد، بوريدان نهلة، دور الأمن الصناعي في الحد من حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، علم واجتماع كلية علوم إنسانية واجتماعية، جامعة محمد صديق بن يحيى، 2021-2022.
3. توامية إيمان، قواحلية لبنى، الوقاية من الحوادث المهنية و دورها في تقليص دوران العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية، في جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018-2019.
4. حاجي رمزي، سيليني بوزيد، مدى تبني إستراتيجية الأمن الصناعي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص إدارة مالية، علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2019-2020.
5. خليفي حليلة، الحماية القانونية للعامل من الأنظار المهنية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص حقوق و حريات، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017، 2018.
6. صبار محمد، تشخيص تطبيق الأمن الصناعي وأثره على المؤسسات البترولية، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر أكاديمي، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي، علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مباح، 2016-2017.

7. العمراوي علي، فرين بشرى، الأمن الصناعي وعلاقته بحوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية، كلية العلوم إنسانية واجتماعية، جامعة آكلي محمد لواحاج، 2019-2020.
8. كارم محمود حسين نشوان، آليات حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي لحقوق الإنسان، دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2011.
9. معن الحوراني، التدقيق الداخلي للجودة، برنامج ماجستير التأهيل والتخصص في الجودة، الجامعة الافتراضية السوري.
10. ميلق عمر، الأمن الصناعي ودوره في التقليل من حوادث العمل، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، علم اجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2019-2020.
11. نوار ماجدة، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية صيانة سوناطراك، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص العمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

ثالثا: المقالات

1. أحادو حسني، معايير ISO مقال علمي متاح على الموقع: www.scribd.com.
2. بورزيق خيرة، الملتقى الوطني الثالث حول آليات حماية حقوق الإنسان في النظام الدولي والنظام الإقليمي، (في إطار منظمة العمل الدولية)، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة دالطاهر مولاي، سعيدة، 12 ديسمبر 2017.
3. بن سعدة كريمة، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، عدد4، جامعة المدية، جوان 2015.

4. خنيش رابح، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد28، سنة 2008.
5. دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001.
6. عمر بزيو، ليلي خنيش، دور الأمن الصناعي في الوقاية من الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية، مجلة الشامل للعلوم التربوية الاجتماعية، العدد1، الجزائر، 2022.
7. قرومي حميد ضحاك نجية، "الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة casnos لولاية البويرة"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية عدد 13، جامعة لبويرة، 2015.
8. لعلاوي عيسى، دور منظمات العمل الدولية في تطوير تطبيقات القانون الدولي للعمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، المجلد 53، العدد 4، الجزائر.
9. ماموني فاطمة الزهرة، (واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر نحو التعزيز الحماية الاجتماعية المستدامة)، حوليات جامعة الجزائر، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، عدد 33، مستغانم ديسمبر 2019.
10. هوان بوعبد الله وآخرون، اثر تطبيق نظام إدارة الجودة ISO 1900 اعلى تحسين أداء قطاع الصناعة التقليدية والحرف، مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مستغانم، المجلد4، العدد7، ديسمبر2019.

رابعا: النصوص القانونية

- النصوص التشريعية:

1. القانون رقم 83-03 المؤرخ في 05 فيفري 1983، يتعلق بحماية البيئة، ج ر عدد06، صادر 08 فيفري 1983 (ملغى).
2. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، الصادرة في 03 يوليو 1983.

3. القانون رقم 83-13، مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر عدد 28، المؤرخ 3 جويلية 1983 .
4. القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02، الصادرة في 13 يناير 1988 .
5. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، ج ر عدد 4، الصادرة في 27 يناير 1988.
6. القانون رقم 90-03، مؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، الصادر في 07 فبراير 1990.
7. القانون رقم 03-10 مؤرخ في 19 يوليو لسنة 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

خامسا: النصوص التنظيمية

1. مرسوم تنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، ج ر عدد 04، الصادرة في 09 يناير سنة 2005.
2. المرسوم التنفيذي رقم 06-138 مؤرخ في 15 أبريل سنة 2006، ينظم انبعاثات الغاز والدخان والبخار والجزيئات السائلة أو الصلبة في الجو وكذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها، ج ر عدد 24، الصادرة في 16 أبريل 2006.

II- المراجع باللغة الفرنسية:

1. Juan somavai, international labour organisation, documents disponible sur le site : <https://www.ilo.org>
2. Les norms, papportannueal pour 2008, disponible sur le site: www.iso.org.

