

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

الأمن في المؤسسات بين النص

القانوني و الممارسة

دراسة حالة مؤسسة زرار للبناء

مذكرة مقدمة لاستكمال الحصول على شهادة ماستر في العلوم السياسية

تخصص إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

عكاش فضيلة

إعداد الطالب:

عثمان شريف امين

لجنة المناقشة

	عزوق نعيمة
	غارو حسيبة
	عكاش فضيلة

السنة الجامعية: 2020-2021

كلمة شكر

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى على كل ما عطاني إياه من قدرة و طاقة
لأكمل هذا العمل المتواضع

مقدمة

يعد الأمن في مكان العمل من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت و له دور في تقدمها، إذ إن عدم تحقق الأمن وتدني درجته في المؤسسة له تأثير حتمي على المؤسسة وعمالها، حتى وإن كانت تضم كفاءات عالية و متخصصة في مجال عملها، وتقوم فكرة الأمن على رفع درجة الطمأنينة لدى العامل اثناء أدائه لعمله مما ينتج عنه الاستحواذ على كامل الطاقة الفكرية للعامل، ومع التغيرات السريعة التي شهدها العالم في السنوات الأخيرة و التي مست كافة المؤسسات في دول العالم على اختلاف درجاتها في التقدم، بدأ الاهتمام بالامن في أماكن العمل بشكل متزايد خاصة بالنظر الى قيمة و فعالية العنصر البشري في المنظمات و المؤسسات الإنتاجية .

و لتحقيق الأمن في المؤسسات والتقليل من حوادث العمل، اعتمدت معظم الدول سياسات تعني بتوفير ظروف عمل آمنة و صحية في أماكن العمل .

والجزائر على غرار مثيلاتها من الدول لم تسلم مؤسساتها من المشاكل المتعلقة بالأمن وسلامة العاملين وهذا البحث محاولة للتقصي عن مشكلات الأمن في أماكن العمل والتدابير المتخذة من طرف السلطات و مدى تطبيقها في المؤسسات الجزائرية.

سبب اختيار البحث:

هناك مجموعة من المبررات كانت سببا في اختيار الباحث لهذا الموضوع :

1 -زيادة الاهتمام بصحة وسلامة العاملين ، باعتبار أن الموارد البشرية هي أساس التقدم والتطور في شتى نواحي الحياة .

2 -المشاركة في عملية التثقيف والتوعية للفئات المعنية بموضوع الأمن كالعاملين،أصحاب المنشآت الصناعية وغيرهم.

3 كون هذا الموضوع طرح في قائمة مواضيع المذكرات و كان الأكثر ملائمة بالنسبة للاهتمامات الباحث.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1 - التعرف على واقع الأمن والسلامة في المؤسسات الجزائرية وتقدير مدى تطبيق القوانين في أماكن العمل.

2 - معرفة آراء العاملين في واقع الأمن والحماية المتوفرة لهم من حيث:

- موقع المؤسسة وأسلوب التنظيم الداخلي.

- توفر معايير السلامة في الآلات والمعدات والأدوات المستخدمة في العمل.

- الوقاية من مخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العمال.

- دور الإدارة في تعزيز وتطبيق مفهوم الأمن.

3- معرفة آراء العاملين في تطبيق المؤسسة للقواعد الأمن ومدى تأثيرها على أدائهم.

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوعه فهو يمس أطراف عديدة في مجتمعنا، فعلى صعيد مواقع العمل و المؤسسات و المنشآت الصناعية تعتبر دراسة وتحليل واقع الأمن الخطوة الأولى في عملية التخطيط المستقبلي لأمنها وسلامتها، ودراسة أثر هذا الواقع يعتبر الأساس في عملية تطوير وتحسين أداء العاملين، وبالتالي تحسين أداء المؤسسات ، أما على صعيد الأفراد العاملين فإن النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث تساعدهم في التثقيف والتوعية المتعلقة بأمنهم وسلامتهم.

مشكلة البحث:

يعتبر موضوع الأمن في أماكن العمل من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين و أرباب العمل و كذا السلطات، و هذا نتيجة التقدم الذي يشهده

عالم الأعمال و ذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة وفي تحسين مستوى أداء العاملين من جهة أخرى و التقليل من المشاعر السلبية كالضغط و القلق بالإضافة الى وقايتهم من الإصابات و حوادث العمل و الأمراض المهنية من جهة أخرى.

وتعتبر مشكلة امن العاملين من المشكلات التي واجهتها المؤسسات في الجزائر وبالرغم من ان السلطات وضعت قوانين و قواعد تشريعية للتقليل من هذه المشاكل و حماية العامل غير ان هناك العديد من الحوادث المتعلقة بالأمن داخل المؤسسات الأمر الذي دفع الباحث للقيام بدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الخاصة الجزائرية و هي مؤسسة زرار للبناء كمحاولة لمعرفة واقع الأمن في أماكن العمل و معرفة آراء العاملين و أرباب العمل في هذا الموضوع و تحديد مدى تطبيقهم للقواعد والقوانين واحترامها في الواقع.

و الإشكالية تكمن في ان هناك قوانين تحمي أمن و سلامة العمال و تضع قواعد جد مفصلة لذلك ،غير ان تنفيذها يتطلب استثمارات مادية من طرف صاحب العمل ،وعمليات رقابية لذلك .

فما مدى احترام أصحاب المؤسسات لتلك القواعد علما انها تشكل أعباء إضافية للمؤسسة؟

وسيتم من خلالها محاولة الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الأول:

ما هي القوانين التشريعية والتنظيمية التي وضعتها الحكومة لحماية امن العمال وسلامتهم في المؤسسات؟

السؤال الثاني:

ما واقع الأمن داخل المؤسسات ومواقع العمل في الجزائر؟

السؤال الثالث:

هل تتوفر المؤسسات الجزائرية على كافة الظروف و وسائل العمل الوقائية و الأمانة؟

فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

رغم التكاليف الإضافية، يرتبط احترام أرباب العمل إجراءات الأمن في مكان العمل بقوة الإجراءات القانونية الردعية التي تواجههم.

الفرضيات الفرعية:

احترام العمال لقواعد الأمن يتعلق بتبني إجراءات رقابية من طرف المؤسسة أكثر مما يرتبط بتوفر التجهيزات الأمنية.

يسمح توفير برامج التدريب في الأمن والوقاية بتقليل حوادث العمل .

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث فيما يأتي:

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في مواقع العمل.
- الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على المؤسسات والمنشآت الجزائرية.
- الفترة الزمنية: لإجراء الدراسة امتدت 6 أشهر ابتداء من شهر ماي 2019 حتى اكتوبر 2019.

مناهج الدراسة

يعتبر المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث أثناء دراسته للمشكلة، بحيث تتضمن قواعد وخطوات الإجابة على أسئلة البحث واختيار فرضياته من أجل الوصول إلى اكتشاف

الحقيقة والوقوف على نتائج ذات طابع علمي. وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة المناهج التالية:

-**المنهج الوصفي التحليلي:** من خلال هذا المنهج تم التطرق إلى الجوانب النظرية للأمن والسلامة للعمال في أماكن العمل ومعرفة الأسباب والفواعل الرسمية وغير الرسمية في حوادث وإصابات العمال واستراتيجيات الوقاية منها من خلال تحليل التغيرات. كما استعمله في الفصل الثالث من خلال تتبع ووصف واقع العمال وتحليل تطبيق القواعد الأمنية داخل المؤسسة.

منهج دراسة حالة: من أجل فهم الموضوع أكثر وبدقة كان لابد من ربطه بالواقع الذي يقوم على التعمق في دراسة جميع الفواعل المؤثرة في أمن العمال وسلامتهم. فدراسة موضوع واقع الأمن في أماكن العمل ودوره في حماية العامل وتطبيق قواعد الوقاية تطلب منا دراسة تطبيقية للفهم والتعمق في متغيرات الدراسة والعلاقة بينها باختيار عينة عشوائية تمثلت في عمال البناء لمؤسسة زرار للبناء.

-**الاقتراب القانوني:** من خلال تحديد الإجراءات القانونية للأمن والوقاية من حوادث العمل والأمراض وذلك من خلال عرض وشرح محتوى القوانين والمراسيم المتعلقة بالأمن في العمل وحماية العامل وبرامج الوقاية والسلامة.

تقسيم الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية والتأكد من صحة الفرضيات، تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث فصول، حيث احتوى الفصل الأول إلى مدخل عام للأمن في العمل من خلال المبحث الأول الذي شمل المفاهيم للأمن في العمل وأهدافه وأهميته وفي المبحث الثاني حول المصطلحات المتعلقة بالأمن.

في الفصل الثاني تم التطرق إلى القوانين المختلفة للعمل في المؤسسات الجزائرية حيث تناول المبحث الأول الإطار القانوني للأمن في أماكن العمل و مختلف مراحل تطوره، و التطرق للقوانين و المراسيم المتعلقة بالأمن في أماكن العمل وتحليل مضمونها، أما في

المبحث الثاني فقد تعلق بهيئات الحماية الصحية و الأمنية في التشريع الجزائري و إبراز دورها .

اما في الفصل الثالث والأخير فقد تمثل في الإطار التطبيقي و الذي خصص فيه المبعث الأول للتعريف بعينة و مجتمع الدراسة و تناول المبحث الثاني لعرض نتائج الدراسة و تحليلها و مناقشتها و أخيرا إعطاء بعض الاستنتاجات التي تم استخلاصها من خلال الدراسة الميدانية.

معوقات البحث:

- تمثلت المعوقات والصعوبات التي واجهت الباحث أثناء إعداد البحث فيما يأتي :
- قلة الأبحاث والدراسات السابقة التي تبحث في موضوع الأمن في العمل وخاصة على المستوى المحلي حسب علم الباحث.
 - صعوبة في توزيع الاستبيانات واسترجاعها لعدم تعاون بعض عمال المؤسسة، ويعود سبب ذلك برأبي إلى ما يلي:
 - أ-وجود عاملي الخوف وعدم الثقة بإعطاء معلومات تخص المؤسسة والعاملين فيها.
 - ب-عدم إدراك أهمية وضرورة البحث العلمي.
 - ت-ضعف المستوى التعليمي لدى العاملين في المجال الصناعي.

تمهيد:

يعد العنصر البشري فهما وحساسا لما يجري من حوله وبذلك يبتعد عن المخاطر وما يعرضه لها ويجد راحته وراحة باله في الأماكن الأكثر أمانا انظرا لشعوره بالطمأنينة، لذا يعتبر موضوع الأمن من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علم بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها.

الأمن في العمل هو احد المطالب الأساسية للعامل في جميع القطاعات سواء الصناعية والتربوية أو الثقافية... إلخ، فهو يتضمن تحقيق جميع حاجات الأفراد بناء على جملة من القوانين والاعتبارات الموضوعية من طرف رب العمل، فهو التزام من طرف صاحب العمل من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعمال داخل المؤسسة، ولتسهيل مهمة كل موظف لأداء عمله بنجاح وفي الوقت المحدد، ولهذا ارتأيت أن أتناول في هذا الفصل الطرق المختلفة لتوفير الأمن في العمل والمحافظة على سلامة الأفراد داخل المؤسسة ، وأنواعه ، وبعض العناصر والنظريات التي تناولت معظم جوانب الأمن في العمل، وهذا كله لإبراز الدور الفعال الذي يلعبه الأمن داخل أي مؤسسة.

المبحث الأول: مفهوم الأمن في مكان العمل

جاء هذا المبحث موضحا للإطار الدلالي و المفاهيم لمصطلح الأمن في مكان العمل ، كما تم التطرق الى أهميته و أهم أهدافه.

المطلب الأول: تعريف الأمن في مكان العمل

1-الأمن لغة:

مصدره أمن، والأمان والأمانة بمعنى وقد آمنت فأنا آمن وآمنت غيري من الأمن، والأمان ضد الخوف.

وهو طمأنينة النفس وزوال الخوف، ويكون الأمن في مقابلة خوف العدو بخصوصه. والأمن يتعلق بالمستقبل من حيث الوقاية خوفا مما سيحدث في وقت لاحق.

وقد ورد في القرآن لفظ: "الأمن" في موضعين متتاليين، فقال تعالى: {فأي الفريقين أحق بالأمن إن كنتم تعلمون. الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون} [سورة الأنعام: 81: 82].

