

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا
Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د
تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

العنوان

دراسة أرغونومية حول تطبيق تشريعات الصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من

حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة القلد تيارت

إشراف:

د. بلجهاد خيرة

إعداد:

عباس فاطيمة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا		حمدادة ليلي
مشرفا ومقررا		د. بلجهاد خيرة
مناقشا		عمارة جيلالي

الموسم الجامعي : 2024/2023



شكر و عرفان

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامتنالا لقوله صلى الله عليه وسلم:
نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذة " بالمجاهد خيرة "
التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات
والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة
المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.
وكذلك نتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة بجامعة تيارت
والى كل موظفي المكتبة وجزاهم الله كل خير.

وفى الاخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب او من
بعيد ونسال الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب

الإهداء

أهدي نتائج هذا الجهد وعصارة هذا العمل:

إلى التي أهدتني نور الحياة وتعمدت برعاية خطواتي ورسمت معي أعلام حياتي والدتي الحبيبة عائشة أطال الله في عمرها وأدامها لي نبعاً حافياً
أحبو به كدر الأيام.

إلى من جرع الكاس فارغاً ليهديني قطرة حبه

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليهد لي طريق العلم

إلى أبي محي الدين نور دربي الذي ساندني وتعب من أجلي ومن زرع في قلبي حب العلم ووضع بين جنباتي القوة والعزيمة والذي الغالي الذي طالما شجعني وساعدني لإتمام دراستي حفظه الله لنا جميعاً.

إلى إخوتي الأعماء عبد القادر ؛ رزيقة ؛ بسمة و هشام حمامو الله.

إلى أساتذتي الكرام.

إلى صديقاتي الغاليات ظلود ؛ كريمة ؛ فاطمة الزهراء ؛ سارة دمتو لي

رفيقات العمر.

ملخص الدراسة :

تهدف هاته الدراسة الى الكشف عن مدى تطبيق تشريعات الصحة و السلامة المهنية و معرفة دورها في الوقاية من حوادث العمل في مؤسسة القلد بولاية تيارت ؛ و لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المهنج الوصفي و استخدام أدوات الدراسة المتمثلة في : المقابلة مع عمال الورشات داخل المؤسسة و مقابلة مع مسؤول الأمن و الوقاية المهنية ؛ و لمعرفة مدى تطبيق هاته التشريعات داخل الورشات قمت بتطبيق دليل شبكة الملاحظة المتعلق باجراءات و تشريعات الصحة و السلامة المهنية و ذلك بغية التعرف على مدى التزام العمال بهاته القوانين داخل المؤسسة .

و قد أجريت هذه الدراسة على عينة تمثلت في 56 عامل في مؤسسة القلد وقد أسفرت على النتائج التالية :

الالتزام الأمثل لتطبيق تشريعات و قوانين المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية في أغلب ورشات المؤسسة .

توفر المؤسسة تدريب جيد للعمال في مجال الصحة و السلامة المهنية و ذلك بدليل أن كل عمال الأمن الصناعي يمتلكون شهادة مسعف أولي من طرف المؤسسة .

تتوفر المؤسسة على أجهزة الحماية الفردية لكل عمال الورشات للوقاية من حوادث العمل

الكلمات المفتاحية :

الصحة و السلامة المهنية ؛ حوادث العمل ؛ التشريعات ؛ الأنظمة ؛ القوانين .

Study summary :

The aim of this study is to reveal the extent of application of occupation health and safety legislation and to know its role in preventing work accidents .To achieve the objectives of the study reliance was placed on the descriptive approach and the use of study tools represented by

Interview with workshop workers inside the organization and an interview with the occupational security and prevention and to find out the extent Applying these legislations within the workshop I applied the observation network guide related to occupational health and safety procedures and legislations in order to identify the extent of workers compliance with these laws within the organization

This study was conducted on a sample of 56 workers which resulted in the following results .

Optimal commitment to implementing legislation and laws related to occupational health and safety in most of the organizations Workshops .

The organization provides good training for workers in the field of occupational health and safety as evidenced by the fact that all industrial safety workers possess a first aid certificate from the organisation .

The organization provides individual protection devices to prevent work accidents .

Keywords : Occupational health and safety – Work accidents – Regulations – Regulation

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
	الإهداء
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الفصل الأول :	
	تمهيد
4	اشكالية الدراسة
6	أسباب اختيار الموضوع
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	تحديد المفاهيم الاجرائية
الفصل الثاني : تشريعات الصحة والسلامة المهنية و حوادث العمل	
9	تمهيد

9	تعريف الصحة و السلامة المهنية
12	أهمية الصحة و السلامة المهنية
13	أهداف الصحة و السلامة المهنية
15	جوانب الصحة و السلامة المهنية
16	دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية
17	الاطار القانوني التنظيمي للسلامة في الجزائر
19	نظرة المشرع الجزائري لقواعد السلامة و الصحة المهنية
19	تطور الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية في الجزائر
20	الهيئات المهنية بالسلامة المهنية في الجزائر
23	المعايير العالمية للسلامة المهنية
25	خلاصة
27	تمهيد
28	مفهوم حوادث العمل
28	أسباب حوادث العمل
30	أنواع حوادث العمل
30	تصنيفات حوادث العمل
31	النظريات المفسرة لحوادث العمل
34	استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

37	الاثار الناجمة عن حوادث العمل
38	الجوانب السيكولوجية لحوادث العمل
الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية	
41	تمهيد
42	1. منهج الدراسة
42	2. الدراسة الاستطلاعية
42	1.2. أهداف الدراسة الاستطلاعية
42	2.2. حدود الدراسة الاستطلاعية
43	3. تعريف المؤسسة
43	1.3. أهم منتجات مؤسسة سوتفريت
44	2.3. الأسواق المتعامل معها
44	3.3. أهم الورشات
45	4.3. نظام العمل
45	5.3. الحدود البشرية
45	4. مجتمع الدراسة
45	5. أدوات الدراسة الاستطلاعية
46	6. نتائج الدراسة الاستطلاعية

48	7. الدراسة الأساسية
48	1.7. حدود الدراسة
48	2.7. عينة الدراسة
49	3.7. أدوات الدراسة الأساسية
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
56	تمهيد
57	1. عرض نتائج التساؤل الأول
69	2. عرض نتائج التساؤل الثاني
71	خلاصة
الفصل الخامس : مناقشة وتفسير النتائج	
73	1. مناقشة نتائج التساؤل الأول
74	2. مناقشة نتائج التساؤل الثاني
77	3. مناقشة عامة
78	4. استنتاج عام
80	خاتمة
83	قائمة المصادر والمراجع
89	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
22	يوضح القرارات و القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية في الجزائر	01
45	عدد العمال بالمؤسسة	02
46	دليل شبكة الملاحظة المتعلق بتشريعات و قوانين الصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل أداة الدراسة	03
49	اختيار عينة الدراسة	04
59	دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الثانية	05
60	دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الثالثة ورشة التخمير	06
62	دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الرابعة الغلفنة	07
63	شبكة الملاحظة الخاصة بورشة التوظيف أو التكيف	08
65	شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الشبكة الملحمة ذات القطر الكبير	09

66	شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الشبكة الملحمة ذات القطر الصغير	10
68	شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الأبعاد الثلاثية	11
74	احصائيا حوادث العمل بمؤسسة القلد في الفترة الممتدة من 1997 - 2023	12

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
34	نظرية الدومينو	<u>الشكل 1</u>

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان	رقم الملحق
89	: طلب تربص ميداني	ملحق 1
90	دليل شبكة الملاحظة الخاص بالاجراءات و التشريعات القانونية الخاص بالصحة و السلامة المهنية	ملحق 2
92	دليل المقابلة	ملحق 3

93	تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث العلمي:	ملحق 4
94	استمارة الدورات التحسيسية	ملحق 5

مقدمة

مقدمة

تعتبر المؤسسات الاقتصادية المورد البشري لها بمثابة العنصر الوحيد التي تولي له اهتماما أوسع في كل الميادين ؛ ولا يمكننا أن نقول عن أي مؤسسة أنها ناجحة الا اذا كانت توفر لهم كل شروط الحماية التي تحمي العامل من كل أخطار العمل و الأمراض المهنية ؛ فجل المؤسسات الصناعية التي تقوم باستخدام المعدات و الآلات و كل المعدات اللازمة لها تكون أكثر عرضة لحوادث العمل و ذلك نظرا لكل النشاطات و طبيعتها المستخدمة آنذاك ؛ لذلك تقوم المؤسسات الاقتصادية بالاهتمام الالتهام الشديد بموضوع الصحة و السلامة المهنية و ذلك لضمان راحة العمال و أمنهم داخل هاته المؤسسات حيث يعتبر موضوع الصحة و السلامة المهنية من العلوم المهمة جدا نظرا لاهتمامها بحماية العاملين بالمصانع و المنشآت من الحوادث المحملة التي قد تسبب باصابات للعمال و في بعض من الأحيان تصل الى الوفاة و أيضا تعود لأضرار للممتلكات المنشأة .

و قد تعددت الاهتمامات في جانب الصحة و السلامة المهنية بالدخول في مجالات عدة منها الاطار الهندسي و الطبي و العملي و قد توجد اليوم مؤسسات متخصصة في مجال السلامة و الصحة المهنية.

و قد أولوا بعض مسؤولي الأمن و السلامة المهنية اهتماما في دور تطبيق لتشريعات و قوانين التي تخص الصحة و السلامة المهنية و ذلك للتقادي و التقليل من حوادث العمل ؛ لأن هاته الحوادث تعود بالضرر سواء للعامل أو المؤسسة لأنها تمثل الخسارة التي تلحق بالعنصر البشري أثناء الأداء نتيجة لتصرفه الخاطيء أو عدم التزامه بسبب تهاونه الشخصي ؛ فعندما لا يتم تطبيق هاته القوانين يتم في بعض المؤسسات تفرض عليهم عقوبات وخيمة تصل في بعض من الاحيان الى الطرد من العمل و قد تبرز اهمية هاته المشكلة في الخسائر المادية فادحة و أمراض مهنية التي يتكبد عنها كل من العمال و أصحاب العمل على حد سواء و لمواجهة هذه المأساة عمدت أغلب الدول الى اعتماد سياسات و طرق عديدة من أجل تدريب العاملين و توعيتهم على أهمية المخاطر و الحوادث التي تكون داخل المؤسسات مع متابعة ومراقبة تطبيق كل الاجراءات القانونية التي تقي من هاته

مقدمة

الحوادث مع تنفيذها ؛ و تنفيذ كل الارشادات المختلفة و التقيد باجراءات الصحة و السلامة المهنية .

جاءت هاته الدراسة لمعرفة دور التشريعات و القوانين و مدى فعاليتها في التقليل من حوادث العمل في مؤسسة القلد بولاية تيارت ؛ و قد تم تقسيم الدراسة الى جانبين جانب نظير واخر تطبيقي ؛ بحيث تناول الجانب النظري على 03 فصول و التطبيق على فصلين ثم الخاتمة

الفصل الأول تقديم الدراسة

اشكالية الدراسة

أسباب اختيار الموضوع

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

تحديد المفاهيم الاجرائية

اشكالية الدراسة:

تعتبر الأرغونوميا علم قائم بحد ذاته حيث أنها تعتبر أحد فروع العلوم الحديثة ؛ يعنى بالتفاعل الصحي و الامن بين العنصر البشري و العناصر الأخرى المكونة لعناصر البيئة حيث تسعى المؤسسات في ظل تحقيق أهدافها التنموية و الاقتصادية الى توفير الحماية والأمن للقوى البشرية العاملة لديها وذلك من خلال تطبيق برامج أو تشريعات للأمن والسلامة المهنية (مشعلي؛ 2014) ؛ و التي تعتبر من مهام الموارد البشرية داخل المؤسسة لأنه الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات هو الاهتمام بالموارد البشري و توفير بيئة تنظيمية مشجعة على الأداء العالي و قد يمثل هذا الأخير في أهم من عناصر الانتاج و مصدر ثروة المؤسسة فلا يمكن تحسين الصحة والسلامة المهنية للعمال والشباب الا من خلال جمع مجهودات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل . فقد أصبح انعدام تطبيق هذه الاجراءات يشكل عائقا للمؤسسة و التي زادت بدورها وقوع حوادث واصابات للعمال المختلفة (الجمعة ؛ 2000)

و قد كرست منظمة العمل الدولية على مدى مسار طويل يمتد لمائة سنة جهودا متواصلة للنهوض بمعايير الصحة والسلامة المهنية و في تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية سنة 2019 ترصد فيه تجربتها في مجال الصحة والسلامة المهنية وقد أوردت المنظمة أنه يتم سنويا تسجيل حوالي 2,4 حالة وفاة لها ارتباط بأعراض مهنية.

و وفق نفس التقرير تقدر الخسارة الناجمة عن العواقب المترتبة عن اشكاليات الصحة والسلامة المهنية ما قيمته 4% اجمالي الناتج العالمي الخام وتبلغ هذه النسبة أحيانا 6% من الناتج الوطني الاجمالي لبعض الدول (المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ؛ ب ؛ ت) و قد كانت أول التشريعات القانونية لتفتيش العمل في النمسا سنة 1772 وفي بريطانيا سنة 1802 وكما صدر في فرنسا أيضا قانون السلامة الجماعية سنة 1945 أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة سنة 1907 وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية والتجارية .

أما في الدول الأوروبية كفرنسا مثلا فقد احتلت حوادث السقوط المرتبة الثانية وذلك سنة 2014 من العدد الاجمالي لحوادث العمل مع التوقف عن العمل أيضا لمدة أربعة أيام على

الأقل وهي نسبة تعادل 13% من الحوادث في المؤسسات الفرنسية أي أكثر من 800000 حالة يمكن أن تتسبب في أضرار تصل الى حد الموت (بلمجاهد ؛ 2018 ؛ ص 7) ؛ أما في الوطن العربي كالمغرب مثلا فقد تفيد وزارة الشغل والادماج المهني أن حوادث العمل قد بلغت سنة 2018 أكثر من 500000 حادثة تسببت في 756 حالة وفاة و 13208 حالة عجز مؤقت و 36561 حالة عجز دائم وهذا ما يعطي فكرة عن حجم الأضرار الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بغياب ظروف العمل اللائق لحوادث العمل وهذا ما جعل الدكتور المغربي أن يكرس عددا من الحقوق المدنية والاجتماعية ذات الصلة بالصحة والسلامة في العمل أبرزها الحق في الحياة . كما ينص الدستور 2011 على أنه لا يجوز المس بالسلامة الجسدية أو المعنوية لأي شخص و في أي ظرف وقوانين تتعلق بالتعويض عن حوادث العمل كقانون 29 ديسمبر 2014 القانون رقم 12.18 ولقد حرص هذا القانون على تجميع مختلف المقترضات القانونية المتعلقة بنظام التعويض عن حوادث الشغل في نص واحد ؛ وأقر الرفع من قيمة التعويضات الممنوحة للضحايا وذوي الحقوق و كرس ضمانات أداء التعويضات للضحايا (المجلس الاقتصادي والاجتماعي و البيئي ؛ 2020) و لقد اسندت مهمة ضمان الوقاية الصحية و طب العمل الذي يعتبر ويعد الأرضية المشتركة لكل النصوص القانونية الأخرى التي تضم الحقوق و الالتزامات (راجع قانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير ؛ 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل؛ المنشور في الجريدة الرسمية العدد 04 المؤرخة في 27/01/1988، ص 117) و ازداد اهتمام السلطات العامة بالصحة في العمل ، من خلال أشغال الندوتين الأولى و الثانية حول النظافة و الأمن و طب العمل وقد صدر على اثرها قانون رقم 07/88 الذي أسس فعلا لنظام وقائي بصفة أولية؛ و قد تكلم هذا القانون بظهور عدة قوانين أخرى أهمها المرسوم المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل و الذي حدد كيفية تطبيق المادة 45 من القانون رقم 07/88 التي نصت على أهم التزامات التي تلتزم بها الهيئة المستخدمة لحفظ الصحة في أماكن العمل وملحقاتها . و توضيح تدابير الأمن داخل بيئة العمل بالإضافة لبيان كفايات القيام بالفحوص الدورية و تدابير الصيانة لوسائل العمل و الآلات (أنظر المرسوم التنفيذي رقم 341-01 المؤرخ في

28/10/2001 الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقياس فعالية المنتجات و الأجهزة و الآلات)

ولمعرفة ان كانت هذه القوانين مطبقة في المؤسسات الصناعية و يقومون بأخذها على عين الاعتبار أخذنا مؤسسة القذ بولاية تيارت كنموذج لدراسة ذلك مما جعل مشكلة بحثنا تتمحور على الاشكال التالي :

ما واقع تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة القذ بولاية تيارت ؟
الأسئلة الفرعية :

ما مدى تطبيق الاجراءات القانونية بمؤسسة القذ ؟ ,

ما واقع حوادث العمل بمؤسسة القذ بولاية تيارت ؟

أسباب اختيار الموضوع:

الرغبة في دراسة الموضوع نظرا للأهمية التي يوليها

الكشف عن بعض المخاطر والحوادث التي يواجهها الموظفون داخل بيئة عملهم

التعرف على مدى اهتمام المؤسسة على سلامة و أمن عمالها

تزايد عدد اصابات العمل داخل المؤسسات

الرغبة في التعرف على دور تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل

الميل الشخصي للمواضيع الأروغونية

أهداف الدراسة:

الكشف عن دور تشريعات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل

توضيح أهمية الجانب الأمني في المؤسسات بالنسبة للموظفين و أرباب العمل

التعرف على اجراءات الوقاية من حوادث العمل

التعرف على أنواع حوادث العمل والأسباب المؤدية لها

معرفة أهم الأسباب والنقاط المباشرة وغير المباشرة وغير المباشرة التي تؤدي الى وقوع

حوادث العمل

الفصل الأول: تقديم الدراسة

محاولة تسليط الضوء على الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر الخاصة بالسلامة المهنية

الأساليب الرقابية التي تعتمدها المؤسسة (...)