III- المواقع الإلكترونية:

1. <https://cnas.dz>
2. <https://www.scribd.com>

فهرس المحتويات

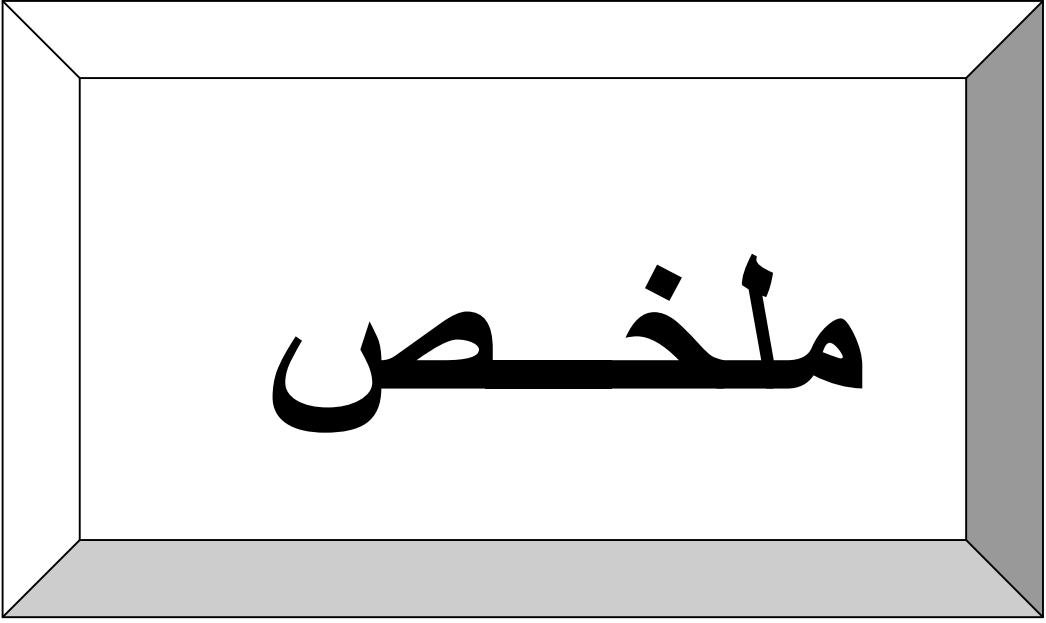
الصفحة	المحتوى
	البسمة
	شكر وعرقان
	الإهداء
	قائمة المختصرات
4-2	مقدمة
الفصل الأول: الإطار التنظيمي للأمن الصناعي داخل المؤسسات الصناعية	
6	تمهيد
7	المبحث الأول: مضمون الأمن الصناعي
7	المطلب الأول: مفهوم الأمن الصناعي
8	الفرع الأول: نشأة و تطور الأمن الصناعي
9	الفرع الثاني: تعريف الأمن الصناعي
10	الفرع الثالث: أهمية الأمن الصناعي
12	المطلب الثاني: أهداف وبرامج الأمن الصناعي وآثاره
13	الفرع الأول: أهداف الأمن الصناعي
14	الفرع الثاني: برامج الأمن الصناعي
14	أولاً: تقديم الدعم من طرف الإدارة العليا
15	ثانياً: تحديد المسؤولية
15	ثالثاً: هندسة العمل
15	رابعاً: التعليم والتدريب
16	خامساً: تسجيل الحوادث
17	سادساً: تحليل الحوادث

17	المبحث الثاني: الهيئات الرقابية المسؤولة على الأمن والسلامة المهنية
17	المطلب الأول: الهيئات الرقابية الدولية
17	الفرع الأول: التعريف بمنظمة العمل الدولية
17	أولاً: تعريف منظمة العمل الدولية
18	ثانياً: هدف منظمة العمل الدولية
20	ثالثاً: الهيكل الإداري لمنظمة العمل الدولية
21	رابعاً: آليات الرقابة
24	خامساً: موقف المشرع
25	الفرع الثاني: المنظمة العالمية للمعايير
25	أولاً: تعريف المنظمة العالمية للمعايير
26	ثانياً: أهداف المنظمة العالمية للمعايير
26	ثالثاً: أهم المقاييس الصادرة عن المنظمة العالمية للمعايير
27	رابعاً: موقف المشرع
28	خامساً: آليات الرقابة
29	المطلب الثاني: الهيئات الرقابية الوطنية
30	الفرع الأول: جهاز مفتشية العمل
30	أولاً: تعريف جهاز مفتشية العمل
30	ثانياً: مهام وخصائص مفتشية العمل
32	ثالثاً: صلاحيات مفتشي العمل
33	الفرع الثاني: هيئة صندوق الضمان الاجتماعي
33	أولاً: تعريف هيئة صندوق الضمان الاجتماعي
34	ثانياً: مهام وصلاحيات هيئة صندوق الضمان الاجتماعي