ولقوله تعالى: {فليعبدوا ربَّ هذا البيت الذي أطعمهم من جوعٍ وآمنهم من خوفٍ}. [سورة قريش: 03: 04].²

وورد في القرآن لفظ: "أمنة" في موضعين، وفي حديثه عن غزوتين: أ. في غزوة بدر، حين أنزل الله النعاس على الصحابة أثناء المعركة، قال تعالى: {إذ يغشىكم النعاس أمنة منه وينزل عليكم من السماء ماء ليطهركم به ويذهب عنكم رجز الشيطان وليربط على قلوبكم ويثبت به الأقدام} [سورة الأنفال: 11].³

وفي غزوة أحد، قال تعالى: {ثم أنزل عليكم من بعد الغم أمنة نعاساً يغشى طائفة منكم} [سورة آل عمران: 154].⁴

والفرق بين الأمن والأمنة - وإن كانا متقاربين-: أن الأمنة تختص فيما إذا كان سبب الخوف حاضراً، مثل حالة حرب العدو وحصاره، فما يحصل للمسلمين من أمن ينزله الله عليهم في تلك الحال يسمى: "أمنة".

إما الأمن في قاموس لاروس Larousse فيعرف بأنه: الموقف الذي لا يتعرض فيه شخص ما لخطر ما، خاصةً من العدوان الجسدي، الحوادث، السرقة، التدهور، غياب أو الحد من المخاطر في منطقة معينة.

ويرى بعض علماء الاجتماع أن الأمن هو سلامة الأفراد والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية التي قد تتحداهم كالأخطار العسكرية، وما يتعرض له الأفراد والجماعات من القتل والاختطاف والاعتداء على الممتلكات بالتخريب والسرقة و قد عرفه

¹سورة الأنعام: 81: 82

²سورة قريش: 04: 03

³سورة الأنفال: 11

⁴سورة آل عمران: 154

دابلو أي بلايز W. E BLATZ في كتاب له بعنوان الأمن الإنساني: بعض التأمّلات Human Security: some Rreflexions

"مفهوم الأمن هو مفهوم شامل يضم العلاقات الاجتماعية كافة و التي تربط الجماعات والمجتمعات وتمثل تعويضا أو بدلا عن الشعور الذاتي بغياب الأمن من خلال قبول أنماطٍ معينة من السلطة".⁵

وهناك من يخصص الأمن الاجتماعي فيحصره في مفهوم الأمن الإنساني. والأمن الإنساني إذن حالة تتضمن تحقيق الأمان من تهديدات الجوع والمرض والقمع والحماية من الانهيار المفاجئ والسريع من أنماط الحياة اليومية في البيت أو أماكن العمل أو في المجتمعات المحلية.⁶

والحاجة إلى الأمن حاجة أساسية لاستمرار الحياة وديمومتها وعمران الأرض التي استخلف الله تعالى عليها بني آدم، وانعدام الأمن يؤدي إلى القلق والخوف ويحول دون الاستقرار والبناء، ويدعو إلى الهجرة والتشرد، وتوقف أسباب الرزق مما يقود إلى انهيار المجتمعات ومقومات وجودها.

و بذلك يعد الأمن إحدى الحاجات الأساسية لنفسية الإنسان، إذ تمتد جذوره إلى طفولة الفرد الذي يبدأ شعوره بالأمان في حضن الأم ، وتحقيق الفرد للشعور بالأمن يؤدي الى شعوره بالثقة و الطمأنينة مما يمكنه ذلك من الوصول الى أهدافه المستقبلية ، و التي ستعكس بشكل إيجابي على المجتمع و بنيته لتطويره والارتقاء به .

2-الأمن في مكان العمل:

يرتبط مفهوم الأمن في أماكن العمل بإنتاجية العاملين وأدائهم بسبب ارتياحهم في العمل وتمتعهم بالطمأنينة والسلامة اللازمة لأداء مهامهم، لذا استوجب الاهتمام بسلامة العنصر البشري في المؤسسات، لان هذا المورد هو أحد متطلبات قيام المنظمات

⁵وليام.أي بلايز، الأمن الإنساني: بعض الأفكار، مطبعة جامعة تورنتو، 1966، ص17

⁶أسامة السيد عبد السميع، الأمن الاجتماعي في الإسلام دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، بدون تاريخ، ص 19.

والمؤسسات وأساس نجاحها ويتطلب ذلك توفير بيئة العمل السليمة والإمكانيات الصحية المطلوبة لحماية هذا المورد الحيوي وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفعالية من جهة والحفاظ على إنتاجية العاملين من جهة أخرى.

أ- تعريف الأمن في أماكن العمل:

هو عبارة عن إجراءات تهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة⁷

أما بمفهومه البسيط فيعني: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية"⁸

كما عرف الأمن في العمل بناء على الفوائد التي يمكن أن يحققها للعاملين بأنه: "توفير مستلزمات الرعاية الصحية بنوعها المادية والمعنوية".
أو: "مجموعة نشاطات معقدة، تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس، علم الاجتماع، الهندسة البشرية...، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل"⁹

⁷ محمود ذياب العقابلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دارا لصفاء، عمان، 2002، ص: 124

⁸ وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994، ص 53.

⁹ شمعون دولان، إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات والقضايا والممارسات الحالية، الطبعة الثالثة، أد. التجديد البيداغوجي، باريس، 1995، ص: 552.

وقد عرفت منظمة العمل الدولية الأمن في العمل: "يهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية، والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن".¹⁰

يمكن أن نستخلص من التعريفات السابقة أن الأمن والسلامة في أماكن العمل مجال يهدف إلى حماية العنصر البشري بالدرجة الأولى، إلا أن مهمته تتعدى ذلك، إلى حماية بقية عناصر الإنتاج من مختلف الأضرار ويعمل على البحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل، والأمراض المهنية من مصادرها الإنسانية والمادية، والعمل على معالجتها ومنع تكرارها، كما أنه مجال لا يقتصر على المؤسسات الصناعية فحسب، بل يهتم بجميع أنواع المؤسسات.

المطلب الثاني: أهمية الأمن في مكان العمل وأهدافه:

فيما يلي سيتم التطرق لأهمية الأمن في مكان العمل وأهداف الوقاية من المخاطر المهنية.

أولاً: أهمية الأمن في العمل

تتبع أهمية الأمن في العمل والسلامة المهنية في المؤسسات من أهمية الحفاظ على الموارد البشرية العاملة داخلها من التعرض للإصابات الناجمة عن الحوادث والأمراض التي يتعرضون لها نتيجة للعمل مما يجعل لدى العاملين بالمصانع طمأنينة أثناء تأدية مهامهم التي تتسم بالخطر في العديد من الصناعات، كما توفر إدارة الأمن الصناعي والسلامة المهنية كافة شروط الأمن والسلامة التي تحقق الوقاية من المخاطر الناجمة عن العمل وكيفية التعامل معها وتفاديها أو التقليل من الآثار الناتجة عنها بقدر الإمكان، بالإضافة لذلك فإن إدارة الأمن والسلامة و التأمينات الاجتماعية أيضاً توفر العديد من النفقات غير المباشرة والمباشرة التي تنفق عند إصابة العاملين، أو تدريب عاملين جدد.

¹⁰مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد -2009/05/العدد-16

وتبرز أهمية السلامة والصحة المهنية في الحفاظ على الثروات البشرية والاقتصادية في المؤسسة من الضياع وذلك بالكشف عن المخاطر والأسباب المؤدية لها واتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها. وتكمن أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في:

1 تقليل حوادث العمل :

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر :

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية الى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.

3 توفير نظام العمل المناسب :

وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

4 التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث و الأمراض الصناعية :

إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد آثارها الى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين.

5 تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة و العاملين :

بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة، مما يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

وتدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية لعدة اعتبارات يمكن تصنيفها الى صنفين:

1-الاعتبار الإنساني:

يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعو إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية؛ نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل، والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها، كما يلي:

أ-الأثر الجسدي: قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية، آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن....، وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة، لا يساويها أي تعويض.

ب-الأثر النفسي: تنعكس الحوادث والأمراض المهنية، على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم؛ لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.

ج-الأثر العقلي: "العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العمل يعرض العامل للقلق والاكتئاب، وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

د-الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصحية، الإعاقات، الأمراض المزمنة، الوفيات...الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية. فوفاة عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، وهذا الأثر لا يستهان به في المجتمع.¹¹

2-الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، لما لها من انعكاسات على المؤسسة وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:

أ-بالنسبة للمؤسسة: يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة وغير المباشرة فيها. هذه

¹¹وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الإدارة العامة،

مارس 1994، ص42

الأخيرة التي تعد عبئاً مالياً واستهلاكاً غير عادي لعناصر الإنتاج، مما يؤثر سلباً على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وعلى ربحتها، كما يهدد بقاءها مع مرور الزمن.

ب- بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض الإنتاج في المؤسسات، زيادة الوقت الضائع زيادة تعويضات الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة....، كلها عوامل تؤثر على الناتج الوطني الخام، وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي بلد. فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو وتقدم أي بلد.¹²

لذا يمكن استخلاص أهمية الأمن في العمل في مجموعة النقاط التالية:

- توفير العديد من التعليمات التي من شأنها الحفاظ على السلامة بصورة دائمة.
- التقليل من نسب الحوادث، والتقليل من وقوع إصابات أثناء فترات العمل.
- المحافظة على الممتلكات والأرواح.

ثانياً: أهداف الأمن في أماكن العمل:

يهدف الأمن في المؤسسات بصفة عامة لحماية المنشأة أو المؤسسة ومرافقتها ضد الأخطار والحوادث، ومحاولة التقليل من فرص حدوثها، وكذا الاهتمام برفع مستوى الوعي والتفكير لدى الأشخاص العاملين فيها بأهمية التقيد ببرامج الأمن والسلامة.

و كذلك فالهدف من الأمن هو حماية المورد البشري الذي يعد أساس العمليات الخدمائية و الإنتاجية و التوفير له جميع الوسائل الأمنية و البيئة السليمة التي تمكنه من أداء مهامه بكل راحة ذهنية كانت أم بدنية، لذا يمكن أن نلخص أهداف الأمن في العمل و السلامة الوظيفية في نقاط مهمة كالتالي:

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

¹² محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص: 1

2- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الاحتياطات الوقائية اللازمة.

3- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والماكينات والأجهزة والمعدات والمواد (المصنعة وتلك التي تحت التصنيع).

4- تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات مصاريف علاج، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

5- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم¹³.

إذن تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية، في حماية عناصر الإنتاج (القوى العاملة ومعدات ووسائل الإنتاج و مواد الإنتاج) من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع حوادث، وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية واتخاذ الحلول الهندسية (والفنية) والصحية الضرورية، بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية.

المبحث الثاني : المصطلحات المتعلقة بالأمن في مكان العمل.

لقد أدى التطور السريع التي شهدته الدول بشكل عام والدول الغربية على وجه الخصوص في المجال الصناعي، إلى ظهور منشآت عملاقة تشابكت فيها التكنولوجيا وتعقدت فيها

¹³نورا الجمعة ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن، 2008 ،ص8

وسائل الإنتاج ، وتضاعف فيها عدد العمال بالمئات أحيانا وبآلاف أحيانا أخرى ، مما أدى إلى تشابك واختلاط المهام والمسؤوليات.

وقد فرضت المنافسة بين هاته المنظمات وأصحاب القرار فيها إلى بذل المزيد من الجهود لضمان استقرار وبقاء هاته المنظمات وتجنب زوالها من خارطة التنظيمية فانصب اهتمام أصحاب القرار على الإنتاج والعملية الإنتاجية والتكنولوجيا المتطورة وأهملوا العنصر البشري.

إن إهمال أصحاب القرار في المنظمات للعنصر البشري أفرز على الواجهة مشكلات جمة كان من أكثرها ضررا مشكلة حوادث العمل وإصاباته، والتي كان لها التأثير البالغ على المنظمات وعلى الأفراد العاملين فيها على حد سواء.

وقد جاء هذا المبحث موضحا للإطار الدلالي للمصطلحات المتعلقة بالأمن في أماكن العمل من إصابات وحوادث العمل وتصنيفاتها بالإضافة إلى أسباب الحوادث ، إضافة إلى بعض استراتيجيات الوقاية منها.