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية :

يعتبر موضوع حوادث العمل من الموضوعات التي تهتم بها جل المؤسسات الصناعية . تحاول الدراسة تقديم المعلومات الأساسية عن تشريعات الصحة و السلامة المهنية و أهميتها في الوقاية من حوادث العمل .

بيان مفهوم و أهمية السلامة والصحة المهنية باعتبارها احدى المواضيع التي تهتم بكيفية الحفاظ على العمال من حوادث العمل

بيان أثر تطبيق تشريعات السلامة والصحة المهنية في الوقاية من حوادث العمل

الأهمية العلمية :

محاولة تحسيس مسؤولي أو مسيري المؤسسات الصناعية بمدى حجم التكاليف المترتبة عن الظاهرة.

الكشف عن دور التشريعات في الوقاية من حوادث العمل .

لفت انتباه المؤسسات بضرورة الاهتمام والتركيز على حوادث العمل وصحة العاملين من اجل تحقيق الجودة داخل المؤسسات.

تحديد المفاهيم الاجرائية للمتغيرين:

التعريف الاجرائي للصحة و السلامة المهنية:

هي تلك الأنظمة و القوانين التي توفرها مؤسسة القلد لحماية العمال و التي تهدف الى منع وقوع حوادث العمل و اصابة العمال ؛ كما تسعى الى تحقيق ظروف امنة .

التعريف الاجرائي لحوادث العمل:

هي مجمل الحوادث التي تطرأ بصورة فجائية يكون في بعض الأحيان بسبب العامل أو بسبب المنشآت أو الات الموجودة داخل المؤسسات كمؤسسة القلد بولاية تيارت .

الفصل الثاني : تشريعات الصحة و السلامة المهنية و

حوادث العمل

تمهيد

1. مفهوم الصحة و السلامة المهنية
2. أهمية الصحة و السامة المهنية
3. أهداف الصحة و السلامة المهنية
4. جوانب الصحة و السلامة المهنية
5. دوافع الاهتمام بالصحة و السامة المهنية
6. الاطار القانوني و التنظيمي الوطني للسلامة و الصحة المهنية في الجزائر
7. نظرة المشرع الجزائري لقواعد السلامة و الصحة المهنية
8. تطور الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية
9. الهيئات المعنية بالسلامة المهنية
10. القرارات و القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية في الجزائر
11. المعايير العالمية للصحة و السلامة المهنية

خلاصة

تمهيد

1. مفهوم حوادث العمل
2. أسباب حوادث العمل
3. أنواع حوادث العمل
4. تصنيفات حوادث العمل
5. النظريات المفسرة لحوادث العمل
6. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل
7. الاثار الناجمة عن حوادث العمل .
8. الجوانب السيكلوجية لحوادث العمل .

تمهيد:

تعد الصحة و السلامة المهنية المجال الذي يهدف الى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه ؛ حيث تعد الصحة و السلامة المهنية من أهم العلوم التي تهدف الى حماية العاملين بالمصانع و منشآت العمل من الحوادث المحتملة التي تعود بالضرر على العامل أو وفاة أو تلف بالنسبة للالات ؛ الأمر الذي يفيد في تحسين بيئة العمل و شروطه ؛ ومما لا شك فيه أن أغلب المنظمات تحتاج الى أن تعمل في بيئة عمل امنة و صحية خالية من أي مخاطر .

و هو ما جعل المنظمات تتبنى معايير جديدة و نظرة حديثة في التعامل مع القوة العاملة و الحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع ؛ و ذلك بالكشف عن الحوادث و معرفة الاسباب المؤدية لها مع محاولة معرفة سبب الحادث و تطبيق القواعد التي تقي العامل من هذا الخطر و بالتالي ايجاد بيئة عمل امنة خالية من المخاطر و الحوادث التي تؤثر على صحة العاملين و سلامتهم ومن ثمة تؤثر على المؤسسة .

و في ضوء ما سبق نجد أن الاهتمام بالعامل و صحته و سلامته المهنية و تطبيق التشريعات القانونية للصحة و السلامة من أهم ما تسعى اليه المؤسسات ؛ لأنه يعد الركيزة الأساسية التي يبنى عليها أداء المؤسسات و الرفع من معدلات انتاجها و تحقيق أهدافها القائمة من أجلها

1 . مفهوم الصحة و السلامة المهنية:

تعددت تعريفات الصحة و السلامة المهنية و تنوعت و ذلك لتطور مفهومها مع تطور المؤسسات ليصبح مجال الصحة و السلامة المهنية علما قائما بحد ذاته .

1.1. عرفت الصحة و السلامة المهنية على أنها مجموعة من الخطوات و الاجراءات التي تتخذ لتحقيق بيئة عمل خالية من جميع المخاطر التي تواجه العامل في بيئة عمله (مجدي ؛ 2016 ؛ ص 12) .

الصحة و السلامة المهنية تهدف الى ايجاد بيئة عمل امنة عن طريق اتخاذ مجموعة من الاجراءات و الاحتياطات الوقائية . (جودي ؛ 2020 ؛ ص 199) .

2.1. هي الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها و من أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بأمراض و الحوادث (بلول ؛ بورقده ؛ ب.س ؛ ص 2) .

3.1. هي تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يعملونها في أماكن عملهم التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث المهنية (خالد و اخرون؛ 2020 ؛ ص 85) .

2. كما يقصد بالصحة المهنية : هي الحفاظ على صحة الأفراد وحماية جميع العناصر في مختلف المهن مع الحفاظ على العنصر البشري وعلى نفسياتهم و تحسين كيانهم الاجتماعي و ذلك من أجل تفادي النفقات التي ينتجها العامل ومنه فالصحة المهنية هي الأساس الذي يقوم عليه أي عمل ناجح فهي كل إجراء أو عمل يمنع الحوادث وذلك بتوفير ظروف ملائمة للحد من هاته الحوادث (بوخمخ و اخرون ؛ 2009 ؛ ص 2)

3. أما السلامة و الصحة المهنية :

فتعني "توفير ظروف عمل آمنة و مناسبة لكل من العامل و أداة العمل .من خلال تقديم خدمات وقائية و احتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل (إصابات العمل و الأمراض المهنية) التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين ،كما تهدف إلى حماية الآلات و المعدات عن طريق الصيانة الدائمة و الصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائما بطاقتها الانتاجية الجيدة لفترة أطول .بالإضافة إلى حماية المواد سواء كانت مواد أولية أو منتجة من التلف و الضياع عن طريق التخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبها أو خواصها أي تغيير (حريرية ؛ 2017 ؛ ص 4)

و يقصد بالسلامة المهنية ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر من الانتاج و في مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث و الإصابات خلال العمل و ذلك بايجاد الظروف المادية و النفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بانتاجية عالية (سنان ؛ 2004؛ ص 258)

و عرفت أيضا على أنها مجموعة من النشاطات التي تكون معقدة و أن السلامة المهنية تجسد الكثير أو العديد من التخصصات كعلم الاجتماع و علم النفس و غيرها من العلوم وذلك تفاديا للمخاطر و الحوادث التي تلحق بالعامل في بيئة عمله ؛ كما

أنه مجال يهتم اهتمام شديدا براحة العامل و رفاهيته مما يحقق ذلك نفعاً نفسياً للعامل و للمؤسسة (P 553.1995. Shimon)
و تعرف أيضا السلامة و الصحة المهنية عند البعض بالعلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة و صحة الانسان من خلال توفير بيئة عمل امنة و صحية و بعض اخر يعرفها على أنها مجموعة الاجراءات و القواعد التي تهدف الى الحفاظ عن الانسان من خطر الاصابة ؛ و الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف و الضياع
و قد عرفت منظمة العمل الدولية الصحة و السلامة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على السلامة المهنية و صحة العامل من خلال توفير بيئات عمل امنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الأمراض المهنية .
ونجد أيضا القانون الامريكي الذي لم يعطي تعريفا لمصطلح للصحة والسلامة المهنية ،فانه قد اهتم كثيرا بموضوعها فأنشأ ادارة الصحة و السلامة المهنية (عزام ؛ 2020 ؛ ص 29) .

وتعرف كذلك على أنها الفرع الذي يرمي الى تهيئة جميع الظروف المادية و النفسية و الاجتماعية و التي تكفل أكبر انتاج مع الاهتمام برضي العامل عن عمله فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الانسانية للعمل و حل المشكلات الصناعية حلا علميا (بوخلخال ؛ بوخالفة ؛ ب س ؛ ص 3)
يمكن أن نستنتج من كل هذه التعاريف بأن السلامة المهنية الهدف منها يكمن في أنها تحمي العامل أولا ثم المؤسسة ثانيا .

و هناك من يعرفها على أنها " العلم الذي يتعلق بالتعرف و التقييم و السيطرة على ظروف العمل المختلفة التي قد تؤدي الى اصابة العاملين و تعرض صحتهم ؛ و كذلك هو العلم الذي يلقي الضوء على تلك الاجراءات و التدابير لوقاية العمال من الاصابات و الأمراض المهنية (عيساوة ؛ بولخصايم ؛ 2021 ؛ ص 232)

2. أهمية الصحة و السلامة المهنية :

تبرز اهمية الصحة و السلامة المهنية فيما يلي :

تقليل تكاليف العمل من خلال تجنب التعرض للحوادث و الإصابة بالأمراض المهنية التي قد تتسبب للمؤسسة بدفع تعويضات مادية تصل في بعض من الأحيان الى التعطل أو التوقف عن العمل (بلمجاهد ؛ 2019؛ ص 16)

- التقليل من الاثار النفسية الناتجة عن الحوادث و الأمراض ,فالحوادث لا يكون تأثيرها على الجوانب المادية في العمل فقط ,بل تمتد اثارها الى مشاعر الموظفين داخل المنظمة و كذلك الى كل المتعاملين معها .
- منع الحوادث من الوقوع في أماكن العمل و المحافظة على أصول المؤسسات
- زيادة انتاجية العمال بالحد من الحوادث المتوقعة .
- تحفيز العاملين و حثهم عن العمل بالتعديل الايجابي في سلوكياتهم و اشباع حاجاتهم من ناحية الأمن و توفير مناخ عمل مناسب تعتبر شرط من شروط المنظمة العالمية للجودة (الايزو) للحصول على شهادة الجودة (مشان ؛ 2018 ؛ ص 159)
- تقليل تكاليف العمل : ان الادارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث المهنية
- توفير بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر : ان الادارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب و الخالي من المخاطر المؤدية الى الاضرار بالعاملين أثناء عملهم
- توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة و المعدات الواقية و استخدام السجلات النظامية حول أية اصابة حوادث العمل
- تدعيم العلاقة الانسانية بين الادارة و العاملين : حيث تخلق الادارة الجيدة للسلامة و الصحة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين ؛ هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء و الاحتفاظ بأفضل الكفاءات (ناعم ؛ طلحة ؛ 2022 ؛ ص 203)

3 . أهداف الصحة و السلامة المهنية :

تتلخص أهداف الصحة و السلامة المهنية في حماية عناصر الانتاج من الضرر و التلف الذي يلحق جراء وقوع حوادث و اصابات العمل و ذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الاجراءات و الاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل امنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية . و ذلك من خلال تطبيق مجموعة من الاجراءات و الاحتياطات الوقائية كالتالي :

- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة .
- حماية المهارات و الخبرات و التخصصات وتنميتها.
- رفع المستوى الفني للعاملين و ذلك بالتمرين و التدريب المستمر.
- تحديد طرق الأداء و تسييرها بأقل المجهودات و أقل المخاطر (حرايرية ؛ 2017 ؛ ص 4)
- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحويه من أجهزة و معدات من التلف و الضياع نتيجة للحوادث
- تستهدف السلامة و الصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان و الطمأنينة في قلب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم ؛ و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم و هم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات و مواد و الات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم و تحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت و اخر لأخطار فادحة
- توفير و تنفيذ كافة اشتراطات السلامة و الصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة امنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري و المادي
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب و الطرق الامنة لأداء العمل و أهمية الالتزام بقواعد السلامة (بوخلخال ؛ بوخلاقة ؛ ب.س؛ ص 5)
- المحافظة على صحة العاملين و سلامتهم و تقليل من معدلات الحوادث و الأمراض و الوفيات و تحسين صحتهم و ستهدف الوصول الة أفضل المستويات من الانتاجية للعاملين من خلال توفير نظم السلامة التي تتيح بيئة عمل امنة و مريحة (سنان ؛ 2004 ؛ ص 258 _ 259)

- التأكد من ملائمة العمل لصحة العامل ؛ أي ملائمة الحالة الجسمانية ؛ و العقلية للعمل المرشح لأدائه و اتباع العمل المناسب للعامل المناسب
 - الاكتشاف المبكر و العلاج الفوري المناسب للأمراض ؛ و العلل التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله ح و تأكيد مبدأ العناية و الكشف الروتيني للعاملين
 - تهدف السلامة المهنية لمنهج علمي ؛ تثبيت الأمان و الطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق و الفزع الذي ينتابهم و هم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات و الات بين ثنايا من الخطر الذي يهدد حياتهم و تحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت و اخر لأخطار فادحة (العشمي ؛ حاموش ؛ 2016 ؛ ص 18)
 - خفض تكلفة الانتاجية مع زيادة الانتاج و محاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع .
 - منح الثقة في المنشآت الاقتصادية و تشجيعها باستمرار .
 - المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي .
 - خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب و الطرق الامنة لأداء العمل و أهمية الالتزام بقواعد السلامة و التي من شأنها تدعيم الصحة و السلامة المهنية و كذلك رفع معنويات العاملين و زيادة ثقتهم بأنفسهم و بالتالي زيادة انتاجيتهم (بلول ؛ بورقده ؛ ب ؛ ت ؛ ص 2-3)
4. جوانب السلامة المهنية :

تتعدد جوانب السلامة المهنية و هذا حسب منظور و مسؤولية كل جهة لتوفير الأمن و السلامة في بيئة العمل ,فتكون كالآتي :

4. الجانب الفني: تستخدم في العمليات الانتاجية وسائل متنوعة للإنتاج و تشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر ,لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر للتمكن في الوقت المناسب للأخذ باحتياطات السلامة اللازمة لمنع الأضرار التي قد تتجم عنها ,و تتمثل هذه المصادر من الآلات ,وسائل النقل الداخلية و الخارجية ,المخاطر

التي تنجم عن العمليات الانتاجية , مصادر الطاقة المختلفة ,مخاطر الحريق و الانفجار , تلوث جو العمل ,الأضرار الفيزيائية .

2.4 الجانب الطبي : برزت أحد الفروع الطبية التي تهدف الى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة العمال في أماكن عملهم ,و الذي يعرف بطب العمل حيث تتلخص مهامه في التعرف على العوامل والمؤثرات البيئية الناتجة عن العمل ومدى تأثيرها على صحة العامل من خلال تقييم و تقدير كمية هذه العوامل و مقارنتها بالحدود المتعارف عليها دوليا أو محليا .

3.4 الجانب النفسي: تساهم العوامل النفسية في زيادة حوادث العمل ,فنقص كفاءة العمال ,و التوزيع الخاطئ للعمال على أماكن العمل يتسبب في عدم راحتهم و شعورهم بالتوتر و القلق ,وهذا ما قد يشنت انتباههم و يفقد تركيزهم و يعرضهم لوقوع حوادث مهنية.

4. 4 الجانب الاجتماعي : تشمل الصحة و السلامة المهنية تأثير العلاقات الاجتماعية بين العمال في مكان العمل ,بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات تؤثر على مجهود العامل ؛ هذا الأسلوب في فهم المظهر الاجتماعي يحتاج الى الكثير من الاحترام لجميع مميزات العلاقات العملية و الأساسية التي تنص عليها بين العمال (العلاقات بين العمال أنفسهم ؛ و مسؤوله المباشر.....الخ) (بالمجاهد ؛ 2019 ؛ ص 17) .

5. دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية :

تستدعي الحاجة للاهتمام بالصحة و السلامة المهنية و ذلك طبقا للاعتبارات التالية :

1.5. الاعتبار الانساني :

يعد العامل الانساني أهم سبب يدعو الى ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية ؛ نظرا للاصابات و الأمراض التي تلحق بالعامل و التي تسبب له الألم و المعاناة بسبب الآثار الجسدية و النفسية و الاجتماعية المترتبة عنها و نذكر منها :

1.1.5 الأثر الجسدي :

قد يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل مثل الاصابة بعجز جزئي أو كلي ؛ الاصابة بمرض مزمن ؛ و غيرها من الاصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة ؛ لايساويها أي تعويض .

1.2.5. الأثر النفسي : تتعكس الحوادث و الأمراض المهنية ؛ على الحالة النفسية للعامل و على معنوياته ؛ فهو يشعر بخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته ؛ حياته ؛ و مستقبله .

1.3.5. الأثر العقلي : العقل السليم في الجسم السليم مقولة يعرفها غالبية الناس ؛ فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل لقلق و الاكتئاب .

1.4.5. الأثر الاجتماعي : ان الأضرار الصحية ؛ الاعاقات ؛ الأمراض المزمنة ؛ الوفيات ... الخ ؛ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية و الأسرية . فوفاة عامل يعيل أسرة أو اصابته بعجز دائم ؛ يجعل أفراد أسرته في ضياع ؛ و هذا الأثر لا يستهان به في المجتمع .

2.5. الاعتبار الاقتصادي :

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية ؛ لما لها من انعكاسات على المؤسسة و على القصاد الوطني كما يلي :

1.2.5. بالنسبة للمؤسسة : يترتب عن الحوادث و الأمراض المهنية اثار عديدة ؛ تؤدي الى انخفاض انتاجية المؤسسة ؛ و ارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة و غير المباشرة فيها ؛ هذه الأخيرة التي تعد عبئا ماليا و اهتلاكا غير عادي لعناصر الانتاج ؛ مما يؤثر سلبا على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة و على ربحيتها ؛ كما يهدد بقائها مع مرور الزمن .

و في احدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية ؛ لمعرفة الدافع الى تخفيض معدل تكرار الحوادث و الأمراض المهنية ؛ تبين أنه يتمثل أساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها ؛ حيث أجاب

98% من الذين شملهم الاستقصاء أن دوافع الادارة العليا لتأييد برامج الوقاية ؛ يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل .

2.2.5. بالنسبة للاقتصاد الوطني : انخفاض الانتاج في المؤسسات ؛ زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث و الأمراض ؛ فقدان اليد العاملة الماهرة و المدربة؛ كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام ؛ و بالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد .

على سبيل المثال عام 1947 ؛ سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية اصابة مليون عامل وقتل (17000) في مجال الصناعة ؛ أما الخسائر من جراء ذلك فقدرت ب : (5000)

مليون دولار . كما قدرت تكاليف الحوادث و الأمراض المهنية في انجلترا سنة 1984 ب (1200) مليون جنية استرليني ؛ أي ما يعادل (7.8 %) من اجمالي الناتج القومي (علي موسى ؛ 2007 ؛ ص 23-24)

6. الاطار القانوني و التنظيمي الوطني للسلامة و الصحة المهنية بالجزائر :

انظمت الجزائر الى منظمة العمل الدولية في 1962/10/19 ؛ و من بين 20 اتفاقية صادرة عن هذه الهيئة صادقت الجزائر على ثلاث اتفاقيات و هي الاتفاقية رقم 120 و الاتفاقية رقم 155 ؛ و الاتفاقية رقم 167.

فالنسبة للاتفاقية رقم 155 فتعلق منظمة العمل الدولية على طرق تنفيذ من طرف الحكومة الجزائرية : فيما يخص المادة 13 من الاتفاقية الخاصة بسلامة العمال و صحتهم و في غياب رد من الحكومة بشأن هذه النقطة تطلب اللجنة مرة أخرى الى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير تتخذ لضمان حماية العمال من أي عواقب غير مبررة اذا ازالو أنفسهم من وضع لديهم مبرر معقول الاعتقاد يعرض خطر وشيك و خطير .

أما بالنسبة للاتفاقية رقم 120 فكان التعليق ؛ فيما يخص هذه الاتفاقية طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لانفاذ المادتين 14 و 18 من الاتفاقية المتعلقة بتوفير مقاعد مناسبة للعمال و الحماية ضد الضوضاء و الاهتزازات . و في تعليقها السابق طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لانفاذ المادتين ؛ تطلب اللجنة الى الحكومة أن تقدم معلومات عن جميع التقدم المحرز في مجال تحقيق متطلبات الحماية العامة المنطبقة على النظافة و السلامة في بيئة العمل .

أما بخصوص الاتفاقية رقم 167 لاحظت اللجنة اشارة الحكومة الى أن الأحكام التي تنظم المتفجرات يجرى اعدادها في سياق أنظمة السلامة التقنية ؛ و تلاحظ اللجنة اشارة الحكومة الى أنه تم وضع مسودة اللوائح الفنية و سيتم اعتمادها بالتنشاور مع قطاعات الاسكان و التخطيط الحضري و الأشغال العامة و النقل و الموارد المائية و مع الشركاء و الأطراف الاجتماعية و الاقتصادية المعنية بمنع المخاطر المهنية و تطلب اللجنة من الحكومة أن تأخذ في الاعتبار الأحكام التفصيلية الواردة في المادتين 14- 24- 27 من الاتفاقية عند صياغة أنظمة السلامة الفنية ؛ و أن ترسل نسخة من اللوائح بعد اعتمادها ؛ تطبيق الاتفاقية في الممارسة خدمات التفتيش الكافية .

و قد سن المشرع منذ سنة 1971 الى غاية 2017 ؛ 71 تشريعا خاصا بالصحة والسلامة المهنيين ؛ و تنظم مجموعة متنوعة من الوثائق التشريعية للسلامة و الصحة المهنية ؛ و أهمها قانون العمل و القانون رقم 88-07 المؤرخ في 20 يناير سنة 1988 و المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل (قانون رقم 88-07؛ المؤرخ في 7 جمادى الثانية ؛ 1988 ؛ ص 117) اللبنة الأساسية لمجال الصحة و السلامة المهنية و التي أسست لمجموعة من القوانين المعدلة و المراسيم التنفيذية التي جاء بها اما لتعدل أو تفسر مضامين هذا القانون .

و قد فرق المشرع الجزائري بين القوانين و المواد المختصة بسلامة العمال كالمرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أفريل 1999 ؛ يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمينات و بين المواد المتعلقة بجوانب الصحة و طب العمل كالمرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 و الذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره

تطبيق و مراقبة و متابعة سيرورة هذه القوانين على هيئات خاصة أقرها المشرع الجزائري و هي : المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري (OPREBQTPH) ؛ مؤسسة طب العمل (RESTIMEDP) الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) و من المأخذ حول ما جاء به المشرع الجزائري

فيما يخص قوانين الصحة و السلامة المهنية بالجزائر أن هذه التشريعات لم تغطي جانب من بعض الأمراض مثل : القلق ؛ الضغط النفسي و المهني في بيئة العمل و الأمراض المسببة لمختلف أنواع السرطان المنتشرة و المتواجدة بقوة في بيئة عمل غير صحية (بوديسة ؛ 2024 ؛ ص 151-152-153-154)

7. نظرة المشرع الجزائري لقواعد السلامة و الصحة المهنية :

اختلفت نظرة المشرع الجزائري حول موضوع الصحة و السلامة المهنية الى تحدد المبادئ العامة التي تقوم على حماية العاملين .

أولا دستوريا : تجلت النصوص الواردة في هذا الشأن باضفاء حق العمل في الحماية و الأمن و النظافة بصفة عامة و هي في ترتيبها وقوتها تشكل في اطار المنظومة القانونية دعامة ذات امتياز القوة الملزمة لايمكن مخالفتها من أي قاعدة قانونية .

ثانيا تنظيميا : اهتم المشرع الجزائري بتفصيلات الصحة و السلامة المهنية حيث عمد على بيات الاجراءات العامة لسلامة العمال و كفاءات التعامل مع الالات و تدابير صيانتها و الاجراءات الخاصة بالوقاية من الحرائق (بخدة ؛ 2022 ؛ ص 136)

8. تطور الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية في الجزائر :

من أهم الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل الجزائرية للعامل حقه في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ؛ حقه في الراحة ؛ حقه في احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم ؛ الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم ؛ و كلها تشير الى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية و التنظيمية الجزائرية ؛ الى جانب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و التي صادقت عليها بلادنا لاسيما :

الاتفاقية رقم 187 حول الترويج للأمن و الصحة المهنيين : السبب الرئيسي وراء عدم تصديق أغلبية الدول على هذه الاتفاقية هو أنها ما زالت حديثة ؛ فقد اتمدت عام 2006 لكن وفق البيانات المذكورة التي تم جمعها لهذه الدراسة هذه الاتفاقية الدرس للتصديق عليها في مصر و لبنان و قطر و السودان و اليمن التي تنظر في أمرها ؛ أما سبب عدم تصديق الاتفاقية وفق البحرين و عمان فهو انهم لم يصدقو على التفاقيتين 155 و رقم 162 (خالدي ؛ ب.س؛ ص 211)

9. الهيئات المعنية بالسلامة المهنية في الجزائر :

1.9..مفتشية العمل :

و تعرف على أنها هيئة وطنية تقع تحت وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ؛ حدد المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 حيث تنظم المفتشية وفق التوزيع الآتي :

هيكلان (02) مركزيات لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية

هياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي :

مفتشيات جهوية للعمل عددها (08) : الجزائر ؛ وهران ؛ بشار ؛ ورقلة ؛ قسنطنة ؛ باتنة ؛ عنابة و تيارت و تشمل اختصاصها عدة ولايات

المفتشيات الولائية للعمل : عددها (48) و يقتصر نشاطها و اختصاصها على كل اقليم الولاية

مكاتب مفتشية العمل عددها (27) : مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة ادارية محددة ؛ يشرف عليها رؤساء مكاتب (حرايرية ؛ 2017 ؛ ص 110- 111)

و هي هيئة وطنية تعمل تحت وصاية وزارة العمل ؛ و ذات دور أساسي في مجال الوقاية ؛ حيث أنها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية كالتنظيمية المتعلقة بالعمل و تعمل على حماية العامل من مختلف الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل و بالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة كالتفتيش في شروط و ظروف العمل في المؤسسات الانتاجية

2.9. المعهد الوطني لحفظ الصحة و السلامة :

أنشأ هذا المعهد بتاريخ 1972/06/07 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة و السلامة المهنية و الوقاية من الأخطار المهنية ؛ من خلاله أدائه لمجموعة من النشاطات التي تمس الجوانب الاعلامية و التكوينية و الدراسية .

1.2.9 الجانب الاعلامي : يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي ؛ و تحسيس العمال و مسؤولي المؤسسات الانتاجية بأهمية السلامة و اثارها الجانبية .

2.2.9 الجانب التكويني : في هذا الجانب يقوم المعهد باجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة و السلامة و كذا الناشطين و التقنيين في مجال السلامة المهنية كما يقوم المعهد بتقديم مساعدات للمؤسسات سواءا كانت التعليمية أو التقنية أو المهنية (مشعلي؛ 2011؛ ص 96-97)

3.9. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية :

تعتبر الوقاية من حوادث العمل من بين مهام هذا الصندوق الذي كان معروفا سابقا بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و هو مكلف ايضا بتقديم التعويضات ؛ و كذا القيام بالنشاطات التالية :

حصر جميع الاحصائيات المرتبطة بحوادث العمل .

اجراء التحقيقات الميدانية حول حوادث العمل .
القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الامكان من عدد الحوادث و
الأمراض المهنية .

كما يعمل الصندوق على تشجيع دميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة
المهنية و ذلك بمنح المكافآت و القروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة
في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على ادخال التعديلات الضرورية على
وسائل السلامة المتوفرة لديها اضافة الى امكانية فرض اشتراك اضافي على كل رب عمل
لم يتخذ اجراءات السلامة المتعارف عليها قانونا (بلمجاهد ؛ 2019 ؛ ص21-22)

10. جدول رقم (01) يوضح القرارات و القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة

المهنية في الجزائر

تاريخ الاصدار	القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية (قوانين/أنظمة/مراسيم وزارية)
جوان 1966	الأمراض الأمر 183.66 المتضمن تعويض حوادث العمل و المهنية
جوان 1972	الأمر 29.72 المتضمن احداث المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن
جوان 1974	الأمر 65.74 المتضمن احداث المنظمة الوطنية لطب العمل
ديسمبر 1974	الأمر 255.74 المحدد لكيفيات احداث لجنة حفظ الصحة و الأمن و مهامها تسييرها
أفريل 1975	الأمر 33.75 المتضمن مفتشية العمل
فبراير 1976	المرسوم 34.76 المتعلق بالمنشآت الخطيرة و الضارة بصحة العامل
جويلية 1983	القانون رقم 13.83 حول الأمراض و الحوادث المهنية
ماي 1986	المرسوم رقم 132.86 حول حماية العمال من الأشعة الأيونية و

	استعمال اجراءات المواد المشعة الأيونية و الاشعاعية الفاعلية
1988 جانفي	القانون رقم 07.88 حول الصحة و السلامة و الطب المهني
1991 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 05.91 حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة و السلامة في بيئة العمل
1993 ماي	المرسوم رقم 120.93 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل
1996 جوان	المرسوم رقم 209.96 حول تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الصحة و السلامة و الطب المهني
2001 سبتمبر	المرسوم التنفيذي رقم 285 - 01 حول الأماكن العامة حيث يحظر التبغ و وسائل تنفيذ هذا الحظر
2001 أكتوبر	المرسوم التنفيذي رقم 341-01 حول تشكيل و صلاحيات و عمل اللجنة الوطنية لتوحيد (التصديق/الموافقة على (معايير فعالية منتجات أو أدوات أو آلات الحماية
2005 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 09-05 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة و السلامة
2005 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 10-05 حول صلاحيات و تشكيل و تنظيم و اجراءات لجان الصحة و السلامة في الشركات
2005 جانفي	المرسوم التنفيذي رقم 11-05 حول شروط انشاء خدمات الصحة و السلامة وتنظيمها و تشغيلها

من اعداد الباحثة (عتيقة حرايرية ؛ 2017 ؛ ص 107)

كما تؤكد هاته النصوص على أهمية الاستثمار في مجال الوقاية و تحسين ظروف العمل على مستوى المؤسسة .

8. المعايير العالمية للسلامة:

أولا نظام الصحة و السلامة المهنية أوشا 18001 : و يمكن تعرف المعيار العالم OHSAS بأنه عبارة عن جزء من النظام العام للادارة يهدف لتسهيل و تسيير المخاطر و الحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة و تعرف المواصفة **OHSAS 18001**: بأمن بأنها سلسلة تقييم السلامة و الصحة المهنية كما يعتبر كقاعدة اساسية لتمكين الجهات المطبقة لها (كل المنظمات القطاع العام والخاص) من التحكم في المخاطر المتصلة بالصحة و السلامة المهنية و تحسين أدائها

و قد أشير في مقدمة هذه المواصفة الى أن تطبيقها من قبل المنظمات لا يعفيها من الالتزامات القانونية لكنهم مسؤولين عن تطبيقها السليم ؛ وكما أشير أن عناصر نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية يعتمد على دورة ديمينغ Deming (خطط _ نفذ _ قيم ثم صحح و طور) . (رجم و اخرون ؛ 2020؛ ص 87) .

ثانيا : معيار الايزو ISO 45001:

ان وجود معيار موحد عالميا للصحة و السلامة المهنية يسهل للمؤسسات العمل على مستوى دولي ؛ فقد تم تصميم معيار ايزو ISO 45001 لمنع الحوادث المتعلقة بالعمل و الحفاظ على الصحة و السلامة في العمل ؛ حيث يتجاوز هذا المعيار جميع الحواجز الجغرافية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية مما يجعله مناسب لجميع الشركات و المؤسسات (بالمجاهد ؛ 2019 ؛ ص 24)

تمهيد

حوادث العمل ظاهرة معقدة اختلف الباحثون في تفسير أسبابها ؛ حيث تمثل حوادث العمل مشكلة عويصة تمس كل الجوانب الانسانية و الاجتماعية و الاقتصادية الكبرى ؛ فهي من أكثر المشاكل التي تتسبب خسائر مالية فادحة لكل العمال و المؤسسات أو أصحاب العمل

و للوقوف عليها المشكلة يجب علينا أولاً التطرق الى مفهومها و من ثمة معرفة الأسباب الحقيقية لحوادث العمل ؛ كما يجب على المؤسسات الصناعية الكبرى منها أو الصغرى القيام بمختلف الاجراءات و التحقيقات و التحليلات اللازمة بالاضافة الى اعداد التقارير و السجلات الخاصة بحوادث العمل و التي لا تقل أهمية عن مختلف السجلات في المؤسسة .