36	ثالثا: آليات الرقابة
36	رابعا: أهداف هيئة صندوق الضمان الاجتماعي
الفصل الثاني: دراسة حالة الأمن الصناعي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية القطرية للصلب	
41	تمهيد
42	المبحث الأول: الشركة الجزائرية القطرية للصلب
42	المطلب الأول: تقديم الشركة الجزائرية القطرية للصلب
42	الفرع الأول: تعريف الشركة الجزائرية القطرية للصلب
43	الفرع الثاني: أهداف الشركة الجزائرية القطرية للصلب
45	المطلب الثاني: المخاطر التي تقع داخل الشركة الجزائرية القطرية للصلب
45	الفرع الأول: حوادث العمل
46	أولا: تعريف حوادث العمل
46	ثانيا: أسباب وقوع الحوادث
47	ثالثا: الحوادث التي يتم التعويض عنها
48	الفرع الثاني: التعريف بالأمراض المهنية
48	أولا: تعريف الأمراض المهنية
48	ثانيا: شروط الأمراض المهنية
49	ثالثا: أبرز الأمراض شيوعا
49	الفرع الثالث: الفرق بين حوادث العمل والأمراض المهنية
49	أولا: أوجه التشابه
50	ثانيا: أوجه الاختلاف
50	المبحث الثاني: طرق تطبيق قواعد الأمن الصناعي داخل الشركة الجزائرية

القطرية للصلب	
50	المطلب الأول: لجنة متساوية الأعضاء لشركة الجزائرية القطرية للصلب
51	الفرع الأول: تعريف لجنة متساوية الأعضاء
51	الفرع الثاني: تشكيلة لجنة متساوية الأعضاء
52	الفرع الثالث: صلاحيات لجنة متساوية الأعضاء
54	المطلب الثاني: مديرية الجودة والصحة والسلامة والبيئة
55	الفرع الأول: الهيكل تنظيمي لمديرية الجودة والصحة والسلامة والبيئة
55	الفرع الثاني: قسم الصحة والسلامة المهنية
55	أولا: تعريف قسم الصحة والسلامة المهنية
55	ثانيا: الهدف من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
56	ثالثا: مخطط توضيحي لمبادئ الوقاية
57	رابعا: مصلحة طب العمل
57	الفرع الثالث: قسم التدخل
57	أولا: تعريف قسم التدخل
58	ثانيا: مهام قسم التدخل
59	الفرع الرابع: مصلحة البيئة
59	أولا: تعريف مصلحة البيئة
59	ثانيا: الإجراءات الوقائية التي اتبعتها مصلحة البيئة داخل الشركة
64	الفرع الخامس: العقوبات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد الأمن والسلامة المهنية
64	أولا: العقوبات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد الأمن والسلامة المهنية بالنسبة لعمال الشركة

65	ثانيا: العقوبات الجزائية المترتبة عن مخالفة قواعد الأمن أو السلامة المهنية بالنسبة لشركة الجزائرية القطرية للصلب
68	خاتمة
71	الملاحق
81	قائمة المراجع
87	فهرس المحتويات
	ملخص



ملخص:

إن التطور الصناعي الذي شهده العالم في المجال الاقتصادي والصناعي والتكنولوجي رافقه استنزاف كبير للموارد البشرية، وكذا المواد الأولية مما أدى بالضرورة إلى كثرة حوادث العمل والأمراض المهنية وتلويث البيئة، وهذا ما جعل من الدول الناشطة في هذه المجالات للبحث عن حل لحماية الموارد البشرية والبيئية من هذه الأضرار.

حيث ظهرت هيئات دولية تعمل على وضع برامج وتشريعات قانونية في مجال الأمن الصناعي، وحتى يتم التطبيق الجيد لهذه النصوص التنظيمية والبرامج العملية تم إنشاء مجموعة من الهيئات الرقابية المسؤولة عن نظام الأمن الصناعي على المستوى الدولي والمحلي، للحرص على مراقبة مدى احترام وتطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات والتوصيات والنصوص القانونية المتعلقة بالأمن الصناعي.

الكلمات المفتاحية: الأمن الصناعي، حوادث العمل، الأمراض المهنية، البيئة، الهيئات الرقابية.

Summary:

The world's industrial development in the economic, industrial and technological spheres has been accompanied by considerable depletion of human resources, as well as raw materials. This has necessarily led to frequent accidents, occupational diseases and pollution of the environment. This has made it possible for States active in these spheres to seek a solution to protect human and environmental resources from such damage.

International bodies have been established to develop legal programmes and legislation in the field of industrial security. In order to implement these regulations and practical programmes, a group of regulatory bodies responsible for the industrial security system has been established at the international and local levels to monitor the extent to which Member States respect and apply the conventions, recommendations and legal texts relating to industrial security.

Keywords: industrial security, work accidents, occupational diseases, environment, regulatory bodies.