المطلب الأول: حوادث العمل

سيتم فيما يلي التطرق لمفهوم حوادث العمل، وتصنيفها وأسبابها

أولا: مفهوم حوادث العمل

"يعرف حادث العمل بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر".¹⁴

¹⁴راشد محمد الفحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 2007، ص 04

ويعرّف أيضا بأنه: " حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك، وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل و إن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت و المعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم".¹⁵

ثانيا: تصنيف حوادث العمل

تصنف حوادث العمل على الشكل التالي:

- من حيث نتائجها، إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، أو الكسور أو فقدان الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

من حيث خطورتها، إلى حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقدان العينين أو اليدين، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقدان عين واحدة، أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية ومن حيث أسبابها، إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل، أو شرود ذهنه، أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.

- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها، و أخرى يتعذر تجنبها كعطل مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختبارها.

¹⁵ سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية " دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 725.

ثالثاً: أسباب حوادث العمل

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملاءمته للعمل الذي يقوم به أو عدم توفر الدوافع النفسية لديه.

1-العوامل البيئية والتنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وها هي بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية.

أ-السرعة في القيام بالعمل: تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل حوادث العمل ويرجع ذلك لسببين رئيسيين، أولهما أنه عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه.

ب-درجة الحرارة: يمكن لدرجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد ان تؤثر على عدد من حوادث العمل و الإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، و كلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل.

2-العوامل الإنسانية للحوادث:

تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة. ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى

تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي أنه قد تتعدد إصابات فرد في فترة زمنية معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي حادث كما. و يطلق على تعرض الفرد للحوادث المهنية بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضة للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي و تكوينه النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات و الخصائص الإنسانية الأخرى.¹⁶

المطلب الثاني: الوقاية في أماكن العمل

أولاً: تعريف الوقاية

يمكن تعريف الوقاية" بالإجراءات المتخذة بهدف التخفيض أو استبعاد أو إزالة الأخطار الموجودة في بيئة العمل¹⁷ ".

ويعرفها محمد فالح صالح 2004، بأنها: "الإجراءات والخدمات التي تقدمها مؤسسة ما بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج من ضرر الحوادث وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل¹⁸ ".

كما يعرفها د /حمدي حسين " 1999 بالإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقديم وسائل وقائية أو علاجية¹⁹ ".

كما نجد أن الصحة والأمن مفهومان متعلقان بالوقاية يستوجب الأمر تعريفهما لإعطاء مفهوم أشمل للوقاية.

¹⁶رمضان السيد ، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971، ص30-32

¹⁷SEKIOU.L Et All, 2004 : Op Cit, P601.

¹⁸محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004، ص185

¹⁹حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، 1999، ص210

-فبالنسبة للصحة يمكن تعريفها " بالرفاهية الجسمية والنفس واجتماعية للعامل". أو غياب الخطر، أما بالنسبة للأمن" فهي الحالة التي لا يوجد فيها الخطر الذي يؤدي إلى وقوع حادث ما Risque ."

ثانيا: أنواع الوقاية

هناك عدة أنواع من الوقاية تعتبر كمبادئ عامة في الوقاية التي تهدف إلى جعل العمال ليتبنون إجراءات لتجنب حوادث العمل الناتجة عن العوامل التقنية الإنسانية والتنظيمية، وتمثل هذه الأنواع فيما يلي:

1-الوقاية النفسية:

تهدف إلى توعية العمال بوجود أخطار مهنية ناتجة عن عوامل مختلفة، وذلك بإعلام العمال الجدد حول الاحتياطات الضرورية التي يجب اتخاذها لتجنب هذه الأخطار ويعتبر كإعداد نفسي للعامل بالنسبة للمركز الذي يشغله، ويتم ذلك أثناء التدريب أو التوظيف.

2-الوقاية الطبية:

الوقاية الطبية تهدف إلى الحفاظ على الكفاءة الجسمية والنفسية للعمال في المركز الذي يشغلونه، فهنا يستوجب الأمر التعرف على كل مراكز العمل والمخاطر المتعلقة به وذلك بالاستعانة بطب العمل، ويهدف التمكن من اتخاذ قرارات موضوعية حول هذه الكفاءات، فهذه الأخيرة يجب مراقبتها انطلاقاً من التوظيف، وكذا بصفة دورية أثناء السيرة المهنية.

3-الوقاية التقنية:

تهدف إلى البحث عن مختلف الأخطار المهنية، والعمل على تخفيضها أو إزالتها بالاستعانة بمختلف التجهيزات الوقائية التقنية المدعمة لإجراءات الوقاية الجماعية أو الفردية.

4-الوقاية النفسوتقنية:

تهدف إلى اكتشاف الأفراد الذين لهم استعدادات للحوادث حيث يتميزون بقدرات نفسوحركية أقل مما هو مطلوب لأداء عمل ما، فهذه القدرات يمكن تقييمها عن طريق اختيارات نفسوتقنية معينة ثم اختيارها انطلاقاً من متطلبات النفسوحركية لمركز العمل،

فهذه المتطلبات يجب مراقبتها بصفة دورية لأنها قابلة للتغير تبعاً لعامل المرض والسن.... الخ

5-الوقاية الأرقنومية:

تهدف إلى تكييف العمل لخصائص الفيزيولوجية للعامل، فهي متعلقة بتخفيض التعب الفيزيقي النفسي للعامل بإتباع الإجراءات التالية:

- تنظيم أوقات العمل.
- تنظيم إيقاع و وتيرة العمل.
- الإعداد الجيد لمراكز العمل وتحسين محيط العمل.

6-الوقاية القانونية:

تهدف إلى إلزام المستخدمين والعمال في تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بإجراءات الصحة و الأمن الضرورية للوقاية من الأخطار المهنية.²⁰

ثالثاً: استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

عديدة هي استراتيجيات الوقاية من شبح الحوادث المهنية ومن بينها نذكر ما يلي:

أ-الإستراتيجية الهندسية: وتتمثل فالإجراءات التالية:

* تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة بأخرى: وذلك باستبدال مادة خطيرة بأخرى آمنة، وتحقق الغرض المطلوب مثل استعمال حبات من الصلب بدال من الرمال في عملية صقل المعادن وذلك لوقاية العمال من مرض تحجر الرئة الذي ينشأ من استنشاق ذرات الرمل .

*العزل : وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية، ضوضاء مرتفعة ومزعجة.

²⁰www/inrs.fr"Prévention Des Risque Professionnels"

* حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصينة، ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة، ويتم التعامل معها بحذر وحيطه ويمكن استعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة مثل الوقاية من الضوضاء .

* التهوية : وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.

* الترطيب : و يقصد به التقليل، أو تحديد انتشار المواد الخطرة في بيئة العمل و هنا يجب التخلص من الأتربة الضارة بطريقة سليمة.

* النظافة العامة : يقصد بها التقليل من انتشار الأمراض المهنية فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فإنها سوف تلوث المكان الذي سقطت فيه بالإضافة إلى أماكن أخرى بعيدة ، و لهذا فالنظافة العامة مهمة جدا في حالة التعرض للإشعاعات الذرية.

ب- الإستراتيجية الطبية: وتتمثل في الإجراءات التالية:

* الكشف الطبي الابتدائي : و من اهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بهم في مواقع الخطر، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته، فمثلا الشخص المصاب بداء الرئة لا يجب أن يعمل في الأماكن المترية، و الشخص المصاب بفقر الدم لا ينبغي أن يتعرض للبتترول حتى لا تزيد حالته سوءا.

* الكشف الطبي الدوري : يقع على فترات دورية و من فوائده أن يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها، إضافة إلى ذلك فإنه يعطي فرصة للعامل للاتصال بالطبيب قصد التدقيق الصحي في حالته.

* التنقيف العمالي : ويقصد به إلمام العامل و معرفته بطبيعة عمله و مدى خطورة المواد التي يتعرض لها، وكيف تصل هذه المواد إلى جسمه و الطرق الكفيلة بحمايته من المخاطر.

*الفحص الطبي العام و الخاص : و هو الفحص الروتيني الذي يكون بين فترة و أخرى، ويهدف الى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد من لياقته البدنية لممارسة ذلك العمل.

*تأمين وسائل وقائية : ويعني بذلك توفير وسائل وقائية وإسعافات أولية وتدريب العمال عليها لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية.

ج-الاستراتيجية الشخصية: وتتمثل في ضرورة استعمال الفرد العامل لوسائل الأمن الفردية والمتمثلة فيما يلي:

*أجهزة التنفس : وتستعمل لحماية العمال من مخاطر الأتربة أو الأبخرة والتي يستنشقها العمال أثناء عملهم، ويمكن استعمال أحد الأجهزة التالية :

* أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم.

* أجهزة تنفس تمد الجسم بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل.

* أجهزة تنفس تنقي المكان .

*الملابس الواقية : تستعمل لتحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به ويشترط فيما يلي:

1-ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت هذه الملابس للوقاية منها.

2-أن تغطي أجزاء الجسم المعروضة للخطر المحيط بها وأن تكون مطابقة لكل عامل.

3-أن تبقى في حالة جيدة نظيفة وجافة.

*الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط: وتستعمل هذه الأجهزة في حالة تعرض العامل لخطر الإشعاعات و تشمل ما يلي:

1-أفلام حساسة يحملها الشخص المعرض للإشعاع وبعد فترة من تعرضه للإشعاع تبيض هذه الأفلام، ثم تقارن بأخرى معروف كمية تعرضها للإشعاع و بذلك يمكن معرفة مدى تعرض العامل للإشعاع.

2- مقياس إشعاعي يسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له العامل.

د- إستراتيجية النظافة الشخصية: إن غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة، من شأنه أن يقلل من نسبة الإصابة بالأمراض الجلدية المهنية لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم، والعناية بالنظافة الشخصية.

ومما يبسر لهم ذلك إمدادهم بوسائل النظافة مثل الماء والصابون وأحواض الغسيل ودواليب لحفظ الملابس وغرف لخلعها.²¹

²¹عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسات المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر،

خلاصة:

ينتج عن ممارسة الفرد لعمله، عدة أخطار تهدد صحته وسلامته المهنية، وأهم هذه الأخطار التي لا تلحق الضرر بالفرد العامل فقط، ولكن بجميع عناصر الإنتاج، من منشآت، آلات، مواد و منتجات....

لقد اختلفت النظريات في تفسير أسباب حدوث الحوادث في أماكن العمل، منها من أرجعها لأسباب وراثية ومنها من أرجعها للمناخ البيئي وللظروف الاجتماعية، الاقتصادية للعامل...، والأغلبية تجمع على أن العوامل الإنسانية هي السبب الرئيسي لوقوع حوادث العمل بفعل نقص الأمن وحتى عدم وجوده، والبعض يرى أنه لا يمكننا أن نأخذ العوامل الإنسانية بعين الاعتبار ما لم تكن الوسائل البيئية والتقنية متوفرة والحقيقة أن حوادث العمل تتفاعل فيها عدة أسباب منها الإنسانية والمادية و، وتؤثر فيها مجموعة من العوامل التي تزيد أو تقلل من حدتها كخبرة العامل، جنسه، حجم المؤسسة... الخ.

ولمعرفة الأسباب الحقيقية والعوامل المؤثرة فيها، واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها، لا بد من التحقيق فيها وتحليلها وكذا إعداد التقارير والسجلات الخاصة بها. أما قياسها، فيمكن المؤسسة من معرفة مستوى السلامة، الذي يدل عليه معدل تكرار وخطورة حوادث العمل، كما يمكنها من مقارنة مستوى السلامة بين فترات مختلفة في المؤسسة والمقارنة مع مؤسسات أخرى.

تعد الأمراض المهنية كذلك من الأخطار في أماكن العمل والتي تضر بصحة الفرد العامل، ويظهر المرض المهني بعد مدة زمنية من ممارسة العمل بسبب طبيعته وظروفه، ويصيب بشكل أكبر الأشخاص الذين لديهم قابلية وراثية للمرض به.

إذن فإن الأمن في العمل يتطلب دراسة عميقة من كل الجوانب الاقتصادية الاجتماعية وخاصة الصحية للمحافظة على الموارد البشرية للمؤسسة وبالتالي أداء المؤسسة ونموها بدون خلل ومن أجل هذا تعد حماية العمال والوقاية المهنية وتطبيق القوانين والقواعد المتعلقة بها في غاية الأهمية لتفادي تضييع الإطارات والكفاءات وكل من يشترك في بلوغ أهداف المؤسسة.