1. مفهوم حوادث العمل:

تعددت التعريفات المقدمة لحوادث العمل بأنه:

1.1. حادث العمل يقصد به كل واقعة تتسبب في المساس بجسم الانسان من أصل خارجي مفاجئ و هو كل أذى يلحق بالانسان كالجروح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة العقلية او الوفاة و ما الى ذلك (ضبع ؛ 2014 ؛ ص 77)

1.2. و يعرف حادث العمل بأنه " ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغته "

1.3. و يعرف ايضا بأنه " كل ما يقع للعامل أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع ؛ و ينتج عنه اضرار تصيب الفرد او الاخرين أو المعدات " (بوحنيك ؛ 2018 ؛ ص 195)

1.4. و يعرفه القانون الجزائري بأنه " كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في اطار علاقة عمل " (المادة 6 من قانون 13-83 ؛ 1983)

1.5. و وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي يعتبر حادث العمل " كل حادث وقع بصفة مفاجئة في مكان العمل ؛ و اثناء ساعات العمل ؛ لأي عامل مهما كانت

صفته في المؤسسة ؛ الذي يسبب أضرار سواء مرئية أم لا " (حمدادة ؛ 2018 ؛ ص 76)

1.6. " يعرف حادث العمل بأنه : حدث غير متوقع و ليس مخططا له يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب اليه أو بسببه) . محمود كاظم , ب .س ,ص(109
فقد انطلق المشرع الجزائري الى تعريف حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة , نذكر منها القانون رقم "83/13" المؤرخ في2" جويلية "1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و الذي يهدف ال تأسيس نظام موحد تسري أحكامه على كل القطاعات التي ينتمي اليها العامل) قانون رقم 83/13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة في24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 5 يوليو1983 م, عدد(28
اعتمادا على ما سبق ذكره ,نقدم التعريف التالي لحوادث العمل:
يعد حادث عمل كل حدث غير متوقع , يقع أثناء العمل أو بسببه نتيجة تفاعل عدة عوامل انسانية أو مادية تؤدي الى اصابة العاملين ولحاق الضرر بهم اوب الآلات.
2. أسباب حوادث العمل:

تعددت واختلفت أسباب حوادث العمل التي تصيب العمال داخل المنظمات و ذلك على حسب اختلاف كل منظمة و من الأسباب الرئيسية للحوادث نذكر :

1.2. أسباب مرتبطة بالموارد البشري :

تأتي هذه الأسباب من العامل النسائي ذاته و تمس كيانه ؛ اي تكون طبيعة المورد البشري و سلوكياته هي المسبب في حوادث العمل ؛ و هذا ما يجعل العامل البشري عرضة للحوادث ؛ و تتمثل أهم هذه الأسباب في :

الفشل في اتباع تعليمات و اجراءات الأمن و السلامة المهنية
عدم استخدام وسائل و أدوات الوقاية و عدم العود عليها ؛ هذا ما يجعل العامل يهملها و بطبيعة الحال ينجر عن ذلك وقوع حادث ما و نتائج وخيمة يصعب على العامل و المؤسسة تخطيها أو التغلب عليها (بوديسة ؛ 2024 ؛ ص 154_ (155

2.2. الأسباب المادية :

كان الاتجاه المعتاد في دراسة الأسباب المادية هو دراسة كل سبب على حدى مثل الضاء و التهوية الخ ؛ و لكن هناك اتجاه حديث أكثر فعالية و هو الاتجاه الكلي الذي يدرس مجموعة كبيرة من العوامل في ان واحد ؛ و من هذه الأسباب نذكر :

1.2.2. الاضاءة : لقد أثبتت التجارب أن نسبة الحوادث تزداد بنسبة 32% في الاضاءة الصناعية عنها في الضاء الطبيعية لذلك يجب تكييفها من ناحية الألوان و القوة لتكون أقرب ما يكون للاضاءة الطبيعية ؛ ولقد أثبتت الدراسات أن ضعف الضاء يرفع نسبة الحوادث بمقدار 25% .

2.2.2. الحرارة : توصلت الدراسات بانجلترا الى وجود علاقة بين درجة الحرارة و الحوادث التي يتعرض لها العامل في مكان العمل ؛ فالحوادث تقل كل ما ما كانت درجة الحرارة تقرب من 70 درجة فهرنهايت ؛ و تزداد كلما تجاوزت هذه الدرجة أو قلت عن 65 درجة .

3.2.2. الضوضاء : لقد توصلت الكثير من البحوث الى وجود ارتباط بين زيادة معدلات الحوادث في المصانع التي تتميز بدرجة ضوضاء عالية و يفسر هذا بتقليل عدد مرات الاتصال الاجتماعي بين العاملين و عدم سماع كل ما يصدر من الالات .

4.2.2. الرطوبة : اذا ازدادت الرطوبة عن حد 45% و كانت درجة الحرارة المرافقة هي 35م؛ أثبتت الدراسات أن النسان يشعر باختناق جزئي فتزداد أخطاؤه

5.2.2. الكهرباء : لا يمكن اهمال المخاطر الكهربائية و ذلك للتوسع في استخدامات الطاقة الكهربائية في جميع أنواع العمل و لها نوعان :

الكهرباء الساكنة

الكهرباء التيارية (ناعم ؛ طلحة ؛ 2022 ؛ ص 206)

3.3. أسباب حوادث داخل بيئة العمل :

يتميز " تشابانيز" 1972 chapaniz ؛ جوانب عديدة لأسباب الحادث سواءا تتعلق بطبيعة الحادث (سقوط أشياء) ؛ أو بالعامل البشري ؛ و رغم تداخل العاملين في كثير من جوانبيهما؛ الا أنه يمكننا تمييز فئات الأسباب التالية :

أسباب غير متوقعة (انفجار قنوات الغاز أو الماء مثلا)

أسباب راجعة لنقص الحماية .

أسباب راجعة الى العوامل البشرية على مستوى سلوك الأفراد العاملين (بلول ؛ بورقده ؛ ب.س ؛ ص 4)

3. أنواع حوادث العمل :

و تنقسم الى :

1.3. الحوادث أثناء العمل :

يقصد بها تلك الحوادث التي تقع أثناء الفترة الزمنية المحددة للقيام بالعمل ؛و يتسع ذلك ليشمل الحوادث التي تقع للموارد البشرية عند قيامهم باجراءات استلام العمل أو تسليم عهدتهم عند انتهائه أو أثناء فترات الراحة التي تخلل العمل ؛ و يكفي في هذا النوع من الحوادث لاعتبارها حوادث عمل أن يتحقق الارتباط الزمني بين الحادث و القيام بالعمل .

2.3. الحوادث بسبب العمل :

تتمثل في تلك الحوادث التي تكون نتيجة العمل و حتى اذا كانت في غير مكان العمل أو زمانه ؛ و كمثال على ذلك الارهاق ؛ أو التقاضي في العمل ؛ الكسل...الخ

3.3. حوادث الطريق :

اعتبر القانون حادث الطريق ذلك الحادث الذي يقع للمورد البشري المضمون ذهابه المباشر الى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه (بوحنيك ؛ 2018 ؛ ص 198)

4. تصنيفات حوادث العمل :

تتصف حوادث العمل واصابات العمل وفق البنود التالية :

1.4. اصابات و حوادث العمل حسب مسبباتها (العامل الوسيط) :

الات و ماكينات صناعية .

أدوات العمل اليدوية .

السير على الأشياء و الاصطدام بها .

سقوط الأشخاص .

سقوط الأشياء .

مواد كيماوية .

نقل وتوزيع البضائع.

الانهيارات .

الانفجارات و الحرائق .

الكهرباء .

أسباب أخرى (غير مذكورة في البنود السابقة) (علي الدمغي ؛ 2004 ؛ ص 14)

2.4. التصنيف حسب الأثر الناتج : و تنقسم الى :

1.2.4. حوادث تضر باستمرارية العمل : و تنقسم بدورها الى حوادث تؤدي الى توقف

العمل مدة معتبرة كتعرض الآلة الى عطب يصعب تصليحه ؛ و حوادث لا تؤدي الى توقف

العمل مثلا تعرض العامل الى حادث فيتم تعويضه بعامل اخر دون توقف العمل .

2.2.4. حوادث العمل التي تصيب العاملين : و تتمثل اصابة العامل اما في عجز كلي

مؤقت ؛ و هو العجز الذي يؤثر على قابلية العامل في الاستمرار بالعمل لفترة قصيرة ؛ و

من ثم يعود الى العمل ؛ أو يمكن أيضا أن يصيب بعجز جزئي دائم ؛ و ينتج عن هذا

الأخير عدم القدرة على استعمال عضو أو جزء من أعضاء العامل مثل : الرجل أو الذراع

أو الأصابع الخ

و يمكن أن يؤدي الى الوفاة نتيجة الاصابات الخطيرة كالانفجارات ؛ الانهيارات ؛ أو

الحرائق ... الخ

3.2.4. حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية : و تنقسم الى : حوادث تلحق الضرر

بالمنشآت ؛ الآلات ؛ معدات الانتاج ؛ و حوادث تلحق الضرر بالمواد و المنتجات ؛ وتقع

أثناء نقل المواد الأولية أو المنتجات النهائية أو أثناء تخزينها

4.2.4. حوادث عمل بسيطة : و يكون معظمها غير مسجلة ؛ لأنها تعتبر اصابات

بسيطة لا تستدعس ذلك غير أن البعض الاخر من الباحثين هناك من يراها على أنها رغم

بساطتها لكنها قد تتسبب في حادث ما و تلحق ضررا بالمؤسسة (بن جدو ؛ 2019 ؛ ص

(50 - 49)

5. النظريات المفسرة لحوادث العمل :

هناك الكثير من النظريات المفسرة لظاهرة حوادث العمل و من أهمها نذكر :

1.5. النظرية الطبية :

و تقول هاته النظرية أن الشخص دائم الإصابة و هو يعاني من خلل جسدي أو عصبي و أن هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث ؛ و نحن لا ننكر هذا و لكن ننكر أن يكون هذا هو السبب القوي و الفعال و الوحيد في هذه الحوادث المتكررة .

2.5. نظرية علم النفس التجريبي :

هذه النظرية تشترك مع تصورات خبراء عالم الشغل و الذين يرون أن للحوادث أسباب كثيرة و متعددة ؛ فالسائق مثلا يكون تحت تأثيرات متغيرة و عديدة فالسيارات و قواعد المرور كلها مؤشرات ؛ لها أثرها على الوظائف النفسية للسائق ؛ و الإدراك الحسي و الذاكرة ؛ و التفكير الخ ؛ و يمكن أن نقول أن هناك أسباب شخصية و أسباب خارجية للحوادث (ضبع ؛ 2014 ؛ ص 78)

3.5. النظرية القدرية :

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر و الحظ السيئ ؛ و يرى أصحابها بأن الناس ينقسمون الى صنفين ؛ الأول سعيد الحظ ؛ يمتلك الحصانة ضد الحوادث و لهذا فهو في مأمن من الوقوع فيها .

في حين أن الصنف الثاني غير محصن ؛ لهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث ؛ كما أنه يصاب بها بصفة مستمرة .

غير أن هذه النظرية و في تفسيرها هذا ؛ تتاسب أثر الانسان في وقوع الحوادث له ؛ و الذي يؤخذ عليها أيضا أنه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها .

و هذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها " Grénodé " و " Maris " و اخرون ؛ و التي لاحظها " فيتلز " و التي أن الحوادث ؛ تقع دائما لبعض الأفراد و نادرا للاخرين ؛ كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف (سلامة ؛ 2018 ؛ ص 62) .

4.5. نظرية الضغط و التكيف :

ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل و بيئته و مناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث و من خلال النظرية فان العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط و التوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المحررين من الضغوط و التوترات كما أن

الظروف الفيزيائية الجيدة من اضاءة ؛ حرارة ؛ من شأنها أن تساعد على تكيف العامل و من ثمة تجنبه من الوقوع في الحوادث .

6.5. النظرية الاجتماعية :

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت الحوادث المهنية التي يتعرض لها العامل بظروفه غير الملائمة ؛ فالحالة الاجتماعية

الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن و الأسرة و المحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات و الاضطرابات المستمرة ؛ و التي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيائية و التنظيمية تكون سبب في وقوع الحوادث و بغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية و الاقتصادية للعمال و معالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب (مولاي ؛ سرقة ؛ 2018 ؛ ص 25)

5.5. نظرية الدومينو :

وضع هينريش Heinrich هذه النظرية منطلقا من كون أن هناك مجموعة من الحوادث المتتالية ؛ بحيث تؤدي الى وقوع الخسائر ؛ و لقد توصل هينريش الى تحديد خمسة محاور تشكل في مجملها أهم مسببات الحوادث المهنية .

كما هو مبين في لعبة " الدومينو " حيث أن سقوط احدى القطع يؤدي الى سقوط البقية ؛ و أن هذه المحاور حسب هينريش تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين و هذه المحاور أو العوامل هي كالتالي :

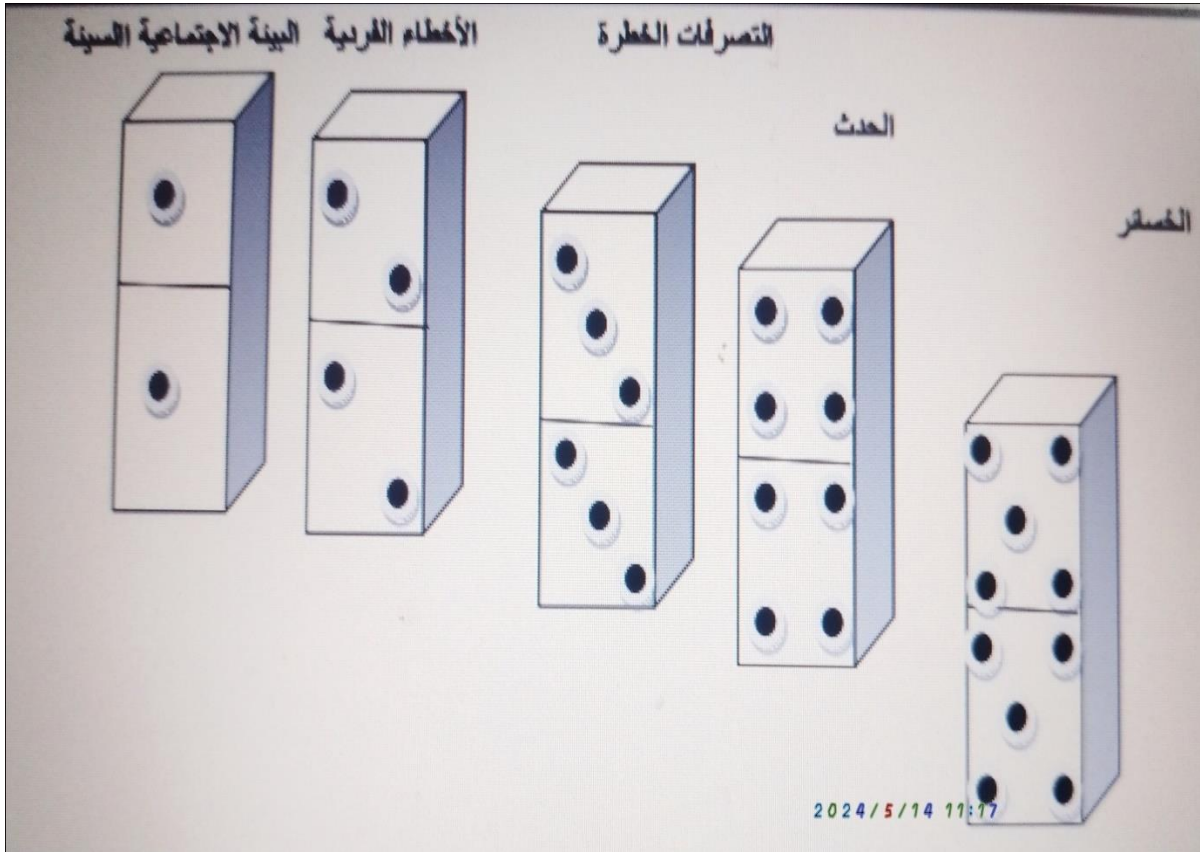
البيئة الاجتماعية السيئة (اليات التسيير) و التي تقود الى

الأخطاء الفردية (الأخطاء الادارية) و التي تسبب في

التصرفات الخطرة (الأخطاء التقنية) و التي ينتج عنها وقوع خسائر مادية أو بشرية

و مثلما يحول نزع وحدة " الدومينو " دون سقوط البقية في الصف فان تحييد العامل الأكثر تأثرا يحول دون وقوع حوادث المهني

و هذا العامل كما يراه " هينريش " هو العامل الثالث أي التصرفات الخطرة أو كما سماه " الدومينو مفتاح " (Domino clé) .