الفصل الثاني

قوانين الأمن في المؤسسات

الجزائية

شهدت صحة العمال وسلامتهم الجسدية مكانة مميزة في جل تشريعات العمل و القوانين الاجتماعية في العالم باعتبارها حقا أساسيا من حقوق الإنسان، و العمل في المؤسسات المستخدمة يحتم ضرورة استخدام وسائل مختلفة في دفع عملية الإنتاج لذا في بعض الأحيان يمكن للمؤسسات استعمال وسائل والآلات و أجهزة يمكن ان تضر بصحة العامل و الذي قد يؤدي الى حوادث و إصابات في أماكن العمل.

نظرا لهذه المخاطر وحفاظا على سلامة العمال أصبحت هناك حتمية للتدخل التشريعي في التطور السريع الذي شهد مختلف النشاطات و ما يصدر من مخاطر قد تؤثر على قدرات العامل البدنية و المعنوية.

سعى المشروع الجزائري إلى معالجة هذه المخاطر من كل الجوانب بإصدار قوانين ونصوص و قواعد تنظيمية و تكوين لجان و مفتشين و تخصيص استراتيجيات للوقاية و الحماية للعامل و المؤسسة.

إذن سنحاول في هذا الفصل تعريف و تحليل مجموع القوانين و النصوص التشريعية، قصد إبراز الدور الفعلي للمنظومة التشريعية في حماية العامل من المخاطر المهنية واستراتيجياتها الوقائية والتوعوية.

المبحث الأول: الأمن في العمل في ظل القوانين الجزائرية

لقد أعطى التشريع الجزائري أهمية كبيرة لحقوق العامل وحمايته من المخاطر التي يمكن ان تصيبه يوميا أثناء أداء عمله، وخصص للأمن وسلامة العامل العديد من المواد التي تنص على حقوقه في الوقاية الصحية والأمن و طب العمل، الحق في الخدمات الاجتماعية، الحق في الراحة، الحق في احترام السلامة البدنية والمعنوية و كرامتهم، وكلها تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية الجزائرية و التوجهات السياسية في مجال الوقاية و الأمن.

كما خصصت الحكومة برامج وقائية وهيئات مختصة للمراقبة والتفتيش عن مختلف الإخطار والتجاوزات التي يمكن إن تلحق الضرر بالموارد البشري وحتى المادي، ووضع آليات للحد من الحوادث والأمراض و الوقاية منها.

المطلب الأول: الأمن المهني في القانون الجزائري

سيتم فيما يلي تقديم الإطار القانوني للأمن في مكان العمل وتطوره.

أولاً: الأمن في مكان العمل حق قانوني للعامل:

لقد كرس الدستور الجزائري الذي اقر في 23 فيفري 1989 المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 والمعدل في 7 فبراير 2016 السلامة والصحة المهنية كحق من الحقوق التي يتمتع بها العامل الجزائري،

وهذا ما تكرسه أيضا القوانين السارية المفعول في هذا المجال حيث تلزم كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بضمان الصحة والسلامة المهنية للعمال.

و تم إقرار الأمن المهني في (المادة 55 ف2) من الدستور وكرسته (المادة 05 ف5) من القانون المتعلق بعلاقات العمل كحق من حقوق العامل، هدفه توفير حمايته من كل الأخطار التي يتعرض لها أثناء العمل مثل الغازات الخطيرة أو السامة والضجيج والحرائق والانفجاريات وغيرها من المخاطر مع إلزامه بتوفير طب العمل لضمان المحافظة على صحة العامل ورقابتها باستمرار وهي المسائل التي عالجها المشرع بموجب القانون (07/88) المؤرخ في : 1988.01.26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا المرسوم التنفيذي رقم (05/91) المؤرخ في : 1991.01.19¹ المتعلق بالقواعد العامة للحماية.

¹ القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، (ج ر عدد 4).

ثانيا:مراحل تطور الإطار التشريعي للأمن في مكان العمل

عرف القانون الجزائري فيما يخص مجال الأمن في العمل مراحل تطورات عديدة قبل ان يصل الى صورته الحالية وتمثلت هذه المراحل في:

1. **المرحلة الأولى:** وتتعلق بالمرحلة الاستعمارية، إذ لم يخل مجال العمل من الأخطار ووقوع حوادث وإصابات عمل خطيرة، خاصة في الورشات والمصانع، ولم تكن ظروف العمل آمنة بالقدر اللازم لمنع وقوع حوادث وإصابات العمل، خاصة ان العامل الجزائري كان مجرد آلة لخدمة أغراض المعمرين.

و كانت غالبية الحوادث ناشئة عن الظروف السيئة للعمل كالحرارة و الرطوبة و سوء التهوية مما ينقص من أداء العمال، الأمر الذي أدى بالحكومة الفرنسية الى اتخاذ إجراءات حيال ذلك، باعتبار ان الجزائر جزء من فرنسا.فوضعت جملة من القوانين والتشريعات التي تراعي فيها حقوق العمال ، بحيث حددت ساعات العمل اليومي بالنسبة للعمال الجزائريين ب11 ساعة في اليوم مقابل 10 ساعات بالنسبة للعمال الفرنسيين كما تضمنته مراسيم 22 مارس و 29 افريل 1848 .

وسرعان ما أدخلت تعديلات في التشريع الفرنسي، الذي كان هدفه الحماية الاجتماعية للعمال، والذي نظمه قانون 19 ماي 1849، والذي تضمن تشغيل البنات وضرورة إقامة رقابة إدارية، ووضع نظام تفتيش العمل لمراقبة الظروف الفيزيائية التي يتعرض لها العمال في مكان العمل، لاسيما إعادة النظر في فترات الراحة الأسبوعية للقضاء على التعب والإرهاق نتيجة تدمير العمال وارتفاع نسبة حوادث العمل و زيادة ضغوط التنظيمات العمالية.²

تجدر الإشارة الى أن الغرض من هذه التشريعات، مهما تنوعت واختلفت أهدافها كانت لحماية العمال الفرنسيين في الدرجة الأولى.³

² د. جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان،الأردن،2016، ص132،133

³ علي عوض حسن، شرح الوجيز في قانون العمل الجزائري الجديد، دار الطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 1975،

2 المرحلة الثانية: تميزت هذه المرحلة التي أعقبت الثورة التحريرية ومقاومة الاستعمار، بارتفاع عدد إصابات وحوادث العمل، حيث لم يكن يصرح بها في كثير من الأحيان، غير ان نسبة الحوادث الناجمة عن الأفعال الإنسانية كانت أعلى من أي فترة سابقة. وفي الفترة التي أعقبت الاستقلال وحتى عام 1965 عرفت منشآت الاقتصاد الوطني تخريبا بفعل الأفعال الهدامة للمعمرين، وللحد من هذه الحوادث تدخلت الهيئات التشريعية في إصدار جملة من القوانين و النصوص ذات الطابع التشريعي، ففي 31 ديسمبر 1962 صدر قانون ينص على العمل بالقوانين الفرنسية لسنة 1949 م عدا التي تمس السيادة الوطنية.

ثم اتجهت السلطة نحو التصنيع و تبني سياسة تنمية اقتصادية عام 1966، و في إطار تحقيق تلك السياسة، تم توسيع مجال استعمال التكنولوجيات الحديثة، و مع توسع قطاع الصناعات زادت حوادث العمل بسبب الظروف الفيزيائية للعمل، و بصدر الأمر 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات، و الذي تضمن علاقات العمل الفردية و الجماعية و الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، و الذي خوله المساهمة في تحسين الظروف الأمنية بأماكن العمل، بدأت تظهر الإجراءات الأولية الخاصة بالأمن و سلامة العمال من الأخطار المهنية.

3 المرحلة الثالثة: ارتبطت هذه المرحلة بالتحول الاقتصادي بالجزائر سنة 1988، حيث حاول المشرع الجزائري، تدعيم التحول الذي تشهده المؤسسة الصناعية من الناحية التسييرية والاقتصادية من اقتصاد حكومي الى اقتصاد السوق بمراسيم جديدة، بهدف حماية العامل من الأخطار المهنية حيث خصص له جوانب كبيرة في تشريعات العمل جاعلا منها أهم المحاور في الحقوق الاجتماعية في الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، كما نظمها بالمواد (13) الى (15) من القانون الأساسي العام للعامل⁴، و قد دعم هذه القوانين بمجموعة من التدابير الوقائية و الأمنية و حماية الصحة و محيط العمل، حيث اصدر القانون (07/88) بتاريخ 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

⁴ قانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (عدد 32)

و قد اعتبرت الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، حيث ركزت عليه المادة الخامسة من قانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،⁵ وبيّنت الفقرة الثانية من المادة السادسة من القانون نفسه، انه يحق للعامل في إطار علاقة العمل احترام سلامته البدنية والمعنوية وكرامته.

كما تم إصدار المرسوم (91/50) المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالأمن والصحة في مكان العمل، و خصصت المواد من (25) الى (66)⁶ منه لوضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدابير الأمن و الوقاية في العمل وكذلك المرسوم (02/427) المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بتنظيم الإعلام و تكوين العمال في ميدان الأمن والأخطار المهنية.

المطلب الثاني: القوانين والمراسيم المتعلقة بالأمن في العمل

لقد تضمن التشريع الجزائري العديد من القوانين والمراسيم و القواعد التي أبرزت اهم الخطوات والإجراءات الأساسية الواجب إتباعها قصد تعزيز ثقافة التوعية والتدريب بمخاطر بيئة العمل، والوقاية والسلامة المهنية على مستوى الفرد والمؤسسة التي يعمل بها. وفيما يلي سنلخص في مجموعة من النقاط ما تضمنته القرارات والقوانين التي تتعلق ببرامج الصحة والسلامة المهنية في الجزائر:

-القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل و الذي يعالج السبل و الوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل لفائدة العمال.⁷

تضمن هذا القانون حماية العمال ووقايتهم من مختلف الإخطار التي يمكن ان يتعرض لها أثناء العمل من الأدخنة والأبخرة والغازات السامة والحرائق والانفجاريات وغيرها من الأخطار

⁵القانون 07/88، المواد 5 و6.

⁶ المرسوم 91-50 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالأمن و الصحة في مكان العمل.

⁷ القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

و ذلك باتخاذ كافة الإجراءات الاحتياطية الضرورية اللازمة لمكافحة و تفادي هذه المخاطر لضمان الإجلاء السريع عند الخطر ، و توفير اللوازم الضرورية للعمل من ألبسة خاصة ،تجهيزات و معدات فردية ذات فعالية عالية ، و مراعاة قواعد و احتياطات الأمن عند اختيار أو اقتناء الطرق و الوسائل التكنولوجية الحديثة، و ضمان انتظام الدورية للتجهيزات والآلات المستعملة في العمل و صيانتها باستمرار من اجل ضمان حسن سيرها و بالتالي ضمان الأمن وسط العمال .

أما فيما يتعلق بطب العمل الذي يعتبر جزء من المنظومة الصحية الوطنية فيهدف التشريع بشأنه، الى ضمان المحافظة على صحة العامل ، و مراقبتها باستمرار، تقاديا لأية مؤثرات ناتجة عن العمل ، وذلك للمحافظة على القدرة البدنية و الفكرية و العقلية للعامل، و وقايته من الأخطار التي يمكن ان تتجر عن حوادث أو أمراض مهنية، و التخفيض من سرعة و نسبة العجز لدى العمال⁸

كما تناول المرسوم رقم 93-120 ما يتعلق بتنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل والصلاحيات المخولة لطبيب العمل من اجراء الفحوصات الطبية للعمال و مراقبة شروط العمل و المهام العلاجية و الوقائية المكلف بها.⁹ وتضمن هذا المرسوم تنظيم طب العمل و تمويله و ذلك بتحديد تنظيم الوقت الضروري لأداء الطبيب لمهامه و تأهيله لممارسة طب العمل ، كما تضمن صلاحياته المتمثلة في الفحص السريري و الفحوصات التكميلية للعمال و اللجوء الى اختصاصي ان تطلب الأمر ذلك. كما تضمن ضرورة الرقابة على نشاطات طب العمل وتكليف أطباء اختصاصيين في طب العمل، يتم تعيينهم من طرف الوزير المكلف بالصحة.

إضافة لما سبق، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في ديسمبر 2002 المتعلق بإرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية وقد تضمن

⁸أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر. 2002. ص151.

⁹ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، (ج. ر عدد 33).

شروط تنظيم ، تعليم ، إعلام وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية¹⁰. وتناول هذا المرسوم تنظيم تعليم العمال بالبرامج والحصص لشرح تدابير الأمن وتكوينهم حسب كفاءات الوقاية من الأخطار المهنية من طرف مراكز التكوين. كما تضمن محتوى برامج التكوين التي يجب ان تحتوي على جانب نظري وآخر تطبيقي، إضافة الى مدة التكوين وأحكام خاصة بتكوين أعضاء لجان النظافة والأمن.

كما حدد المرسوم التنفيذي رقم 05-08 الصادر في 8 جانفي 2005 و المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن¹¹، تشكيلة اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، والتي تتكون من المندوبين الدائمين ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، والأعضاء ذوي الأصوات التداولية الذين يحق لهم التصويت على قرارات اللجنة، والأعضاء ذوي الأصوات الاستشارية. كما يحدد صلاحيات اللجان ومهامها ووسائل عملها في تفتيش أماكن العمل والمشاركة في اعداد برامج التكوين في مجال الوقاية الصحية والامن والاطار المهنية. وقد تمت تكملة بنص المرسوم التنفيذي رقم 05-10 الصادر في جانفي 2005 والمتضمن صلاحيات تشكيل وتنظيم إجراءات لجان الصحة و السلامة في الشركات، والمرسوم التنفيذي رقم 05-11 الذي صدر في جانفي 2005 حول شروط إنشاء خدمات الصحة و السلامة و تنظيمها وتشغيلها. وقد تضمنت المادة 13 من هذا المرسوم زيادة على الصلاحيات المحددة في المواد 8-12 تكليف مصلحة الوقاية بمسك سجلات كل من:

- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية.

¹⁰المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في ديسمبر 2002 حول ارشاد العمال و ابلاغهم و تدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية .

¹¹المرسوم تنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، (ج. ر عدد4).

• سجل حوادث العمل.¹²

من جهته حدد القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، آليات حماية وتعويض العاملين المتعرضين لحوادث خلال أداء عملهم او أثناء التنقل إليه او العودة منه¹³. كما أكد القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، على أهمية الاستثمار في مجال الوقاية و تحسين ظروف العمل على مستوى المؤسسة.

من خلال هذه القوانين والمراسيم تبين لنا ان المنظومة التشريعية الجزائرية عملت على توفير جميع التسهيلات الممكنة لتأمين العامل بتنظيم وتحسين البرامج الأمنية و حماية العامل وترسيخ ثقافة الوقاية لديه عن طريق التدريب و التكوين ، كما سنت على اصدار قوانين تنظم الصحة والسلامة المهنية وشمل هذا التدريب جميع قطاعات العمل.

ولم تكتف السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات، بل اعتمدت على تجسيد سياسات رقابية وتفتيشية لمتابعة البرامج الأمنية والوقائية، وذلك من خلال أجهزة وهيئات مكلفة بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ.

كما ينبغي الإشارة، الى ان التشريع الجزائري تأثر بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر لإصدار هذه القوانين، حيث نجدها في القانون 11/90 المعدل و المتمم والتي تضمنت احكام متماشية مع الاتفاقيات الدولية كالاتفاقية 18 حول الأمراض المهنية و17 حول التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925، مما شكل توجهها نحو التدويل بما يتماشى مع خاصيات القانون الاجتماعي ومنها خاصية التدويل لا سيما في مجال الضمان الاجتماعي والتغطية الاجتماعية بتوسيع التغطية لعدة مخاطر مهنية وصحية واجتماعية كالمرض والأمومة والعجز والشيخوخة وطب العمل والوقاية والأمن وحماية العمال.¹⁴

¹²المرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، (ج. رعد 4).

¹³ القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

¹⁴ خلبفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة 2015، ص 20.

المبحث الثاني: دور هيئات الحماية الصحية والأمنية في التشريع الجزائري

حدد المشرع في المادة الأولى من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الهدف من سن هذا التشريع ، المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال ، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، وتعيين الأشخاص المسؤولين والمسؤولين والمسؤولين المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة ، و يعتبر هدف طموح يرمي لتحسين الظروف لمصلحة العمال ، وتحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع .وأما من حيث نطاق تطبيقه ، فقد أخضعت المادة الثانية كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه . وهذا يشمل المؤسسات الصناعية والتجارية والدواوين العمومية ، والمهن الحرة ، والشركات المدنية والجمعيات مهما كان نوعها وحتى المعامل العائلية والعمومية النص ، تنطبق أحكامه على المؤسسات النقل والمناجم والمقالع والنشاطات الفلاحية .

حتى يتمكن من الإلمام بهذه الأجهزة تم تقسيم المبحث الى مطلبين ، خصص المطلب الأول لدراسة أجهزة الوقاية الصحية والأمن من حيث التشكيل والمهام ، وتطرق المطلب الثاني لدور اللجان المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية .

المطلب الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في إنشاء لجان الوقاية ، ووكّل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن¹⁵ ، وإن كانت إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا أن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى ، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية¹⁶ ، أي نصوص القانون المنظمة لهذا المجال ، وكذلك من الناحية العملية من حيث عدد العمال

¹⁵ مرسوم تنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومنديوي الوقاية الصحية والأمن ، (ج. ر عدد4).

¹⁶ المرسوم التنفيذي رقم 09-05 ، المواد 2-3 .

في المؤسسة المستخدمة، في حين أنها تشترك تقريبا في المهام والاختصاصات الممنوحة لها.

أولاً: من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن

إن ذكر مصطلح أجهزة يعني أنها تأخذ عدة أشكال¹⁷، فقد تكتفي المؤسسة بالمندوبين فقط، أو تتعداه إلى اللجان، كما يمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصلحة للوقاية والأمن.

أ- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبين للوقاية الصحية والأمن إذا كان عدد العمال المشتغلين يساوي أو يقل عن تسعة (09)، فتكتفي بمندوب واحد يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال. ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم على أن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

ب- تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن

تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا للوقاية الصحية والأمن¹⁸ إذا كانت تشغل أكثر من تسعة (09) عمال، تربطهم بالمؤسسة عقود عمل غير محددة المدة وتتكون اللجان متساوية الأعضاء من ثلاثة (03) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ونفس العدد لممثلي العمال. هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد دون أن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل تسعة (09) عمال، وتسمى لجان الوحدة، أما إذا كانت تشغل أقل من (09) فتكتفي بالمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر.

تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان العمال، ويلاحظ أن تشكيلتها أقل من لجان المؤسسة. سواء تعلق الأمر بلجان الوحدة أو المؤسسة فإن تعيين ممثلي العمال يكون من

¹⁷سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية و الأمن في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 11 ، الجزائر، 2014. ص 80 .

¹⁸ المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة 22.

قبل الهيكل النقابي¹⁹ الأكثر تمثيلا أو من طرف لجنة المشاركة، ويتم اللجوء إلى الانتخاب من قبل مجموعة العمال كآخر حل، على أن تتوفر في ممثل العمال المؤهلات والخبرات في مجال الوقاية الصحية والأمن. وتستمر عضوية أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، وتعود الرئاسة إلى مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثله.

ج-إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزاميا وإجباريا، مصلحة الوقاية الصحية والأمن.²⁰ حين يفوق عدد العمال المشغلين بها خمسين (50) عاملا، أو كلما اقتضت أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها، مثلا حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

ثانيا - مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن

رغم تعدد هذه الأجهزة واختلافها من حيث تشكيلها وتنظيمها وكذا سير عملها، إلا أنها تشترك في المهمة الأساسية المنوطة بهم، وهي الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن مراعاة لصحة العمال، لكن تنوع هذه الأجهزة بين التضييق والتوسيع يؤدي بالضرورة أيضا إلى التأثير على طبيعة المهام الموكلة لهم، خاصة حين يتعلق الأمر بالمندوبين واللجان من جهة ومصلحة الوقاية من جهة أخرى.

1-مهام مندوبي ولجان الوقاية الصحية والأمن

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاث أشهر، وتجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة ذلك يتم ذلك بناء على استدعاء من رئيس اللجنة.²¹ يمكن للجنة أن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن

¹⁹ انظر المواد من 93 إلى 113 من القانون 90-11.

²⁰ انظر المواد 2-3-4 من المرسوم التنفيذي 05-11.

²¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005 يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن، المادة 8 (ج ر عدد4).

وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها، تدون مداورات في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة. وتتمثل صلاحياتها فيما يلي²²:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قاعدة الحماية، سواء كانت جماعية من حيث الاستعمال أو فردية، خاصة بكل عامل، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل التأكد أيضا من مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة.
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، وتكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها، بالإضافة إلى التأكد من انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل.
- المساهمة في إعلام العمال وتكوين مستخدمين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة، والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الالتحاق بأول مرة أو عند تغير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل.
- دراسة حوادث العمل وإعداد الإحصائيات المرتبطة بها، ليتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

2- مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تكلف مصلحة الوقاية والأمن باتخاذ التدابير الوقاية التي تقرها اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحية والأمن بالمؤسسة طبقا للتنظيمات المعمول بها وتتمتع بالصلاحيات التالية²³:

- تساهم في إعداد السياسة العامة للمؤسسة بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن، والسهر على تنفيذها في بعض المجالات خاصة ما تعلق بالتحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

²² انظر المواد 3 -8 من نفس المرجع .

²³ انظر المواد 8-9-10-11-12 من المرسوم 93-120.

- تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل بالاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء، والسهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية والأمن وسط العمل.
- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للحماية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية بالاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء.
- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية، في كل تحقيق حول حوادث العمل والأمور التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب وخيمة.
- إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً.
- المساهمة في تربية عمال المؤسسة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتكوينهم.
- إعداد البرامج السنوية المتعددة في مجال تكوين وتحسين المستوى بالنسبة لجميع العمال لاسيما المشتغلين الجدد.
- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل بتعليم العمال أو التدابير المتعلقة بمكافحة الحرائق، والتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- وتكلف مصلحة الوقاية والأمن بتنظيم تعليم فرق بالتدخل والإنقاذ في مجال مكافحة الحرائق، ووضع مخطط للتدخل وكذا السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق.²⁴
- وعليه يكون من صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن التدخل في كل المجالات التي تساهم في تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساعدة بعض الهيئات المتخصصة أحيانا حين تستدعي طبيعة العمل ذلك، لاسيما فيما يخص الوقاية الصناعية والبيئية في وسط العمل، وتكون مساعدة هذه الهيئات من خلال الدراسة والبحث الذي يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية، في محاولة للتقليل منها أو القضاء عليها إن أمكن. إذ تحاول من خلال الدراسة إدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل، وتوسيع المحلات أو تحديثها، واقتناء لأجهزة ومعدات أو تجهيزات تتناسب أكثر مع العمل، وتغيير الطرق والكيفيات التقليدية، واستعمال كل مادة جديدة إذا كانت تساهم في حماية العامل.

²⁴ انظر المادة 10 من نفس المرسوم. 93-120.

بالإضافة إلى هذه الصلاحيات تلتزم مصلحة الوقاية الصحية والأمن بمسك مجموعة من السجلات،²⁵ نبينها فيما يلي:

أ- **سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل:** الذي يتضمن ملاحظات وآراء الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وكذا طب العمل، فيما يتعلق بالأمراض الخطيرة والمضرة بصحة العمال وأمنهم، التي قد يلاحظها عند تطبيق القواعد المنصوص عليها في القانون، والمحددة لمعايير الصحة والأمن في أماكن العمل وكذا التوصيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل.

ب- **سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل:** يتضمن حوادث العمل الخطيرة والقائلة التي وقعت في مكان العمل، وتسجيل الأمراض المهنية²⁶ التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد أسبابها، مع ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها أو كيفية مواجهتها.

ج- **سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية:** باعتبار أن الآلات والمنشآت من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات وتوصيات الهيئة المختصة التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزات الصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع، وضرورة أن يدون في هذا الدفتر تاريخ إجراء هذا الفحص.

د- **سجل حوادث العمل:** ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحادثة منها تاريخ وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها والإصابات التي خلفها، أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال اسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به²⁷.

وأخيرا نتوصل إلى القول إن تدابير الوقاية الصحية والأمن هي التزام مشترك بين المستخدم والعمال، ذلك أن المستخدمين مطالبون بإعداد تدابير الوقاية الصحية والأمن والسهر على احترامها، بالإضافة إلى إحاطة العامل قبل مزاولته أي مهنة بكل المخاطر التي

²⁵ انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120.

²⁶ القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6-02-1996 يتعلق بمفتشيه العمل معدل ومتمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، المادة 10، (ج ر عدد06)

²⁷ انظر المواد من 9الي 19 من المرسوم التنفيذي 05-11.