صورة توضح نظرية الدومينو

المصدر : ميموني ؛ دواودي ؛ 2015 ؛ ص 45

6. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل :

الوقاية و التدابير الوقائية من حوادث العمل هب احدى المهام المسندة الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي حدد في هذا المجال في الأمر :66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 الذي أوضح منذ مادته الأولى بأن الهدف من هذا التشريع هو الوقاية و التعويض من حوادث العمل .

اذ أن مسألة الحماية و سلامة صحة العمال و أمنهم من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية ؛ من أهم المسائل و القضايا التي أولتها التشريعات العمالية الحديثة و خاصة القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (بن صر؛ 2001 ؛ ص 34)

و قد اتفق معظم الباحثون في كل ميادين علم النفس على ايجاد استراتيجيات للوقاية من الحوادث حيث اتفقت على على تحديد العوامل التي تؤدي الى ارتفاع معدلات الحوادث وفق ما يرى أسوقوا و اخرون Asogwa et all على خلفية نمو<ج بسيط يشمل عدة عناصر :

1.6. الخطأ البشري :

يمكن خفض الحوادث من خلال اتخاذ مجموعة التدابير المتمثلة في :
انشاء لجان السلامة .

تعيين موظفي السلامة ذوي كفاءة عالية .

ارساء عادات العمل الامنة ؛ وقد يعتقد بعض من خبراء الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية من أهم الوسائل للتقليل من معدلات التورط في حوادث العمل .

2.6. معدات الوقاية الفردية :

ينبغي أن تكون المعدات الوقائية مضمونة و تعمل على تلافي الأخطار و تمنعها بكفاءة اذ أن المعدات التي تحمي العامل جزئيا من الأخطار و لا تمنعها تؤدي الى زيادة الحوادث حيث أن العامل يعتبر أنها تعطايه وقاية أكثر و يصبح أقل حذرا و اعتمادا عليها ؛ و المعروف أن الفرد يكيف نفسه لدرجة الخطر التي علم ارتباطها بعمله .

3.6. الخطر : يتم من خلال :

الغاء أو تعديل العمليات الخطيرة .

أجهزة الحماية الآلية في الآلات .

التفتيش الدوري و الصيانة للآلات و أدوات العمل .

4.6. ادارة الاصابات :و تتم من خلال :

انشاء مصلحة الصحة المهنية .

الاسعافات الأولية .

تدريب فريق للانقاذ في حالة المخاطر العالية .

حفظ سجلات الحوادث .

الاحالة الفورية الى مراكز العلاج .

5.6. الحوافز :

يشير كل من " شولتز " الى نظام تستخدمه احدى شركات نقل السيارات و التي تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث ؛ حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث ؛ و هي حوافز مالية مجزى و قد ذلك الى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%

أما وفق المكتب الدولي للشغل (BIT) فالوقاية من حوادث العمل تشمل مستويات مختلفة منها الجانب التقني (وقاية جماعية / فردية) . (حمادة ؛ 2018 ؛ ص 100-101-102)

6.6. استراتيجية دراسة أسباب الحوادث المهنية :

و تتطلب هاته الاستراتيجية اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوع الحوادث ؛ اذ ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث بداية من وقوع الحادثة و حتى وقوع الخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة ؛ و ذلك من حيث السن ؛ الخبرة ؛ الظروف أو الحالة النفسية للعامل التي تلعب دورا كبيرا في وقوع الحوادث ؛ و البحث كذلك فيما اذا كانت الحادثة وقعت نتيجة اهمال العامل و عدم تركيزه في محتوى العمل و أثناء استخدامه للآلات و المنشآت الموجودة داخل المصانع أو المنظمات بصفة عامة ؛ أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في اجراءات الأمن الصناعي و السلامة المهنية .

7.6. استراتيجية تصميم بيئة العمل :

و ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل صحية و سليمة خاصة من حيث الظروف الفيزيائية الملائمة و المناسبة لأداء العمل كالمحيط الحراري المعتدل ؛ و الاضاءة الكافية و المحيط المهني الخالي من الرطوبة التي قد تشكل مشكلات تنفسية للعامل خاصة أثناء طول فترة الخدمة ؛ و أن تكون بيئة العمل نظيفة و خالية من المواد و الأشياء التي تلحق ضرر بالعامل خاصة في حالة استخدام المواد الكيماوية أثناء العمل ؛ هذا من جهة و من جهة أخرى لا بد من صيانة الآلات بصفة دورية ما يؤدي الى المحافظة على كفاءتها و فعاليتها ؛ بالإضافة الى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق و التي يجب أن توضع في أماكن معروفة و مرئية يسهل الوصول اليها في حالة نشوب حرائق في الورشات لكي لا يتسبب في وقوع كارثة .

8.6. استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي :

تعتبر عملية تدريب العمال على وسائل و الوقاية و أساليبها ؛ هو من أهم السبل لتقليل من وقوع الحوادث ؛ و هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة جراء العمل ؛ وكيفية تجنب و التصدي بهذه الأخطار ؛ كما يعرف العامل بنوعية الحوادث التي مع ذكر أسبابها

بالإضافة الى العمل الدائم على وضع برامج حول كيفية استخدام الأدوات ووضع تكوين للعمال في الإسعافات الأولية ؛ و أساليب نقل المصابين بالحوادث المهنية بسرعة الى أماكن العلاج المخصصة ؛ اين يلعب طب العمل في هذه الحالات دورا أساسيا في التكفل بالعامل خاصة في حالات الاصابات الخطيرة و الوضعية المتأزمة

و العمل على مجابهة و تقليل الظروف التي تتسبب في حوادث وخيمة تؤثر في صحة العامل ؛ و ذلك بتوفير وسائل الوقاية كالخوذة ؛ القفازات ؛ الأحذية الامنة ؛ سدادات الأذن ؛ الأقنعة الواقية ؛ النظارات ... الخ

و كذا توفي الادارة مكيفيات الهواء لانقاص الغبار و كذا فتحات التهوية و الضاءة العلاجية الي لاتسبب ضرر بعين العامل

9.6. استراتيجية الجو التنظيمي :

يلعب الجو التنظيمي دورا هاما في التورط في حوادث العمل ؛ فالجو التنظيمي له أثر نفسي فعال لدى العامل خاصة في حالة العلاقات الانسانية الوطيدة سواء بين العامل و زملائه في العمل ؛ أو بينه وبين المسؤولية ؛ فهذه العلاقات الاجتماعية اللارسمية تضي نوعا من الاستقرار النفسي و الراحة النفسية للعامل في محيط عمله

كما تجلب له الرضا و الرفاهية في العمل و تجعله دائما يمضي قدما من أجل أداء أفضل و العمل على دفع عجلة الانتاج نحو الأحسن (بوديسة ؛ 2024 ؛ ص 168 - 169 - 170)

7. الآثار الناجمة عن حوادث العمل :

تتمثل حوادث العمل في الاثار التالية :

1.7. اصابة العامل :

فهي الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو حتى في طريق ذهاب العامل لعمله أو رجوعه منه بشرط أن يكون هذا الطريق الذي سلكه العمل يؤدي الى مكان بشكل مباشر

2.7. الأمراض المهنية :

هو المرض الذي يصيب العامل بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل و تشمل اصابات العمل المهنية هنا بعض الأمراض التي تصيب أجزاء أخرى من الجسم مثلا ضعف حاستي السمع و البصر بسبب العوامل البيئية و مع أنه لا توجد هنا اصابة جراحية الا انها تعتبر اصابة عمل لأن لها علاقة بالعمل و هناك أمراض أخرى كالتسمم مثلا بسبب التعرض لغبار بعض المواد الكيميائية مثل الزئبق و الرصاص و كذلك اختلاف الضغط و ارتفاع و انخفاض درجة الحرارة .

أنواع الأمراض المهنية :

الجروح القطعية

الجروح الداخلية العميقة

الكسور و اصابات العمود الفقري و الرأس

الحروق

3.7. أثر الحوادث المهنية على دوران العمل :

و هذا عندما يجد العامل نفسه بأنه يعمل في بيئة عمل غير امنة ؛ يدفعه الى المغادرة من المؤسسة و بصفة اختيارية فان استقرار العمالة التي هي تكمن في اليد العاملة داخل المؤسسة و يكون ذلك مرهون بتوفير ظروف عمل صالحة للعمل و ذلك لأن عدم توفير هذه الظروف الوقائية من شأنه أن يبعث القلق في نفس العامل (مولاي ؛ سرقة ؛ 2018؛ ص 21-22)

8. الجوانب السيكولوجية لحوادث العمل :

من النادر أن يكون لحادث العمل سبب واحد ففي أغلب الأحيان لا بد أن تجتمع عدة أسباب لتشكل لنا حادث ما .

و في دراسة أجريت بألمانيا في 03 مصانع للحديد ؛ حيث استطاع الباحثون من استخلاص العناصر التالية :

عدد الحوادث المحللة ب : 681 حادث

عدد الأسباب الموجودة : 1828

أين تتوزع ؟

214 سبب في الميدان التقني

1449 سبب في الميدان السيكولوجي

165 سبب في الميدان الفيزيولوجي

1.8. الجوانب السيكولوجية :

من المؤكد أن العامل يبحث في غالب الأحيان في عمله عن أكبر ربح ممكن ؛ فان كان أجره مرتبط بوتيرة عمل معينة ؛ فوتيرات العمل الأكثر ارتفاعا تعتبر سببا في الحوادث و الأعمال التي تتطلب الاستعجال يمكن ادراجها في هذا المجال

التصرفات غير اللائقة للعمال اتجاه الأمن يمكن أن تكون لها عدة مصادر من أهمها :

الاحتياطات المتخذة تظهر له و كأنها غير هامة و زائدة

التصرف في ميدان العمل في نسألة خاصة

نتائج الحوادث غير متوقعة

2.8. الجوانب الفيزيولوجية :

التعب غير العادي يجعل العامل اقل انتباها .

طبيب العمل في المؤسسة يجب أن يكشف عن النقائص الفيزيوقية التي تكون في بعض الأحيان خطيرة .

الاضاءة غير الكافية

الضجيج أو الضوضاء

الغبار و الروائح (ضبع ؛ 2014 ؛ ص 80 - 81)

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. الدراسة الاستطلاعية

3. تعريف المؤسسة

4. مجتمع الدراسة

5. أدوات الدراسة الاستطلاعية

6. نتائج الدراسة الاستطلاعية

7. الدراسة الأساسية

تمهيد:

سأحاول في هذا الفصل تحديد المنهج المستخدم في هذه الدراسة ومع عرض كل الخطوات المنهجية التي تم اعتمادها في هذه الدراسة الميدانية, و ذلك عبر مرحلتين ألا و هما المرحلة الأولى التي تم فيها اجراء الدراسة الاستطلاعية و ذلك لضبط حدود الدراسة الأساسية و تحديد الأدوات المناسبة قصد الاجابة عن التساؤلات المطروحة أما في المرحلة الثانية قمت باجراء الدراسة الأساسية و التي سأقوم فيها بعرض المراحل التي اتبعتها

منهج الدراسة:

يعتبر المنهج العلمي فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار اما من أجل الكشف عن الحقيقة حيث نكون بها جاهلين واما من أجل البرهنة عليها حتى نكون بها عارفين (بوحوش ,الذنيبات,1999, ص 99) و في دراستي هاته اعتمدت على المنهج الوصفي

2.الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية في أي دراسة علمية من بين الخطوات الرئيسية التي ينبغي على الباحث القيام بها أثناء دراسته لأي موضوع بحث . و من أجل التأكد من صلاحية أدوات الدراسة المتمثلة في المقابلة و الملاحظة ؛ حيث قمت بالانتقل الى مؤسسة القلد بولاية تيارت ،و ذلك بتاريخ 18 فيفري 2024 و قد تم تحديد مصلحة الأمن والوقاية كونها أكثر الفروع التي تشغل محل بحثنا.

1.2.أهداف الدراسة الاستطلاعية : تهدف الدراسة الاستطلاعية الى:

التعرف على محيط مؤسسة القلد و طبيعة نشاطها.

تحديد ميدان الدراسة.

جمع المعلومات و البيانات الضرورية.

التعرف على الأدوات التي يمكن استخدامها في الدراسة.

تحديد الورشة المناسبة للدراسة.

2.2.حدود الدراسة الاستطلاعية:

الحدود الزمنية :

تم القيام بالدراسة مباشرة بعد أخذ الموافقة من الجامعة و التأكد من مكان الدراسة و ذلك

ابتداء من شهر 3 فيفري الى غاية 5 مارس 2024

الحدود المكانية:

لقد تم تطبيق هاته الدراسة بمؤسسة القلد المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة بتيارت

3.تعريف المؤسسة:

مؤسسة سوتريفيت أو القلد : هي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي ؛ تأسست وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 83_25 المؤرخ في 01 جانفي 1983 ؛ أما بالنسبة للانطلاق الفعلي لهاته المؤسسة كان سنة 1992 غير أن موقعها الجغرافي كان في المنطقة الصناعية زعرورة ؛ جنوب شرق ولاية تيارت على بعد (3) كلم تقدر مساحتها الاجمالية (249400) متر مربع منها (56882) متر مربع مساحة مبنية ؛ و التي تعد أحد فروع الشركة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة(ENTPL)

حيث تختص هذه الشركة في صناعة المنتوجات الحديدية من النوع الطويل و لقد تمكنت هذه المؤسسة بفضل فروعها الستة المتواجدة في كامل الجزائر ؛ غير أنها تعمل على توفير تشكيلة متنوعة من المنتجات تخص مجموعة من القطاعات مثلا الزراعة ؛ الصناعة ؛ البناء ؛ الأشغال العمومية و الحرفية حيث تعددت استعمالات منتجاتها من أسلاك مترفلة بمقاييس مختلفة ؛ و أنواع مختلفة و منتجات من التلحيم و الصلب الخاص بالبناء.

و قد تحتل شركة القلد اليوم مركز الريادة على المستوى الوطني بفضل عمالها وقدراتهم الانتاجية بالاضافة الى الخبرة الطويلة في مجال تحويل المنتوجات الحديدية وكما أن هذه المؤهلات التي تتمتع بها المؤسسة تشجعها على توسيع نطاقها و مبيعاتها الى المستوى الخارجي حيث تنتشر الى ستة فروع : بعنابة ؛ تيارت ؛ العلمة؛ الجزائر؛ وهران؛ سيق.

1.3. أهم منتجات مؤسسة سوتريفيت:

- شبكة سلكية ملحمة عادية
- السلك المخمر
- السلك المعد للفلاحة
- الشبكة الملحمة القطر الكبير
- الشبكة الملحمة القطر الصغير
- الالواح ثلاثية الابعاد (عازل للحرارة ,عازل للصوت ,مقاوم للزلازل)

2.3. الأسواق المتعامل معها:

قطاع البناء

الأشغال العمومية

قطاع الفلاحة

قطاع كهربائي

مجالات أخرى

أيضا الدراسة شملت معظم الورشات الموجودة داخل مؤسسة القلد بولاية تيارت قصد التعرف على الحوادث الموجودة فيها :

3.3. الورشات:

ورشة التمديد الجاف أو السحب الناشف **Trefilage a Sec** : تهتم هذه الورشة بتمديد السلك عبر تمريره على مادة مسحوق الصابون للحصول على أقطار متوسطة من 1 الى 8 ملم حسب طلب كل زبون

ورشة التمديد بالماء أو السحب الرطب **Trefilage humid** : تهتم هذه الورشة بتمديد السلك من خلال تمريره في الأحواض المائية , قصد الحصول على سلك ذو قطر رفيع جدا.

ورشة الغلظة **Galvanization** : تهتم هذه الورشة بتغليف الأسلاك بمادة الزنك أولا على الفرن من أجل ازالة كل الشوائب العالقة بها , ثم في الحوض المائي لتبريدها بعدها مباشرة الى تجفيفها ثم الى المرحلة الأخيرة عبر حوض الزنك لتغليفها.

ورشة التوظيف أو التكيف **conditionement** : تهتم هذه الورشة بتعبئة الأسلاك في دواليب حجم 50 كلغ

ورشة الشبكة الملحمة الرقيقة :تهتم هذه الورشة بتلحيم الأسلاك ذات القطر الرفيع أو الرفيع على شبكة حديدية من الحجم الصغير .

ورشة الشبكة الملحمة الكبيرة **Standar** :تهتم هذه الورشة بتلحيم الأسلاك ذات الحجم الكبير للحصول على شبكة حديدية من الحجم الكبير .

ورشة الألواح ثلاثية الأبعاد **Panneau Element 3D** : و هي ورشة تهتم تحويل المعدن وصنعه تستخدم في مجال البناء خاص في المباني العالية كالعمارات و تكون عازلة للصّاصوات الموجودة في الخارج ؛ عازلة للحرارة و مقاومة للزلازل .

ورشة التخمير: ورشة يتم فيها استخلاص كل المواد الشائبة الموجودة في المادة الأولية (السلك) و يحدث التخمر عن طريق تفاعلات الأكسدة أو وفق اختزال للمركبات الكيميائية.

4.3. نظام العمل:

المؤسسة تشتغل نظام التناوب 3*8 الفوج الاول) من 7 الى (14:00 الفوج الثاني) من 14:00 الى (21:00 الفوج الثالث) من 21:00 الى 7:00 صباحا (الفوج الرابع في حالة راحة. فترة الراحة تكون يومين

5.3. الحدود البشرية:

الفئة	العدد	المناصب
اطارات	19	رؤساء مصالح المدير ,رؤساء الدوائر
أعوان التحكم	25	ملحق اداري, رؤساء أفواج
أعوان التنفيذ	74	موظفين اداريين, حراس , عمال نظافة

جدول (02) يوضح عدد العمال بالمؤسسة وفق التصنيفات

4. مجتمع الدراسة:

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة من اجالي عمال مؤسسة القلد و التي اختيرت بطريقة عشوائية تمثلت في 56 عامل .

5. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

1.5. الملاحظة:

يقصد بالملاحظة أنها عملية يقوم فيها الباحث بمشاهدة و مراقبة احدى الاشكاليات ؛ من خلال اتباع النسق العلمي الصحيح ؛ و وفقا لأهداف و خطط وضعت بشكل مسبق؛ ومن ثم بلوغ المعرفة أو التوصل لحلول عن مشكلة علمية من الناحية التطبيقية . و تعتبر كذلك وسيلة للحصول على المعلومات و اكتساب الخبرات ؛ و فهم الظواهر العلمية بأسلوب دقيق

و لقد استخدمت في دراستي هاته دليل شبكة الملاحظة المأخوذ من طرف الدكتورة بالمجاهد وذلك بغرض التعرف على الاجراءات القانونية المطبقة الخاصة بالصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل .

6. نتائج الدراسة الاستطلاعية :

1.6. نتائج الملاحظة:

في هذا الجزء قمت بتطبيق شبكة الملاحظة في ورشة التمديد الجاف أو ما تعرف أيضا بالسحب الناشف بمؤسسة القلد **Trefilage a Sec** بغية ملاحظة العاملين ان كانوا يلتزمون فعلا بتطبيق التشريعات القانونية أو غير ذلك؛ و سأقوم بتوضيح ذلك في الجدول الموالي:

الجدول رقم : (03) دليل شبكة الملاحظة المتعلق بتشريعات و قوانين الصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل أداة الدراسة.

التقييم			الأبعاد
			
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)
			يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا

الاجراءات
القانونية

		تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
	☹️	يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
	☹️	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

مفتاح التقييم:

☺️ وضعية مريحة و مرضية.

☹️ وضعية متوسطة تحتاج الى التدخل ان أمكن.

☹️ وضعية ليست مرضية تحتاج الى التدخل ضروري.

المصدر : (بلمجاهد ؛ 2019 ؛ ص 99 - 100)

التعليق على الجدول:

نلاحظ من خلال الجدول السابق ذكره) شبكة الملاحظة (أن عمال أغلب الورشات أو بالأخص الورشة التي يتم فيها ورشة التمديد الجاف أو ما تعرف أيضا بالسحب الناشف حيث يتم في هاته الورشة تمديد السلك عبر تمريره على مادة مسحوق الصابون (ACIDE) للحصول على قطار متوسط تكون من 1 الى 8 ملم حسب طلب كل زبون , و هي أول مرحلة تمر بها المادة الخام (السلك) لنزع كل الشوائب الموجودة في المادة (decapage chimique) عن طريق حمض الكلور و حمض الكبريت وفق درجة حرارة لمدة دقيقتين , تكون نسبة الحمض مرتفعة مثلا 1,40 gra) للتر الواحد أما بالنسبة للحديد فيكون مثلا , 0,33 فهنا يصعد الحديد بواسطة الات و من ثمة يمر على الموضع

الحراري من أجل إزالة الحمض كلياً بمعنى غسل آخر ؛ حيث تكون المادة جاهزة للمرور للمراحل الأخرى.

حيث لاحظنا أن هاته الشبكة تحتوي على مجموعة من المراسيم التنفيذية و القوانين التي تخص و تهتم بصحة العمال و سلامتهم في بيئة عملهم ؛ و قد أخذنا منها ما يخدم بحثنا هذا و التي تنص على اجراءات الصحة و السلامة المهنية , و ملاحظتنا لها ان كانت متوفرة في مؤسسة القلد بولاية تيارت.

و من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية القوانين و المراسيم التنفيذية المذكورة يتم تطبيقها على ما يرام في هاته الورشة ؛ على غرار الملاحظة رقم 03 المتمثل قانونها في القانون 07-88 من المادة 3 التي تنص على وضع العمال في مأمن بواسطة ابعادهم على أماكن الخطرة التي تستدعي التدخل ان أمكن خاصة في هاته الورشة .

7. الدراسة الأساسية:

1.7. حدود الدراسة:

الحدود الزمنية :

أجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من 30 فيفري الى غاية 24مارس

2024

الحدود المكانية:

أجريت الدراسة الأساسية على ست ورشات بمؤسسة القلد بزعرورة بولاية تيارت. و قد تم ذلك بكل من ورشة السحب الناشف ؛ ورشة السحب الرطب ؛ ورشة التخدير ؛ ورشة الغفنة ؛ ورشة التوظيف (التكييف) ورشة الشبكة الملحمة standar ؛ ورشة الشبكة الملحمة الرقيقة ؛ ورشة الألواح ثلاثية الابعاد.

2.7. عينة الدراسة:

تم اختيار كل الورشات بمعنى أخذت (08) ورشات و كل ورشة قمت بأخذ عينة منها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح اختيار العينة الدراسة :

العينة	مجتمع البحث	الورشة
6	6	الورشة: 01 السحب الناشف
15	17	الورشة: 02 السحب الرطب
6	6	الورشة: 03 ورشة التخمير
20	23	الورشة: 04 ورشة الغلغنة
6	6	الورشة: 05 التوظيف أو التكييف
1	6	الورشة: 06 الشبكة الملحمة الكبيرة
1	6	الورشة: 07 الشبكة الملحمة الرقيقة
1	6	الورشة: 08 الألواح ثلاثية الأبعاد
56	76	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ توزيع عينة الدراسة على ورشات الموجودة في مؤسسة القلد بولاية تيارت ؛ حيث قمت باختيار العينة بطريقة قصدية من كل ورشة ؛ حيث اخترت من ورشة السحب الناشف 06 عامل من اصل 06 عامل ؛ و من ورشة السحب الرطب 15 عامل من أصل 17 عامل ؛ و من ورشة التخمير 06 عامل من أصل 06 عامل ، و من ورشة الغلغنة أخذت ستة 20 عاملين من أصل 23 عامل . و من ورشة التوظيف 06 من أصل 06 عامل ؛ و من ورشة الشبكة الملحمة الكبيرة 01 عامل من أصل 06 عامل ؛ و من ورشة الشبكة الملحمة الرقيقة كذلك عامل واحد من أصل 06 عامل ؛ و من ورشة الألواح ثلاثية الأبعاد 01 عامل من أصل 06 عامل.

3.7. أدوات الدراسة الأساسية:

المقابلة:

فباعتبار المقابلة تدخل ضمن أدوات جمع البحث العلمي في جمع المعلومات من الأشخاص الذين لديهم هاته المعلومات و باعتبارها ايضا تفاعل لفظي بين شخصين في موقف المواجهة حيث يحاول أحدهما و هو القائم بالمقابلة استشارة بعض المعلومات الموجودة لدى المبحوث أو التي تدور حول آرائه و معتقداته

فقد قامت الباحثة بإجراء مقابلة شخصية مع مسؤول الأمن و الوقاية و مجموعة من العمال وذلك بغية التعرف على حوادث العمل الموجودة بالمؤسسة و كيفية الوقاية منها ؛ حيث كانت تحتوي على مجموعة من الأسئلة حول أسباب حوادث العمل الموجودة داخل المؤسسة . (أنظر الملحق رقم 03)

دليل شبكة الملاحظة:

دليل شبكة الملاحظة المتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية :

دليل شبكة الملاحظة المتعلق بالإجراءات القانونية

التقييم			الأبعاد
			
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية (المادة 3 من قانون 07-88) والأمن للعمال
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)

			يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
			يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
			تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال 02-427الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم)

1.3.7. نتائج الدراسة الأساسية:

نتائج المقابلة:

مسؤول الأمن و الوقاية في المؤسسة:

قامت الباحثة بإجراء مقابلة مع مسؤول الأمن و الوقاية حول حوادث العمل المهنية بالمؤسسة وعليه كانت نتائجها كالتالي:

لقد صرح مسؤول الأمن و الوقاية والسلامة المهنية بمؤسسة القلد بتيارت أن الادارة تهتم بشكل كبير بكل ما يخص العاملين من الوقاية والسلامة المهنية, حيث تهتم بشكل خاص بالحفاظ على أمن العاملين وسلامتهم لأنها تعتبر العامل من أولى اهتمامتها به لأنه المصدر الوحيد لكسب رياتها و مكانتها وطنيا.

و قد استفاد مسؤول الأمن و الوقاية و السلامة المهنية من طرف المؤسسة طبعا من تكوين خارج المؤسسة في معهد التكوين و تحسين ظروف العمل بالجزائر العاصمة لمدة ثلاثة أشهر كان هذا التكوين حول المخاطر المهنية و كيفية الوقاية منها , حيث استفادت المؤسسة منه ومن خبراته التي عادت بالنفع على المؤسسة خاصة في تحسين ظروف العمل.

وقد اشار أيضا على أن الشركة برمجت تكوين يخص الاسعافات الأولية لأعوان مصلحة الأمن الصناعي , وان كل عمال هذه المصلحة يمتلكون شهادة مسعف حيث يحرص أيضا هو شخصا على عمل دورات بجميع أنحاء الوحدة و خاصة الدوريات الليلية , و يقوم العون بتدوين كل الملاحظات الموجودة على الاستمارة , اذا لاحظ ملاحظة ما يقوم باخبار رئيس الوردية , ثم تشهد هاته الاستمارة ايضا توقيع كل من العون و رئيس الوردية و مسؤول الأمن للاطلاع عليها يوميا.

أما فيما يخص حوادث العمل صرح كل مسؤول الأمن و الوقاية أن حوادث العمل عرفت ارتفاعا خلال السنوات الأولى من افتتاح المؤسسة حيث بلغت سنة 1997 57 حادثا الا انها عرفت تراجع في السنوات الاخيرة منذ بداية سنة (2007_2006) الى غاية يومنا هذا وصولا الى 0 حادث و ذلك سنة 2021 وسنة 2022 حادث واحد فقط, و في سنة 2023 اصابتين, حيث يرجع ذلك وفق رأيهم للرقابة الصارمة على العمال و حملات التوعية و التحسيسية التي تقوم بها المؤسسة و ذلك بطلب خاص من مسؤول الأمن و الوقاية للقيام بها هو ورئيس الوردية مع فوج أمني , حيث يقوم مسؤول الأمن باختيار موضوع أرغونومي لمناقشته شخصا للعمال في مكان عملهم الموجودة داخل المؤسسة وذلك بواسطة استمارة مخصصة لدوريات وحملات تحسيسية تعرف باستمارة sensibilisation الملحق رقم (5) و هي استمارة للتواصل الكتابي بين العمال و مسؤول الأمن و الوقاية , تكون موقعة من طرف مسؤول الأمن و الوقاية و المدير ؛ و توقيع كل عامل استفاد من الحملة مع ذكر اسمه ومهنته.

كما ترجع حوادث العمل في بعض الاحيان حسب تصريحه لزيادة العمل بسبب الطلبات المتراكمة للزبائن و تهاون بعض العمال للعوامل الانسانية كعدم الانتباه و عدم استخدام المعدات الوقائية سواء الفرد (EPI) الجماعية (EPC) ؛ بالضافة الى عامل آخر المتمثل في نوعية المادة) السلك (فكلما كانت نوعية السلك رديئة كلما أدت الى اصابة العمال.

أما فيما يخص تطبيق تشريعات و قوانين الصحة و السلامة المهنية فحسب تصريح هذا الأخير بمؤسسة القلد بولاية تيارت , فان المؤسسة تعمل على تكريس معظم القوانين

المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية و خير دليل على ذلك) الملحق رقم قوانين الجريدة الرسمية المعمول بها داخل المؤسسة) .

مقابلة مع العمال:

تم الاعتماد على دليل المقابلة الملحق رقم (03) من كل ورشة أخذت عامل بمعنى 8 مقابلات شخصية

حيث صرح كل من العمال على أنهم حريصون على تطبيق كل التشريعات و القوانين المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية قدر المستطاع و قد أشاروا أيضا على أن مسؤول الأمن يقوم هو الآخر على تذكيرهم ببعض الدورات و الحملات في بعض الأحيان تكون أسبوعية و في بعضها الآخر تكون شهرية و ذلك بغية تفادي أي مشكل أو أي حادث يكون سببه العامل أو قانون ما.

سجلات حوادث العمل:

تم النظر شخصيا السجلات حوادث العمل الموجودة في المؤسسة للفترة الممتدة من (1997 الى غاية سنة 2023) و كما ذكرت سابقا فان الحوادث كانت في السنوات الأولى منذ فتح المؤسسة موجودة على غرار السنوات الأخرى التي كانت حادث أو حادثين في السنة وصولا الى 0 حادث سنة 2021 و ذلك بسبب الحيطنة و الحذر التي اعتمدها العمال و نظرا أيضا للتوصيات المتوافدة من قبل مسؤول الأمن و تغير المؤسسة لكل ما يلزم العامل من أغراض و قاية فردية و حتى الجماعية.

خلاصة:

حاولت في هذا في الفصل أولا تحديد المنهج المتبع , ثم قمت بتوضيح بأهم المراحل التي تكون في الدراسة الميدانية , ثم الشرح المفصل لكل ما يتم في الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية مع توضيح مكان الدراسة الذي قمت فيه بالدراسة , و من ثمة ذكر العينة مع تحديد أدوات الدراسة المستخدمة.

الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج

تمهيد

1. عرض نتائج التساؤل الأول .

2. عرض نتائج التساؤل الثاني .

خلاصة

تمهيد:

بعد تطرقنا الى الجانب النظري الذي قمنا فيه بتقديم الدراسة و تحديد المنهج و الاجراءات المستخدم فيه سيتم في هذا الفصل عرض كل النتائج المتوصل اليها , و ذلك من خلال عرض تساؤلات الدراسة المذكورة سابقا و الاجابة عليها.

01. عرض النتائج:

1.1. عرض نتائج التساؤل الأول:

الذي يتمثل في ما مدى تطبيق الاجراءات القانونية بمؤسسة القلد ؟ , و للإجابة عن هذا قمنا بتطبيق دليل شبكة الملاحظة و سأقوم هنا بعرض أهم النتائج المتوصل اليها من هاته الشبكة:

الجدول رقم : (04) دليل شبكة الملاحظة المتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل (أداة الدراسة الأساسية) فقد قيمت كل اجراءات القوانين التي ينبغي التدخل فيها بالملصق الأحمر ؛ و الاجراءات التي تستدعي التدخل ان أمكن بالملصق الأصفر ؛ و الملصق الاخضر هو الذي يفسر ان لوجود للخطر و أن الاجراء القانوني مطبق على أحسن وجه.
دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الأولى : ورشة السحب الناشف.

التقييم			الأبعاد
			
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 88-07)

		تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)	
		يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)	
		يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)	
		تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)	

التعليق على دليل شبكة الملاحظة الجدول (04) للورشة الأولى (السحب الناشف) :

لاحظنا من خلال تطبيقنا لشبكة الملاحظة المتعلقة بمعظم الاجراءات و القوانين المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل في ورشة السحب الناشف أن العمال منهم من يلتزم بتطبيق هذه القوانين لأنها بالنسبة لهم اجبارية خاصة و منهم من يسمع بها فقط خاصة القانون المتمثل في مفهومه عن النظافة حيث يجب أن تكون كل أماكن العمل بما فيها نظيفة بصورة مستمرة و أن تتوفر فيها كذلك الشروط الصحية و هذا ما نص عليه القانون 07_ 88 من المادة 4

لأن هاته الورشة يجب أن تكون تتوفر على ذلك بما فيها لأنها الورشة الاكثر عملا من بينهم و تحتوي على عدد لا بأس به من العمال , فقد قيمت كل اجراءات القوانين التي ينبغي التدخل فيها بالملصق الأحمر ؛و الاجراءات التي تستدعي التدخل ان أمكن بالملصق

الأصفر ،و الملصق الاخضر هو الذي يفسر أن لوجود للخطر و أن الاجراء القانوني مطبق على أحسن وجه.