تحتويها، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية التي تتناسب مع الخطر وتدريب العمال على استخدامها حتى تكون ذات فعالية، ويبين المخاطر المحتملة في حال عدم استعمالها، والجزائرات المقررة للعمال المخالفين²⁸.

المطلب الثاني: دور لجان المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

إن الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولا على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن البعض منها، وفي كثير من الأحيان لا تقدمها كما هو مقرر قانونا، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرتها اللامبالاة وعدم الاهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، كلما زادت مسببة الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وقد صاحب هذا التوسع في مفهوم ومجال النشاط النقابي،²⁹ توسع موازي لاهتمام قانون العمل وتوسعه هو الآخر في تبني بعض مطالب العمال الخاصة بالمشاركة في التسيير والإدارة، ضمن اطر وأساليب محددة، تتمثل على الخصوص في مجالس العمال ولجان المؤسسات.

وسنتطرق لهذه الأجهزة من حيث تشكيلها و اختصاصاتها فيما يلي.

اولا - تشكيل أجهزة المشاركة: نص المشرع على أن الهدف من أجهزة المشاركة،³⁰ هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم، وتكون على دراية بما يحتاجونه من تدابير تضمن لهم السلامة في أماكن العمل.

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، فإذا كان عدد العمال أقل أو يساوي 20 عاملا فتقتصر مشاركة العمال على مندوبين فقط، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها

²⁸ المادة 11 من المرجع نفسه.

المرجع نفسه، ص. 29.268

³⁰ الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المادة 91.

عدة أماكن وكل وحدة منها تشغل أقل من 20 عاملا لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز هذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحر، المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، مثال مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50، ومندوبان إذا كان عدد العمال من 51 إلى 151.

لا يكون الاقتراع مفتوحا لكل العمال،³¹ بل إن هناك فئات محددة قانونا، منعها المشرع من ذلك. " ويعتبر غير قابل للانتخاب عليه الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية ".³² وفي حال اعتراض بعض المشاركين في الاقتراح ترفع النتائج للقسم الاجتماعي للمحكمة المختصة

بعد تثبيت نتائج الانتخاب يتولى المندوبون انتخاب لجان المشاركة، لتتولى هذه الأخيرة إعداد نظامها الداخلي، وانتخاب مكاتبها المتكونة من الرئيس ونائب له.³³

ثانيا - اختصاصات لجان المشاركة في مجال الامن في مكان العمل:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة بتنوع المجالات التي يمكن أن تتدخل فيها³⁴، فمنها ما هو متصل بمكان العمل، ومنها ما يتعلق بممارس الرقابة على المؤسسة المستخدمة، هذا التنوع يساهم بتقديم أفضل حماية للعمال³⁵.

³¹Tayeb Belloula, *Droit du travail*. Edition Dahlab, Alger, 1994, p. 509.

³² قانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد 17). معدل و متمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991، (ج ر عدد 68) و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994، (ج ر عدد 20) معدل و متمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مادة 97.

³³ المرجع نفسه، مادة 100.

³⁴أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج الجزائر، 2002، ص. 288.

³⁵القانون 90-11، مرجع سابق، مادة 97.

تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات المرتبطة بصحة وأمن العمال وأسباب حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة أو لها علاقة بذلك على الأقل دون أن يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة.

أما صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة، فتمارس داخل المؤسسة المستخدمة لمعرفة مدى تطبيقها للنصوص القانونية والتنظيمية، كما تساهم في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أما إذا لاحظت لجان المشاركة أي تقصير وإخلال من طرف المؤسسة المستخدمة، فقد منحها المشرع صلاحية القيام بأي إجراء داخل المؤسسة المستخدمة لضمان احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطلب العمل.

اذن تتولى لجان المشاركة مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، ويمكنها القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

خلاصة:

من خلال دراسة كل القوانين والمراسيم التشريعية والقواعد المتعلقة بأمن وسلامة العامل، تبين لنا استعداد التشريع الجزائري لترقية برامج السلامة والاستراتيجيات الوقائية، حيث تم إصدار أكثر من مائة نص ذات طابع تشريعي وتنظيمي تتعلق بالأمن والوقاية من الإخطار منها القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية، الأمن وطب العمل، والذي يمثل الأساس المرجعي المنظم لهذا المجال.

إن هذا الإطار التشريعي والتنظيمي ينص أيضا على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار المعترف بها عالميا، لاسيما حوادث العمل والأمراض المهنية. في هذا الصدد، اذكر بأن القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يشكل أساس الحماية الاجتماعية لضحايا حوادث العمل والأمراض

الفصل الثاني: قوانين الأمن في المؤسسات الجزائرية

المهنية، حيث أن ذات القانون يحدد طبيعة وشروط التكفل بالمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم.

كما قامت السلطات الجزائرية بتجسيد سياسة وقائية في الميدان من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات مكلفة بالمراقبة والتفتيش كالهئية الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال، البناء والأشغال العمومية والري والمفتشية العامة للعمل والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي للعمال الأجراء، حيث تسهر هذه الهيئات على ضمان احترام القوانين والتشريعات في أماكن العمل، مما يسمح للعمال بأداء مهامهم في سلامة تامة.

الفصل الثالث

دراسة حالة المؤسسة زرار للبناء

تمهيد:

بعد ما قمنا في الفصول السابقة للبحث بعرض المشكلة والتطرق الى اهم الجوانب المرتبطة بها، سنحاول من خلال هذه الدراسة الميدانية ترجمة الحقائق الى معطيات وذلك بالاستناد الى منهجية تقوم على تحويل المعطيات النظرية الى حقائق ملموسة اعتمادا على البيانات المتحصل عليها من الميدان، ونسعى من خلال هذه الدراسة الى الإجابة على التساؤلات التي طرحت و الوصول الى الحقائق المرجوة. و بناءا على ذلك خصص المبحث الأول من هذا الفصل للتطرق الى التعريف بمؤسسة الدراسة ومهامها اما في المبحث الثاني فيتم فيه تحليل البيانات وفق الفرضيات المدروسة والكشف عن نتائجها.

المبحث الأول: التعريف بمجتمع و عينة الدراسة .

سيتم في هذا المبحث التعريف بمجتمع الدراسة والمؤسسة محل الدراسة بنشاطاتها و هيكلها التنظيمي

المطلب الأول: التعريف بعينة الدراسة .

عينة البحث :

تتمثل عينة البحث في المجتمع الأصلي المقدر ب15 عامل من اصل 29 ينقسمون لمجموعتين و هذا حسب ظروف العمل.

اختيرت عينة البحث بطريقة مقصودة، حيث ان عمال هذه الوحدة كانوا من العمال الأكثر تعرضا لحوادث العمل مقارنة مع القسم الاداري التابع للمؤسسة.

المطلب الثاني: التعريف بمؤسسة البناء زرار

أولاً: تعريف المؤسسة:

هي مؤسسة خاصة ذات أسهم تقوم على اعمال البناء وكل ما يتعلق بتطبيق مواد البناء، تخضع للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون التجاري.نشأت في 12 اكتوبر سنة 2009 على يد سفيان زرار المتخصص في مواد البناء وإعادة تأهيل المباني.تستخدم المؤسسة 29 عاملاً ينقسمون الى قسم إداري يضم 14 عاملاً يشغلون المهام الإدارية والتسويقية و قسم ميداني يضم 15 عاملاً يقومون بالإعمال البنائية في ميدان البناء.

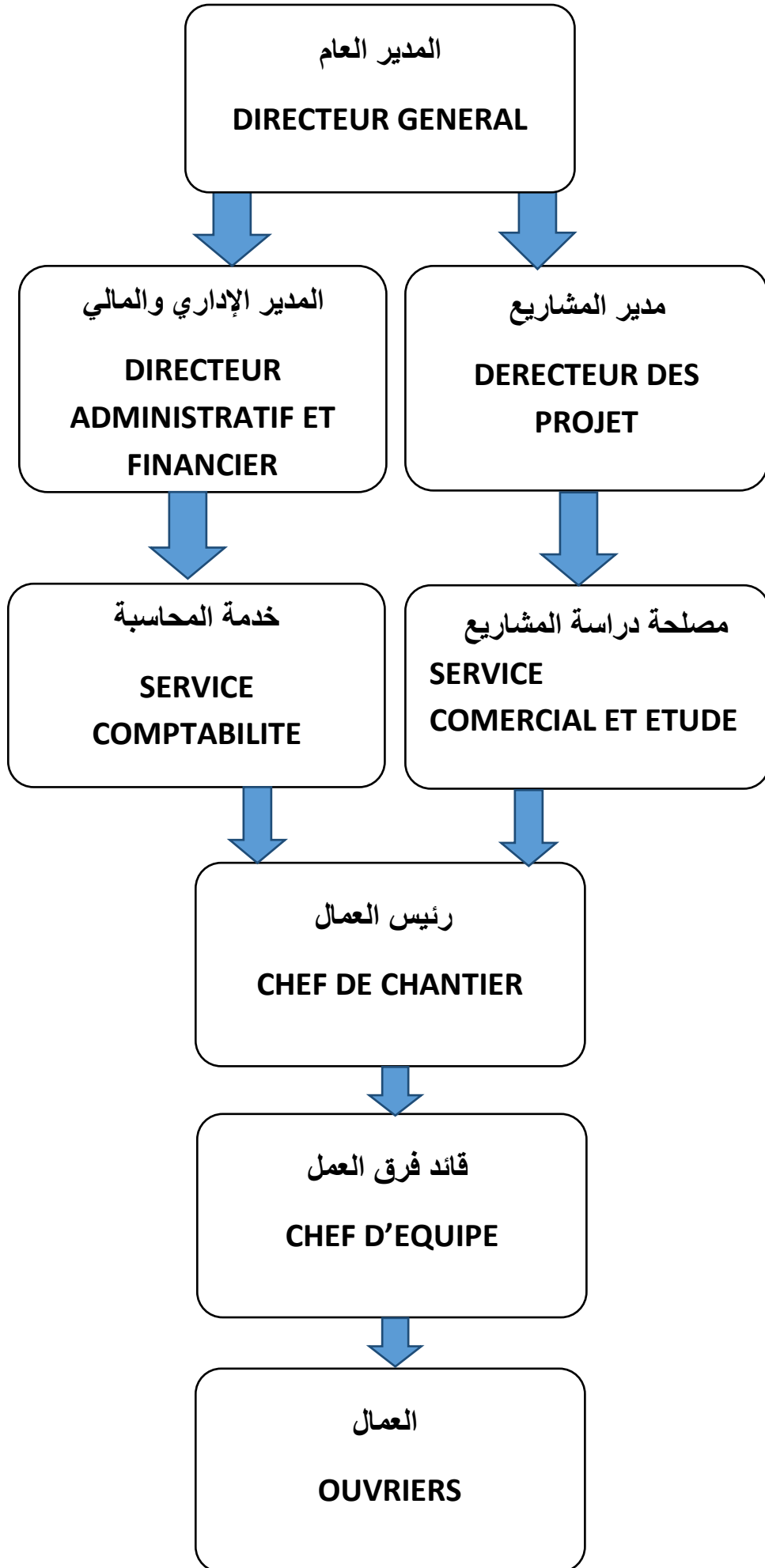
يقع مقرها في ولاية تيزي وزو المدينة الجديدة نهج كريم بلقاسم.

ثانياً : نشاطات المؤسسة:

يتمثل نشاط مؤسسة زرار في الأعمال الإنشائية في البناءات الحديثة وتكسية البناءات الخارجية او التلبيس الخارجي، ويتمثل في عملية تغطية سطح المباني بالخرسانة المنحوتة والمطبوعة التي يتم استخدامها في الأرصفة والطوابق والأرضيات الداخلية والبلاطة، للتلبيس الداخلي والخارجي وتقنية قذف الخرسانة بالآلة للوصول إلى الأماكن المعقدة كالأنفاق والسقوف العالية. ويتم تطبيق أكثر من مادة واحدة للحماية من الأحوال الجوية والتآكل بسبب الرطوبة.

كما تتكفل المؤسسة بمشاريع ترميم المباني الهشة ومشاريع البناء الشبه منتهية وإعادة تأهيل المباني وتجديدها بالتقنيات الحديثة والتي يتم فيها معالجة مواد التطبيق(الخرسانة) لتبدو و كأنها مادة طبيعية كالأرضيات الخشبية او الحجر الطبيعي. و يمكن اختيار النماذج حسب رغبة العملاء في القطاع الخاص والعام.