2. الجدول (05) دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الثانية: (السحب الرطب)

دليل شبكة الملاحظة المتعلق بالإجراءات القانونية

التقييم			الأبعاد	
				
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)	الاجراء القانونية
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)	
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)	
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)	
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)	
			يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)	

		يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)	
	😊	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)	

التعليق على الجدول (05) لدليل شبكة الملاحظة:

ورشة السحب الرطب:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل الاجراءات القانونية المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية فإننا نلاحظ من خلال هذا الأخير أن هاته الورشة تطبق هاته القوانين و لكن ليست بنسبة كبيرة فمنها من هي مطبقة كالقانون (07_88) من المادة 03 الذي ينص على ضمان الوقاية الصحية للعمال مع الأمن للعمال أيضا , و المرسوم الأخير المذكور أعلاه (02_ 427) المتضمن تنظيم التعليم و التدريب في مجال المخاطر المهنية , و من هي غير مطبقة كقانون كالقانون (07_88) من المادة 04 الذي ينص على النظافة التامة لأماكن العمل و هذا ما لاحظت انعدامه داخل هاته الورشة.

3.الجدول (06) دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الثالثة ورشة التخمير:

التقييم			الأبعاد
😊	😊	😞	
	😊		يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
	😊		يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
	😊		وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن

		الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
	😊	يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)
	😊	تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)
	😊	يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
	😊	يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
	😊	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

التعليق على جدول رقم : (06)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاجراءات القانونية في هاته الورشة مطبقة من ناحية النظافة التي قد تحدثنا عنها سابقا وقد انعدمت في باقي الورشات على غرار هاته الورشة لأنها تهتم بتخمير السلك بمعنى وضع السلك بعد أن نظف في الورشة التي قبلها بتكبير سمكه أو تصغيره حسب طلب كل الزبون فيجب هنا على الالات أو المكان أن يكون نظيف

كما قلت . أما بخصوص القوانين و المراسيم الأخرى قد لاحظت أنها مطبقة نوعا ما و منها من تستدعي التحسين .

4.الجدول (07) دليل شبكة الملاحظة الخاص بالورشة الرابعة الغلغنة:

التقييم			الأبعاد
			
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)
			يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال

			وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
		😊	يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
		😊	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

التعليق على الجدول رقم: (07)

نلاحظ من خلال هاته الشبكة أن جل القوانين و التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية موجودة داخل هاته الأخيرة و ذلك بسبب ثقافة العمال وخوف العمال حسب ما رأيت عن عملهم قبل أنفسهم , كما لاحظت أيضا أن العمال ملتزمون اشد الالتزام بهاته التشريعات و كل هذا يرجع بالطبع بالنفع على المؤسسة.

5.الجدول (08) شبكة الملاحظة الخاصة بورشة التوظيف أو التكيف:

التقييم			الأبعاد
😊	😐	😞	
		😊	يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
	😐		يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
😞			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن

			الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
		😊	يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 88- 07)
		😊	تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)
		😞	يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
		😞	يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
		😊	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

التعليق على الجدول رقم: (08)

نلاحظ من خلال الجدول السابق ذكره أن ورشة التكييف هي الأخرى تحرص على تطبيق
هاته الاجراءات بما فيها خاصة القانون 07_88 من المادة 6 الذي يجب أن توفر للعامل
الألبسة الخاصة و التجهيزات ذات الفعالية من أجل تقادي كل ما يضر العامل.

أما فيما يخص القانون الذي ينص على وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها فهو غير مطبق داخل هاته الورشة و ذلك لعدم وجود وسائل تمنع العمال و تبعدهم عن الخطر .

6.الجدول رقم (09) شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الشبكة الملحمة ذات القطر الكبير:

التقييم			الأبعاد	
				
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)	الاجراءات القانونية
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)	
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)	
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)	
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)	
			يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو	

			العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
		😊	يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
		😊	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

التعليق على الجدول رقم : (09)

من خلال شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الشبكة الملحمة الكبيرة الموضحة في الجدول أعلاه أنه تم ملاحظة وجوب الالتزام بكل الاجراءات القانونية التي نص عليها المشرع و الدستور الجزائري , و ذلك كما ذكرت أنه يعود بقيام مسؤول الأمن بالمراقبة الدورية , كما يرجع بالنفع على المؤسسة و ذلك لقلّة حوادث العمل التي يتعرض لها العامل وخير دليل على ذلك لاحظنا انعدام الحوادث في بعض السنوات 0 وصولا الى حادث كسنة . 2021

7. الجدول رقم (10) شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الشبكة الملحمة ذات القطر

الصغير

التقييم			الأبعاد
😊	😐	😞	
	😊		يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
	😐		يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة

			العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
		☹	يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)
		😊	تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)
		😊	يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
		😊	يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
		😊	تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

التعليق على الجدول رقم: (10)

لاحظت الباحثة من خلال تطبيق شبكة الملاحظة أن عمال الورشة يتهاونون على تطبيق القانون الخاص بارتداء العامل للألبسة الخاصة و المعدات الوقائية (كالفازات مثلا) رغم أن المؤسسة تحرص على توفيرها , و ذلك بحجة أنهم أتقنوا العمل و أنهم حفظوا كل الآلات و وسائل العمل الموجودة في تلك الورشة.

8.الجدول رقم (11) شبكة الملاحظة الخاصة بورشة الأبعاد الثلاثية:

التقييم			الأبعاد
			
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والامن للعمال (المادة 3 من قانون 07-88)
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء

			عليها (المادة 12 من قانون 07-88)
	☹️		يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 07-88)
	😊		يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 07-88)
	😊		تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 02-427)

التعليق على الجدول رقم (11) :

نلاحظ من خلال هاته الورشة ان جل القوانين مطبقة في هاته الورشة , وهناك أيضا نم ن تستدعي تحسين كما هي موضحة اعلاه لأن هناك من العمال من يتهاونون على تطبيقا كما هي و نلاحظ القانون الأخير كذا مطبق في هاته الورشة و ذلك لتدريب الدوري للعمال قبل مباشرتهم عملهم و كذلك يعود ذلك لسنوات الخبرة الموجودة لدى عمال هاته الورشة و ذلك نظرا لأقدميتهم لأن أغلب العمال فيها أكبر سنا و اصبحو يمتلكون خبرة كبيرة في هذا المجال .

2. عرض نتائج التساؤل الثاني:

حيث ينص التساؤل الثاني على : ما واقع حوادث العمل بمؤسسة القلد بولاية تيارت ؟ و للإجابة على هذا التساؤل قمت بالجراء مقابلات شخصية ؛ كانت مع مسؤول الأمن و بعض من العمال و كانت نتائجها كالتالي :

و من خلال تقربي من مسؤول الأمن استنتجت حسب تصريحه أن يولي اهتماما كبيرا لموضوع حوادث العمل حيث يحرص على توفير كل ما يمنع الحوادث خاصة عندما يتعلق الأمر بالمعدات التي تمنع هاته الحوادث و تطبيقها من خلال العمال و مستخدمي المؤسسة , و أنه يعاقب كل من لا يلتزم بالقواعد المنصوص عليها داخل المؤسسة , حيث تصل هاته العقوبات في بعض منها الى الطرد او الخصم من الراتب , و أنه كذلك يقوم بمراقبة مستمرة داخل الورشات كما هي موضحة في الملاحق (استمارة الدوريات) وذلك لتفادي حوادث العمل داخل المؤسسة.

مع العمال : فقد كانت معظم اجابات العمال على أسئلة المقابلة بنعم لا ندري لماذا ولكن الواقع في بعض الورشات ان هناك بعض العمال لا يلتزمون كما صرحوا أما بالنسبة لأقاويل مسؤول الامن فمعظمها كانت وجيزة و كدليل على ذلك الوثائق الموجودة داخل المؤسسة من سجلات ..

خلاصة:

من خلال هذا الفصل لعرض نتائج الدراسة الأساسية ؛ استخدمت الباحثة دليل شبكة الملاحظة المتعلق بالإجراءات القانونية و ذلك بغية الكشف عن مدى تطبيقها من طرف العمال داخل المؤسسة و خاصة داخل الورشات ؛ و عمل المقابلة ايضا للتعرف كذلك على واقع حوادث العمل داخل هاته المؤسسة.

الفصل الخامس : مناقشة وتفسير النتائج

تمهيد

مناقشة نتائج التساؤل الأول

مناقشة نتائج التساؤل الثاني

مناقشة عامة

استنتاج عام

الاقتراحات

خلاصة

تمهيد:

جاء في هذا الفصل مناقشة لنتائج الدراسة ؛ ثم اضافة استنتاج عام ؛ ثم اقتراح نموذج وقائي للحد من حوادث العمل داخل مؤسسة القلد بولاية تيارت و لمراعاة مدى أهمية الاجراءات القانونية التي نص عليها الدستور و المشرع الجزائري.

1. مناقشة نتائج التساؤل الأول :

الذي ينص على ما مدى تطبيق الاجراءات القانونية بمؤسسة القلد ؟ و للإجابة على هذا التساؤل قمت بتطبيق دليل شبكة الملاحظة الخاص بالإجراءات القانونية التي تخص الصحة و السلامة المهنية.

و من خلال دليل شبكة الملاحظة الخاص بالإجراءات القانونية حيث قمت بتطبيقه في كل الورشات كما هي موضحة في الجداول رقم (04,05,06,07,08,09,10,11) فمنها من تحرص على تطبيق هاته الاجراءات و منها من تتهاون في تطبيق ذلك.

حيث جاءت نتائج هاته الدراسة من أجل أن تبين هدف واضح ألا يعود بالنفع من تقليل حوادث العمل ؛ كما أسفرت نتائج دراستي هذه تقريبا مع دراسة (مشان؛ 2018) الموسومة ب الاتفاقيات و التشريعات الخاصة بنظام الصحة و السلامة المهنية و التي تبلورت نتائجها بالأهمية الشاملة التي كرستها الدول و الحكومات في اتخاذ تدابير وقائية للحفاظ على العمال و الآلات من خلال سن قوانين و تشريعات خاصة بالصحة و السلامة المهنية مع التطرق الى التشريعات في الجزائر و الولايات المتحدة الأمريكية.

و هناك من العاملين الذين لا يلتزمون بتطبيق هاته الاجراءات داخل المؤسسة وهذا بنسبة ضئيلة جديدة

و كذلك جاءت هذه الدراسة لتبين الأهمية التي تكتسيها عالميا نتيجة التطور الحاصل في استعمال الآلات و التكنولوجيات الحديثة و لأهمية القوانين والمواثيق التي أنشئها المشرع الجزائري حيث جاءت دراستنا هذه بالتوافق مع دراسة (بخدة ؛ 2020) ؛ حيث كشفت هذه الدراسة عن جملة من المظاهر القانونية التي تؤكد التزام الجزائر بالقواعد الدولية المتعلقة

بقواعد الصحة و السلامة المهنية التي تزداد الحاجة اليها في الظروف الراهنة بسبب المخاطر الكبيرة التي تحق بالعمال.

واتفقت الى حد بعيد دراستنا مع دراسة (حرايرية ؛ 2017) التي دعت لوجود تشريعات و قوانين للوقاية و الصحة و السلامة المهنية مع الحرص على تطبيقها مع تبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة و الشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل , و هذا ما لاحظنا تطبيقه بشكل متوسط في مؤسسة القلد.

• مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

حيث ينص نص التساؤل الثاني: ما دور التشريعات في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة القلد ؟

و للإجابة على هذا التساؤل قمت بإجراء مقابلة مع مجموعة من العمال, و مع مسؤول الأمن و الوقاية حيث أخذت من كل ورشة عينة محددة .

أولا قمت بتفحص سجلات حوادث العمل المقدمة لي من طرف مسؤول الأمن و التي كانت كالتالي :

الجدول رقم 12 : يبين احصائيات حوادث العمل بمؤسسة القلد في الفترة الممتدة من سنة 1997 الى غاية سنة 2023

السنوات	عدد الحوادث
1997	57 حادث
1998	36 حادث
1999	24 حادث
2000	28 حادث
2001	16 حادث
2002	28 حادث
2003	24 حادث
2004	25 حادث

23 حادث	2005
13 حادث	2006
08 حادث	2007
07 حادث	2008
13 حادث	2009
03 حادث	2014
01 حادث	2015
03 حادث	2016
02 حادث	2017
05 حادث	2018
00 حادث	2021
حادث واحد فقط	2022
02 حادث	2023

يبين الجدول أعلاه احصائيات حوادث العمل بمؤسسة القلد في الفترة الممتدة من سنة 1997 الى غاية سنة 2023 ؛ و قد نلاحظ من خلاله أن المؤسسة سجلت أكبر عدد من الحوادث و ذلك سنة 1997 و هاته الفترة تزامنت مع الانطلاق الفعلي لمباشرة العمل ؛ ثم بدأت بالانخفاض تدريجيا و يتراجع و ذلك من سنة 2006 الى غاية سنة 2016

و في سنة 2015 سجلت حادث واحد و صولا الى 00 حادث سنة 2021 ؛ حيث يمكن تفسير ذلك أن المؤسسة عند فتحها كانت تسجل عدد كبير من الحوادث كون المؤسسة جديدة و لن تحتوي على وسائل وقائية للعمال أو برامج للحماية الصحية و الوقاية من حوادث العمل و يمكن ارجاع ذلك نقص الخبرة ايضا عند العمال .

ثم بدأت بالتراجع و ذلك بسبب وجود الخبرة عند العمال و استفادة مسؤول الأمن و الوقاية بتكوين بالجزائر العاصمة لمدة ثلاثة أشهر و عمله على توظيف تلك الخبرات التي استفاد منها في ذلك التكوين في المؤسسة بعمل دورات تكوينية و حملات تحسيسية انظر الملحق و توعية تنبه العمال بالحوادث التي تحدث داخل بيئة العمل .

عرض نتائج المقابلات :

أولاً مع مسؤول الأمن و الوقاية :

هدفت هاته المقابلة الى معرفة مدى مساهمة العمال في التقليل من حوادث العمل ؛ حيث أكد مسؤول الأمن و الوقاية أن ادارة مؤسسة القلد بولاية تيارت تهتم بشكل كبير بكل اهتمامات عمال من صحة و أمن و سلامة مهنية و ذلك من خلال حرص مسؤول الأمن و الوقاية شخصيا بالوقوف على كل ما يخص العامل و يقوم تدوين كل الملاحظات المتعلقة بالأمن و السلامة المهنية و كيفية الوقاية من حوادث العمل .

ثانيا : مع بعض العاملين في الورشات :

تم التنقل شخصيا للورشات عند العمال و هم يزاولون عملهم لاجراء مقابلة حول مدى مساهمتهم في التقليل من حوادث العمل ؛ حيث كانت تصريحات الأغلبية أنهم يحرصون على الوقاية منها ومنهم من تهرب من التساؤلات بتصريحهم نعم و فقط , و قد صرح كما قلت أغليبتهم أن المؤسسة تهتم بهم أشد الاهتمام خاصة فيما يخص سلامتهم و الوقاية من المخاطر و الحوادث .

حيث تم اجراء هذه المقابلة باختيار عينة عشوائية بأخذ عينة من العمال من كل ورشة و ذلك بغية التعرف على مساهمتهم في التقليل من حوادث العمل ؛ حيث أكدوا أن المؤسسة توفر جميع معدات الوقاية ل تمنع وقوع الحوادث ولكن منهم من قال أن هذه المعدات ليست بمواصفات جيدة و في بعض الأحيان لن تكون على مقاساتهم بالضبط و هذا ما يؤدي بهم في بعض من الأحيان لحوادث و ذلك حسب دراسة (عوج ؛ عدة ؛ 2023) المعنونة بدراسة أرغونومية حول استخدام معدات الوقاية الفردية و دورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسات الصناعية التي كانت نتيجتها أن هذه الوسائل الفردية لها دور كبير في التقليل من حوادث العمل

جاءت نتائج دراستنا لتبين مدى أهمية العامل داخل المؤسسة و كيف يمكن لهذا الأخير أن يكون في بعض الأحيان هو المسبب الوحيد للحوادث ؛ و هذا ما جاء أيضا في دراسة (

بوديسة ؛ 2024) أكدت نتائجه أن يجب على المؤسسات بمختلف أنواعها الاهتمام و الحث على تطبيق قواعد الصحة و السلامة المهنية في بيئة العمل وذلك للحد من حوادث العمل دراسة (حمادة ؛ 2018) التي كانت تحت عنوان دراسة أرغونومية للظروف الفيزيكية (الضوضاء ؛ الحرارة ؛ الانارة) و علاقتها بحوادث العمل حيث هدفت دراستها الى معرفة مدى تأثير الظروف الفيزيكية (الضوضاء ؛ لحرارة ؛ الانارة) في وقوع الحوادث المهنية و التي أسفرت نتيجتها أيضا الى أن الإجراءات المتخذة للوقاية من حوادث العمل غير كافية لعدم توفرها على كل الجوانب المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية .

دراسة (رجم ؛ منصورى ؛ متساحة؛ 2020؛ ص83) المتمثلة في أثر نظام الصحة و السلامة المهنية على مستوى حوادث العمل ؛ هذه الدراسة هدفت الى تقييم فعالية نظام الصحة و السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في المؤسسات الوطنية مما ينعكس ذلك سلبا على أداء المؤسسة .

دراسة (ناعم ؛ طلحة ؛ 2022) المعنونة تحت عنوان الصحة و السلامة المهنية و أثرها على حوادث العمل حيث هدفت هاته الدراسة الى توضيح مدى تأثير برامج الصحة و السلامة المهنية من خلال ابراز مدى تأثير التدريب على الصحة و السلامة المهنية و تأثير و تنوع وسائل التوعية في التقليل من وقوع حوادث العمل .

مناقشة عامة :

يجسد لنا هذا البحث صورة شاملة حول تطبيق تشريعات الصحة و السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في مؤسسة القلد بولاية تيارت حيث توصلنا من خلال النتائج المتحصل عليها أن هذه المؤسسة تطبق هاته التشريعات داخل المؤسسة و تعمل على نظام قانوني ؛ و لكن ليست بشكل موسع حيث أنها تهمل الجانب النفسي للعامل الذي يلعب دورا كبيرا في مردوديته على المؤسسة و بالتالي يعكس ذلك على أدائه ؛ لكن من ناحية الوقاية من حوادث العمل فان هاته المؤسسة عملت كل ما بوسعها للتقليل من حوادث العمل و ذلك من خلال عمل اجراءات للوقاية من حوادث العمل وللصحة و السلامة المهنية و خير دليل على ذلك كل الملفات الطبية السليمة للعمال الموجودة داخل سجلات المؤسسة و شهادة

المسعف التي يتحصل عليها كل من فوج الوقاية تكون ضمن ملفه الصحي و ذلك من أجل الحفاظ على الوقاية و السلامة المهنية للعامل .

حيث قامت المؤسسة على تكريس كل الاجراءات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية وذلك تقاديا لوقوع حوادث عمل ؛ حيث شهدت 03 سنوات الأخيرة كسنة 2021 (00 حادث) و سنة 2022 (حادث واحد) و سنة 2023 (حادثان) ؛ وهنا نلاحظ انخفاض تدريجي للحوادث حيث يرجع ذلك لتطبيق المؤسسة لكل الاجراءات التي تقي من هاته الحوادث .

استنتاج عام :

تناولت الباحثة في دراستها لموضوع الدراسة الأروغونومية حول تطبيق تشريعات الصحة و السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل بمؤسسة القلد بولاية تيارت ؛ و لمعرفة هذا قمنا بتطبيق مجموعة من الأدوات أخصها فيما يلي :

دليل شبكة الملاحظة الخاص بالاجراءات القانونية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية حيث تهدف هاته الأداة في ملاحظة كل الاجراءات القانونية الموجودة في الشبكة الموضحة سابقا داخل مؤسسة القلد و ان كانت حقا موجودة أم غير ذلك ؛ ولكن توصلت الباحثة أن هاته الاجراءات مطبقة نوعا ما .

المقابلة تعتبر الأداة الثانية المستخدمة في هاته الدراسة حيث طبقت مع مسؤول الأمن و الوقاية و مع بعض من العمال ؛ و كانت نتائجها تتمثل في أن سبب وقوع الحوادث يرجع حسب تصريح مسؤول الأمن لاهمال العامل و تهاونه ؛ أما بالنسبة لتطبيق الاجراءات القانونية فكان تصريحه أنها مطبقة على أتم وجه و ذلك على حسب السجلات القانونية المعمول بها و الموجودة داخل المؤسسة حيث قمت بالاطلاع عليها شخصيا .

خاتمة

خاتمة

خاتمة :

تم الوقوف في هاته الدراسة و انطلاقا من المعطيات التي تم التوصل اليها ميدانيا الى مدى تطبيق تشريعات و قوانين التي تخص الصحة و السلامة المهنية و دورها في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة سوتريفيت

و قد توصلت نتائج دراستنا هاته على الأهمية التي تكتسيها هاته الاجراءات و القوانين في الوقاية من الحوادث المهنية و ذلك لتوفير بيئة عمل امنة خالية من المخاطر و رفع مستوى كفاءة هاته التشريعات سيؤدي بالحثم الى الحد من الاصابات و الأمراض المهنية و حماية العاملين من الحوادث و بالتالي الحد من تكاليف العلاج و التأهيل و التعويض عن الأمراض و الاصابات المهنية مما ينعكس ذلك على تحسين و زيادة مستوى الانتاج و دفع القوة الاقتصادية للدولة .

فلا بد ن زيادة الوعي الصحي لدى جميع العمال و تعريفهن بأهمية الأخذ بالاجراءات القانونية و تنفيذها حرفيا ؛ و عدم التراخي أبدا فيما يخص الصحة العامة لأن الصحة و السلامة المهنية مسؤولية الجميع و هي أمر أساسي لا يجوز التهاون به أبدا مهما كانت الظروف .

خاتمة

الاقتراحات :

من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة والتي أشارت الى الدور التي تكتسيه هاته القوانين و التشريعات في الوقاية من حوادث العمل خاصة داخل المؤسسات الصناعية لذا سنسرد مجموعة من الاقتراحات و التوجيهات على شكل نقاط و هي ممثلة كالتالي:

على مستوى الإدارة :

اجراء فحوصات طبية للموظفين قبل المباشرة في العمل من تدريب و تعليم توفير المعدات اللازمة للحماية عند وقوع الحوادث الصرامة في تطبيق مخالقات على العمال الذين لا يلتزمون بتطبيق هاته الاجراءات داخل المؤسسة .

حرص الادارة على تطبيق كل استراتيجيات القانونية المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية توظيف مختص أرغونومي بالمؤسسة لمساعدة المؤسسة و العمال على توفير بيئة عمل سليمة ؛ مع رفع مستوى الأداء لدى العاملين .

على مستوى مفتشية العمل :

وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع خبراته و مؤهلاته و بالتالي يكون أكثر قدرة على تقادي الأخطار الناجمة عن العمل الذي يقوم به السعي الى تحقيق السلامة في المنشأة من خلال التأكد التام من خلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة قد تتسبب في وفاة العامل أو اصابته ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال واعطاء النصائح و الارشادات كما يجب وضع اساليب ردعية لغير الملتزمين

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

1. بخدة مهدي ؛ 01 جانفي 2022 ؛ قواعد السلامة و الصحة المهنية في القانون الجزائري و المواثيق الدولية ؛ مجلة قانون العمل و التشغيل ؛ المجلد 07 .
2. بلماهد خيرة ؛ 2019؛ ممارسات الصحة و السلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط ؛ أطروحة دكتوراة الطور الثالث ل.م.د في علم النفس عمل و تنظيم ؛جامعة وهران .
3. بلول أحمد ؛ ب.س ؛ بورقده صغير ؛ استراتيجيات السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل داخل بيئة بيئة العمل ؛ مجلة حقائق الدراسات النفسية و الاجتماعية ؛ العدد 17.
4. بن جدو نواره ؛ 2019؛ دور الرقابة في التحقيق من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؛ مذكرة تخرج في اطار انجاز بحث لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع و التنظيم .
5. بن صر عبد السلام ؛ 2018 ؛ النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ؛ رسالة ماجستير كلية الحقوق و العلوم الادارية ؛ 2001 .
6. بوحنيك هدى ؛ 2018 ؛ مخاطر حوادث العمل و طرق ادارتها ؛ مجلة الحقيقة ؛ مجلد 17 ؛ عدد 02 .
7. بوخلخال محمد الأمين ؛ بوخالفة التومي ؛ ب.س ؛ مجلة قضايا المعرفية اتجاهات العمال نحو فعالية اجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ؛ ب ص 03.
8. بوخمخ عبد الفتاح ؛ علي موسى حنان ؛ ب.س؛ أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل الجزائر ؛ مداخلة في الملتقى العالمي الدولي حول أداء فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة ؛ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ؛ جامعة مسيلة الجزائر .

قائمة المصادر والمراجع

9. بوديسة وردية ؛ 8 / 01 / 2024 ؛ استراتيجيات الوقاية من حوادث و اصابات العمل ؛ دراسة نظرية تحليلية ؛ مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية و التربوية و الأرطوفونيا ؛ المجلد 04 ؛ العدد 01 .
10. جودي حمزة ؛ 2020 ؛ الصحة و السلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية ؛ مجلة الافاق العلمية ؛ مجلد 12 ؛ عدد 3 .
11. حرايرية عتيقة ؛ ديسمبر 2017 ؛ الصحة و السلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف ؛ مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الانسانية ؛ المجلد 01 ؛ العدد الرابع .
12. حمدادة ليلي ؛ 2018 ؛ دراسة أرغونومية للظروف الفيزيكية (الحرارة ؛ الضوضاء ؛ الانارة) و علاقتها بحوادث العمل ؛ أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراة في علم النفس عمل و تنظيم .
13. خالد رجم ؛ هوارى منصوري ؛ نسيمه متساحة ؛ 2020 ؛ أثر نظام الصحة و السلامة المهنية على مستوى حوادث العمل ؛ مجلة معهد العلوم الاقتصادية ؛ المجلد 23 ؛ العدد 01 .
14. خالدى محمد ؛ ب.س ؛ قراءة تحليلية في وضع السلامة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية؛ مجلة ادارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية ؛ العدد الرابع .
15. سلامة أمنية ؛ 2018 ؛ الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ؛ أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة ل.م.د في علم الاجتماع الادارة و العمل .
16. شفيقة بورايو ؛ 2023؛ محاضرات موجهة لطلبة سنة أولى جذع مشترك علوم اجتماعية ؛ جامعة العربي بن مهيدي أم مهيدي البواقي .
17. علا فاروق صلاح عزام ؛ 2020 ؛ قواعد السلامة و الصحة المهنية في قانون العمل ؛ دراسة مقارنة في النظامين الصري و الأمريكي.

قائمة المصادر والمراجع

18. علي موسى حنان ؛ 2007؛ الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية ؛ مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ؛ تخصص تسيير موارد البشرية ؛ جامعة منتوري قسنطينة .
19. القانون رقم 88-07 (المؤرخ في 07 جمادى الثانية 1988 المتعلق للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ؛ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة في الأربعاء 8 جمادى الثانية عام 1408 هـ ؛ العدد 17 .
20. المادة 6 من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو سنة 1983 ؛ المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ؛ الجريدة الرسمية الصادرة ب 5 يوليو 1983 ؛ السنة العشرون ؛ العدد 28 .
21. مجدي عبد الله شرارة ؛ الصحة و السلامة المهنية و تأمين بيئة العمل ؛ مؤسسة فريدريش ابيرت ؛ 2016 .
22. مريم ضبع ؛ حوادث العمل و الأمراض المهنية ؛ أسبابها و الوقاية منها ؛ مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؛ العدد الثالث ؛ 2014 .
23. مريم ضبع ؛ حوادث العمل و الأمراض المهنية أسبابها و الوقاية منها ؛ مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ؛ العدد الثالث ؛ جوان 2014 .
24. مشان عبد الكريم ؛ الاتفاقيات و التشريعات الخاصة بنظام الصحة و السلامة المهنية ؛ مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ؛ العدد 11 ؛ سنة 2018 .
25. مشعلي بلال ؛ 2011 ؛ دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية ؛ رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

قائمة المصادر والمراجع

26. مولاي خديجة ؛ سرقة جمعة ؛ 2018؛ الحوادث المهنية و تأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة ؛ مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل .
27. ميموني نورة ؛ دواودي نور الهدى ؛ 2015؛ دور السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل ؛ مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل و تنظيم و الأرغونوميا .
28. ناصر علي الدمغي ؛ 2009 ؛ السلامة و الصحة المهنية و الوقاية من المخاطر المهنية و الوقاية من المخاطر المهنية ؛ ب . ط ؛ دار البازوري ؛ عمان .
29. ناعم فاطمة الزهراء ؛ طلحة مسعود ؛ 2022 ؛ الصحة و السلامة المهنية و أثرها على حوادث العمل؛ مجلة افاق العلوم ؛ المجلد 07 ؛ العدد 01 .
30. نبيلة عيساوة ؛ جمال بولخصام ؛ 2021 ؛ دورات التكوين في مجال السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل ؛ مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ؛ المجلد 08 ؛ العدد 02

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا
رقم القيد: 03.1.1.ق/ع ن.أ.ف/2024

إلى السيد المحترم: ... ص.ب. ... ق.ب. ...

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:
في إطار تثمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الآتية أسماؤهم:

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

بإجراء بحث ميداني تحت عنوان:
.....
.....
وفي الأخير تقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 1 فيفري 2024

رئيس القسيم هنادون منيارت
مختوم
رئيس قسم علم النفس والارطوفونيا
كلية العلوم الإنسانية والفلسفة
العلوم الإنسانية والاجتماعية

le Dpu
second pour ce stage
de Dpu
S. BENALI

الملاحق

ملحق 2: دليل شبكة الملاحظة الخاص بالاجراءات و التشريعات القانونية الخاص بالصحة

و السلامة المهنية

التقييم			الأبعاد	الاجراءات القانونية
				
			يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية (المادة 3 من قانون 07-88) الصحية والامن للعمال	
			يجب أن تكون أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (المادة 4 من قانون 07-88)	
			وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها (المادة 5 من قانون 07-88)	
			يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار (المادة 6 من قانون 07-88)	
			تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها (المادة 12 من قانون 07-88)	
			يعد التعليم والاعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ويعد كذلك حقا للعمال	

الملاحق

			وواجبا عليهم وتتكفل به الهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية (المادة 19 من قانون 88-07)
			يجب إطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم. (المادة 21 من قانون 88-07)
			تنظيم التعليم والمعلومات والتدريب للعاملين في -02 مجال الوقاية من المخاطر المهنية (المرسوم رقم 427

الملحق 03 : دليل المقابلة

مع مسؤول الأمن و الوقاية :

هل تقوم بالمراقبة الدورية أو اليومية على العمال في مكان عملهم ؟

هل تحرصون على توفير التدريب للعمال قبل مباشرتهم العمل ؟

كيف يتم التصرف مع العمال الذين لا يلتزمون بتطبيق هاته الاجراءات ؟

مع العمال :

1. أقدميتك في العمل ؟

2. هل تحرس على تطبيق التشريعات و القوانين الخاصة بالصحة و السلامة المهنية؟

3. هل تقوم الادارة باجباركم على تطبيق هاته التشريعات ؟

4. هل يتم معاقبتكم لعدم تطبيق هاته القوانين داخل المؤسسة ؟

5. هل الادارة تحرص على تدريب العاملين ؟

6. هل توجد لوحات أو ملصقات لتنبيهكم بالقوانين المنصوص عليها التي تخص

الصحة و السلامة المهنة ؟

الملاحق

الملحق 04 : تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث العلمي:



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) طبيبة.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 209386956 والصادرة بتاريخ : 2023/12/11

المسجلة (ة) بكلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم : علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها :

..... دراسة : آرجيو توديبية حول الأدب، أدب العزلة والصلاة والسلافة

..... للكاتب : د. بورجاء عجم الوفاة تحت إشرافه

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ

إمضاء المعني



عياض كالمية
29386956
العياض

بمقتضى القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية
2024 ماي 20

إمضاء : سرور طيب
مفوض الحالة المدنية
بمقتضى القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية

الملحق 05: استمارة الدورات التحسيسية

المؤسسة الوطنية لتحويل المسوجات المصنوعة

ENTREPRISE NATIONALE DE TRANSFORMATION DES PRODUITS LONGS

Filiale du groupe IMETAL

Entreprse Nationale de Transformation des Produits Longs
Société Par Actions au Capital de 3.974.000.000 DA

UNITE DE TIARET
RC N°: 02B0105807-02/14
NIF: 00023101058070314002
COMPTE BEA N°: 1082200089-47

afaq
ISO 9001
Qualité
AFNOR CERTIFICATION

Adresse : Z.I Route de Frensd-TIARET TEL : 046 22 80 81 FAX : 046 22 80 79 Email : unite.sotrefit@entpl.dz

Sensibilisation

LE 13/04/2023

OBJET : Risques Professionnelles

N° d'ordre	Nom & Prénom	Fonction	signature
01	L'arbi L'algale	chef d'équipe	[Signature]
02	RAJAL Sofiane	OPERATEUR	[Signature]
03	ASSOUL KHALA	OPERATEUR	[Signature]
04	TOMI BENELHAB	OPERATEUR	[Signature]
05	BOUALMI ALLES	chef d'équipe	[Signature]
06	MAKMI ABDELHA	OPERATEUR	[Signature]
07	L'ARBI ALI	OPERATEUR	[Signature]
08	KRAMI HANOU	OPERATEUR	[Signature]
09	DALOU ALI	OPERATEUR	[Signature]
10	BACHARAB DALOU	OPERATEUR	[Signature]
11	BENATIA ALI	controlleur	[Signature]
12	DJELOU MALOUA	OPERATEUR	[Signature]
13	ZOUATI DJELOU	OPERATEUR	[Signature]
14	KISSA ELKEIR	CLASSEUR	[Signature]
15	ABDOUL MALOUA	OPERATEUR	[Signature]

ENTPL - UNITE DE TIARET
Sec. Médière
crité

T. MEZOUZA