ثالثاً : الهيكل التنظيمي: يتمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة زرار فيما يلي:



مثلما يوضح نموذج الهيكل التنظيمي أعلاه تنقسم الوظائف في مؤسسة زرار للبناء الى ثلاثة اقسام:

1-المدير العام للمؤسسة:

يقوم بتسيير المؤسسة ويتخذ القرارات اللازمة لإدارة والإشراف على كل المشاريع لتحسين الخدمة وتقديم أفضلها للزبائن.

2-قسم الإدارة يضم كل من:

مدير المشاريع: ويقوم على ادارة مشروع واحد او أكثر من مرحلة التفاوض قبل توقيع المشروع الى مرحله ما بعد توقيع العقد، وادارة فريق واحد او أكثر، ووضع الإجراءات لاحترام الميزانية والمواعيد النهائية وجودة الخدمة.

المدير الاداري والمالي: يحدد ويشرف على العمليات الإدارية والاجراءات القانونية والإدارة المالية (الخزينة ومراقبة الميزانية)، ادارة الهيكل الإداري للمؤسسة وفقا للخيارات الإستراتيجية التي تتبناها المؤسسة.

مصلحة دراسة المشاريع: مهمتها تتمثل في تحصيل أفضل المشاريع ولذا يجب على المصلحة وضع سياسة تقوم على دراسة سوق المشاريع والحصول على أفضل الصفقات مع أهم العملاء.

خدمة المحاسبة: يقوم المحاسب بإجراء عملية المحاسبة العامة للشركة وكشوف الرواتب وفواتير العملاء ومستندات المحاسبة، بالإضافة الى محاسبة التكاليف الخاصة بها ويربط بين الإدارة والمحاسبين القانونيين ومصالح الضرائب.

3-قسم العمل الميداني : ويتكون من :

رئيس العمال: يقوم بتوجيه جزء اوكل العمل ويشرف على تركيب موقع العمل، تسليم واستقبال الآلات ومواد العمل ويساعد على السيطرة على اللوازم وشؤون الفريق.

قائد فريق العمل: يقوم بإعداد موقع العمل وفق القيود والعقبات الموجودة به، ويراقب سير العمل ويراجع الاداء العام للعمال في نهاية العمل.

العمال: هم العمال الذين يتولون عملية البناء والتهيئة ويكون ذلك يدويا وميكانيكيا على حسب الوسائل المتاحة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

من اجل التحقق من قبول او رفض الفرضية العامة، لا بد من عرض و تحليل نتائج الاستبيان لعينة الدراسة، و ذلك من خلال تحليل نتائج كل سؤال ، و هذا ما سيعرض في هذا المبحث.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الأولية:

عرض نتائج المقابلة: من أجل التعرف عن واقع الأمن بالمؤسسة وخصوصا التدريب الخاص بالأمن والوقاية، وكذا وضع أساليب التوعية الوقائية ومعرفة مدى دعم الإدارة، بالإضافة إلى التعرف عن اللجنة القائمة على تطبيق سياسة الأمن في مكان العمل، تم مقابلة المدير العام للمؤسسة السيد سفيان زرار و كذلك و العمال الذين يمثلون عينة البحث و عددهم 15.

عرض نتائج الملاحظة: من خلال الملاحظات التي قام بها الباحث والتي كانت ترمي إلى التعرف على مكان العمل الخاص بأفراد المجتمع الأصلي للبحث والظروف المحيطة به، ووسائل الأمن الفردية والجماعية التي يستخدمونها بالإضافة إلى رصد سلوكياتهم أثناء مزاولتهم للعمل، إضافة إلى التعرف على أساليب التوعية الوقائية المتوفرة في مكان العمل من حيث محتوياتها والأماكن الموضوعة فيها فقد تم التوصل إلى ما يلي:

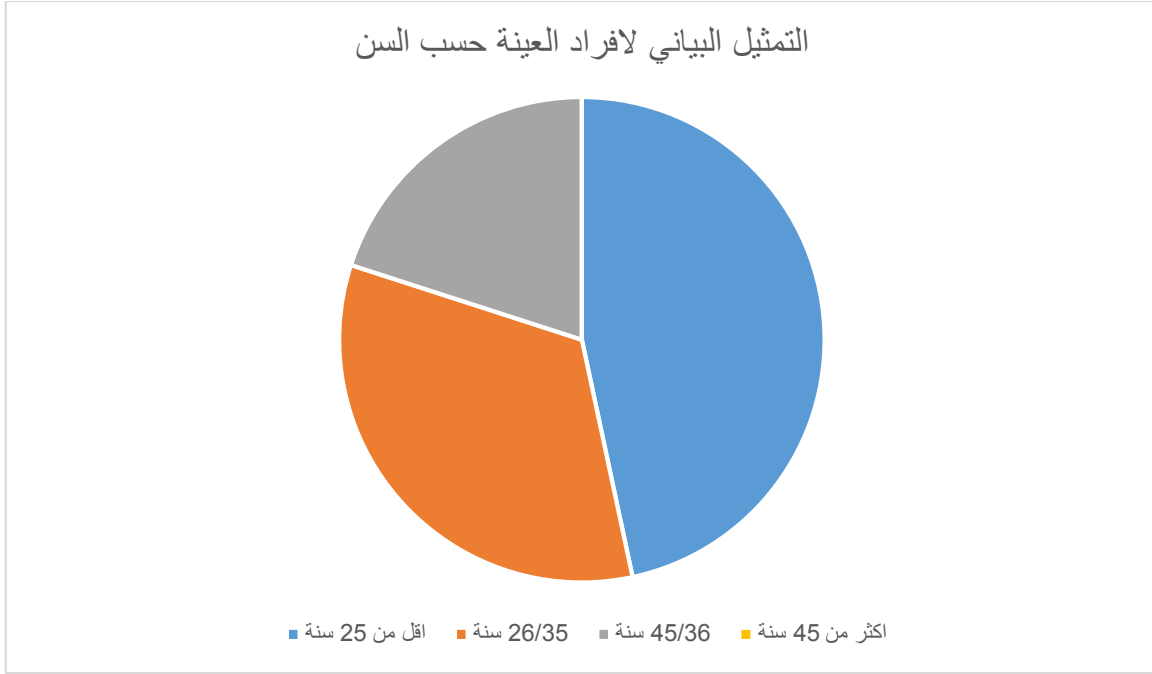
بيئة العمل: لقد لوحظ أن بيئة العمل التي يزاول فيها العمال وظائفهم من حيث الظروف الفيزيائية المتمثلة في الحرارة، الإضاءة، بنوعيتها: الطبيعية والاصطناعية، الضوضاء ، هي ظروف ملائمة ومناسبة لقيام العمال بأعمالهم بارتياح، أما من حيث النظافة فقد لوحظ أن هناك نظافة تامة لأماكن العمل، بدليل أن العمال هم المسؤولون على نظافة مكان العمل من كل الشوائب والبقايا التي قد تعطلهم عن العمل أو توقعهم في الحوادث.

أساليب التوعية الوقائية: لقد لوحظ تنوع في أساليب التوعية الوقائية داخل مكان العمل، فقد تنوعت بين الملصقات الكتابية والملصقات على شكل صور لوسائل الوقاية الفردية التي من المفروض أن يستعملها كل عامل أثناء قيامه بعمله ومن حيث شكلها فقد بدت واضحة وبسيطة .

سلوك العمال : لقد لوحظ أن هناك اتصال مفرد بين العمال بالإضافة إلى التنقلات غير المرتبطة بالعمل من طرفهم، كما لوحظ أيضا الغياب التام للمشرف الذي يوجه العمال ويراقبهم على استخدام الوسائل الوقائية.

جدول 1 يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

النسبة %	التكرار	فئات العمر
46.6%	07	اقل من 25 سنة
33.3%	05	35/25 سنة
20%	03	45/36 سنة
00%	00	أكثر من 45 سنة
100%	15	المجموع



من خلال الجدول رقم 01 والذي يتضمن متغير السن لأفراد العينة بين لنا ما يلي:

أغلب أفراد العينة تمثلهم الفئة العمرية التي تقل عن 25 سنة بنسبة 46.6% والفئات العمرية بين 26-35 سنة بنسبة مئوية مقدرة ب 33.3% من مجموع الفئة العمرية الأخرى وتليها الفئة العمرية من 36-45 وتمثلهم نسبة 20% ونلاحظ ان الفئة العمرية الأكثر من 45 سنة منعدمة ضمن أفراد العينة.

ويمكن القول من خلال ما سبق أن المؤسسة مكان الدراسة (زرار للبناء) يمثل فيها عنصر الشباب النسبة الأعلى من خلال الفئتين على التوالي الأقل من 25 ومن 26-35 وهذا راجع لكون الشباب يتمتعون بقدرات فكرية وجسدية تساعدهم على الحركة وأداء العمل بسهولة كما أن لهم القدرة على استيعاب الأوامر وتنفيذها بسرعة وبدقة.

أما بالنسبة للفئة العمرية 36-45 فتمثلها نسبة 20% وهي ضعيفة نسبيا وذلك بسبب عدم تمتع هذه الفئة على اللياقة البدنية اللازمة للعمل في المواقع الميدانية التي تتطلب جهد كبير وسرعة في أداء العمل.

جدول 2 : يمثل توزع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى الدراسي

النسبة %	التكرار	المستوى الدراسي
00%	00	دون مستوى
33.3%	05	مستوى ابتدائي
46.6%	07	مستوى متوسط
20%	03	مستوى ثانوي
00%	00	مستوى جامعي
100%	15	المجموع

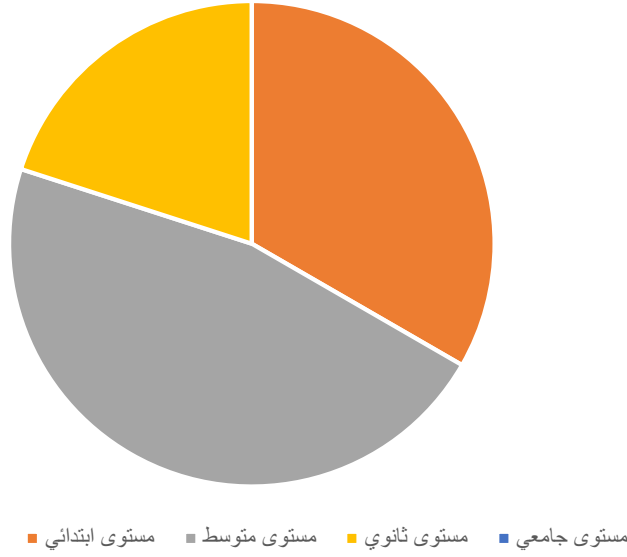
من خلال الجدول رقم 02 والذي يمثل المستوى الدراسي لأفراد العينة ، نلاحظ أن: 46.6 % من إجمالي العينة لهم مستوى متوسط تليها نسبة 33.3 % من أفراد العينة لهم مستوى ابتدائي و ثانوي أما المستوى الجامعي فهو منعدم ويمكن تحليل النتائج كالآتي:

تولي المؤسسة أهمية صغيرة للمستوى الدراسي بالرغم من أنه لا يوجد عمال دون مستوى في المؤسسة وذلك من خلال النسبة التي يمثلها المستويات الأخرى وهذا راجع لكونهم يتمتعون بسرعة الفهم واكتساب المهارات والمعلومات إضافة إلى ذلك لنقل المسؤولية لهذا العمل على القطاع ككل وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة المردودية التي تعود في الأخير على المؤسسة .

فيما يخص فئة المستوى الجامعي فهذا راجع بالخصوص إلى عدم تطلب هذا العمل على مستوى عالي .

الفصل الثالث: دراسة حالة المؤسسة زرار للبناء

الشكل رقم 2: التمثيل البياني لأفراد العينة وفقا لمتغير المستوى الدراسي



جدول 3: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الأقدمية.

السنوات	التكرار	النسبة %
أقل من سنتين	02	13.3%
من سنتين الى 5 سنوات	03	20%
من 5 الى 10 سنوات	10	66.6%
المجموع	15	100%

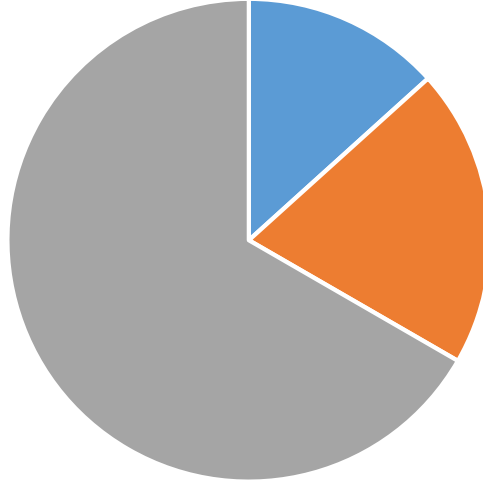
يمثل الجدول رقم 3 توزيع افراد العينة حسب الاقدمية ونلاحظ ان اغلبية العينة تتكون من عاملين خبرتهم تتراوح ما بين 5-10 سنوات حيث بلغت النسبة 66.6%، وكانت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرة ما بين 2-5 سنوات تقدر ب 20% و 13.3% للفئة التي نقل خبرتهم عن سنتين.

من خلال هذه النسب يتبين أن أغلبية العاملين لهم اقدمية تتراوح بين 5 الى 10 سنوات و هذا يمكن ان يخلق نوع من الانتماء و الارتباط بين العمال و بين عمال مستويات

الفصل الثالث: دراسة حالة المؤسسة زرار للبناء

التنظيم الأخرى، كما يمكنهم اكتساب المهارة و الخبرة اللازمة للعمل و الوقاية من المخاطر و حوادث العمل.

الشكل 3: التمثيل البياني لأفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية



■ أقل من سنتين ■ من 2 الى 5 سنوات ■ من 5 الى 10 سنوات

المطلب الثاني: تحليل بيانات البحث حسب الفرضيات

الفرضية الأولى: يؤدي استعمال وسائل الأمن إلى تجنب الإصابات والحوادث في العمل.

جدول 4 :يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا كنت المؤسسة تتوفر على
الإمكانيات الأزمة لتطبيق قواعد الصحة والسلامة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	12	80%
لا	01	6.66%
ليس كلها	02	13.33%
المجموع	15	100%

يمثل الجدول رقم 4 نسبة أفراد العينة الذين يعتقدون أن المؤسسة توفر لهم الإمكانيات لتطبيق قواعد الصحة و السلامة و التي تقدر نسبتهم ب 80% ، أما 6.66% من نسبة أفراد العينة اى فرد واحد كان له رأي سلبي إذ إجابته كانت بلا و هذا راجع لعدم اقتناعه بان المؤسسة تتوفر عل كل الوسائل و المعدات التي تضمن سلامة العاملين داخلها ،أما 13.33% من أفراد العينة فيرون أن المؤسسة قادرة على تطبيق قواعد الصحة و السلامة و لكن لا تتوفر على كل الإمكانيات، و من هذا نستنتج أن أغلبية أفراد العينة موافقين على أن المؤسسة يمكن أن تضمن لهم الأمن من خلال الإمكانيات و الوسائل التي تستخدمها.

جدول 5: يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا كانوا يرتدون بدلة الوقاية في أماكن العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	15	100%
لا	0	00%
ليس دائما	0	00%
المجموع	15	100%

تشير بيانات الجدول ان كل افراد العينة كانت إجابتهم بنعم أي بنسبة 100% من العمال الذين يرتدون بدلة الأمن إثناء العمل في حين انعدمت الإجابة بلا، لذا نستنتج ان ارتداء بدلة الأمن ضروري لكل العمال وهذا راجع لسلامة أجسادهم وعدم التعرض للإصابات من الآلات المستخدمة.

جدول 6: يبين العمال الذين يرتدون القفازات اثناء عملهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	12	80%
لا	00	00%
ليس دائما	03	20%
المجموع	15	100%

الفصل الثالث: دراسة حالة المؤسسة زرار للبناء

يتضح من خلال الجدول ان أغلبية أفراد العينة كانت إجابتهم بنعم حيث بلغت نسبتهم 80% وبينهم 20 % كان جوابهم أنهم لا يرتدونها دائما بينما المجيبين بلا فهي منعدمة.

من خلال الجدول نستخلص ان أغلبية العمال يرتدون قفازات اثناء عملهم فهي ضرورية لوقاية الأيدي من التعامل مع المواد الكيميائية والأدوات الثقيلة التي يمكن ان تسبب لهم أمراض جلدية خطيرة.

جدول 7: يبين العمال الذين يرتدون نظارات وقائية اثناء عملهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	10	66.6%
لا	03	20%
ليس دائما	02	13.3%
المجموع	15	100%

يتضح من خلال الجدول ان اغلبية افراد العينة كانت اجابتهم بنعم وتمثلت نسبتهم في 66.6% بينما 20% من العمال لا يرتدون نظارات وقائية و 13.3% منهم لا يرتدونها دائما.

نستنتج إذا ان العمل في البناء يحتاج الى وقاية للعينين وهذا لتجنب دخول الحصى والغبار وكذلك تقي من الأمراض التي يمكن ان تسببها المواد الكيميائية المستعملة، غير ان بعض العمال لا يرتدون النظارات بصفة دائمة او نهائيا لأنها تمنعهم من النظر بوضوح حسب قولهم.

جدول 8: يبين العمال الذين يرتدون قناع الوقاية اثناء عملهم

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	07	46.6%
لا	04	26.6%
ليس دائما	04	26.6%
المجموع	15	100%

يتضح لنا من خلال الجدول ان نسبة افراد العينة الذين لا يرتدون قناع الوقاية تمثل 46.6% اما الذين يرتدونه فيمثلون نسبة 26.6% من افراد العينة و26.6% منهم يرتدونها عند الحاجة فقط اذن نستنتج من خلال النتائج المتحصل عليها ان تقريبا نصف افراد العينة لا يرتدون أفنعة وهذا يمكن ان يشكل خطر على صحتهم عن طريق استنشاق الغبار والإصابة بأمراض رئوية كالربو وغيرها.

جدول 9 : يبين العمال الذين يرتدون الخوذة اثناء عملهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	15	100%
لا	0	00%
ليس دائما	0	00%
المجموع	15	100%

كما يوضح لنا الجدول فان نسبة ارتداء الخوذة من افراد العينة تشير الى 100%

وهذا يعني ان كل العمال ملزمين بتطبيق قواعد العمل فيما يخص لبس خوذة الأمن حيث يرجع هذا الى خطر سقوط الأشياء او حتى سقوط العمال من اعلى المباني والخوذة تضمن عدم التعرض للإصابات على مستوى الرأس.

تحليل الفرضية الثانية: كلما زادة المراقبة على احترام قواعد الامن كلما انخفضت الحوادث و الإصابات .

جدول 10 :يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا هناك عقوبات بسبب عدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	00	%00
لا	15	%100
المجموع	15	%100

يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا هناك عقوبات بسبب عدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية.

نلاحظ من خلال الجدول استجابة افراد العينة اذ كانوا قد تعرضوا من قبل لعقوبات بسبب عدم استخدامهم وسائل الوقاية الشخصية وقد كانت إجابتهم كلهم بعدم تعرضهم لأي عقوبات، وذلك بنسبة 100% وهذا قد يدل على عدم صرامة المؤسسة اتجاه المخالفين لقواعد الأمن والسلامة.

جدول 11: يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا كانت هناك مراقبة على استخدام وسائل الوقاية الشخصية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	00	%00
لا	15	%100
المجموع	15	%100

يؤكد الجدول أن جميع أفراد العينة الذين تم استجوابهم حول ما إذا كانت هناك رقابة على استعمالهم لوسائل الوقاية كانت إجابتهم بلا حيث أنهم اجمعوا على عدم وجود رقابة ، و هذا دليل على عدم تطبيق قوانين الرقابة من طرف المؤسسة فيما يخص استعمال وسائل الوقاية و السلامة.

جدول 12: يوضح استجابة أفراد العينة حول تعرضهم لأمراض و إصابات أثناء عملهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	03	%20
لا	12	%80
المجموع	15	%100

الجدول رقم 12 يمثل استجابة أفراد العينة حول تعرضهم لأمراض و إصابات أثناء عملهم و كانت الإجابات كالاتي:

80% من العمال لم يتعرضوا من قبل الى إصابات و لم يمرضوا نتيجة العمل وتمثل هذه النسبة أغلبية أفراد العينة.

أما 03 أفراد من العينة أي ما يمثل نسبة 20% من أفرادها قد تعرضوا من قبل الى حوادث و أمراض مهنية و يتعلق الأمر بمرض أصيب به فرد من العمل و 2 منهم صرحوا أنها إصابات أثناء العمل.

نستنتج أن أغلبية أفراد الدراسة لم يتعرضوا لأخطار مهنية أثناء فترة عملهم وهذا ما تؤكدته نسبة 80% بينما نجد باقي أفراد العينة الذين تعرضوا لأخطار مهنية كانت أغلبها حوادث عمل.

جدول 13 : يوضح استجابة افراد العينة حول أسباب التعرض لحوادث العمل في رأيهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
عدم تطبيق شروط الأمن	05	80%
ظروف العمل سيئة	03	20%
المجموع	15	100%

يبين الجدول أسباب تعرض افراد العينة لحوادث العمل في اعتقادهم، حيث ان اغليبتهم يرون ان هذا راجعة لعدم تطبيق شروط الأمن وعدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية بنسبة 80%، اما 20% من افراد العينة يرجعون أسباب التعرض للحوادث الى طبيعة وظروف العمل السيئة او حسب ما يقولونه نقص المعدات والآلات الحديثة في الجزائر.

جدول 14: يوضح استجابة الافراد حول ما اذا كانوا مصرح بهم من قبل المؤسسة لدى لضمان الاجتماعي.

الإجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	13	86.6%
لا	02	13.3%
المجموع	15	100%

يبين لنا الجدول رقم 14 استجابة افراد العينة حول التصريح من قبل المؤسسة لدى صندوق الضمان الاجتماعي، فنجد 86.6% من العمال مصرح بهم اما الباقي والذين يمثلون 13.3% من افراد العينة ليسوا مصرح بهم ويعود سبب ذلك لرفض شخصي لفرد منهم وأسباب أخرى للفرد الاخر ولا علاقة للمؤسسة بذلك بحسب تصريحهم. غير انه نستنتج ان المؤسسة لم تطبق القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي وحماية العامل في هذا الجانب وانه تعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون بالرغم من ان اغلبية افراد العينة مصرحون لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

جدول 15 : يوضح استجابة أفراد العينة حول توفر الإسعافات الأولية في مكان العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	15	100%
لا	00	00%
المجموع	15	100%

كما يوضح الجدول استجابة أفراد العينة على توفر الإسعافات الأولية في مكان عملهم وجاءت الإجابات بنعم بنسبة 100% أي أنهم كلهم يؤكدون توفر الإسعافات الأولية في أماكن العمل.

جدول 16 : يوضح استجابة افراد العينة حول ما اذا كانت المؤسسة تقوم بصيانة دورية للآلات والمعدات المستخدمة في أماكن العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	13	86.6%
لا	00	00%
أحيانا	02	13.3%
المجموع	15	100%

يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا كانت المؤسسة تقوم بصيانة دورية للآلات والمعدات المستخدمة في أماكن العمل.

يتضح من خلال الجدول والذي يبين استجابة أفراد العينة حول صيانة ومراقبة الآلات والمعدات من قبل المؤسسة، حيث كانت أغلبية الاجابات بنعم بنسبة 86.6% أما باقي العينة والتي تمثل نسبة 13.3% صرحوا أن المؤسسة لا تقوم بذلك بشكل دوري.

تحليل الفرضية الثالثة: يؤدي توفير برامج التدريب والوقاية إلى تقادي حوادث العمل والأصابات.

جدول 17 يوضح استجابة افراد العينة حول ما اذا قد تم تدريبهم على إجراءات و قواعد الصحة و السلامة .

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	14	90%
لا	00	00%
نوعا ما	01	10%
المجموع	15	100%

يوضح الجدول المتعلق بأفراد العينة حولما اذا قد تم تدريبهم على إجراءات و قواعد الصحة و السلامة اذ نجد ان اغليبيتهم قد خضعوا للتدريب و هذا ما تؤكدته نسبة 90% الذين أجابوا بنعم و 10% منهم فقط من لم يتلق التدريب.

مما نستنتج ان المؤسسة من بين استراتيجياتها الوقائية تدريب العمال على إجراءات الصحة والسلامة المهنية من اجل التخفيض من الاخطار التي يمكن ان تحدث اثناء العمل ووقايتهم من الحوادث والاصابات وكذلك توعيتهم من الاثار التي تنجم عن هذه الحوادث وهذا ما يدل أيضا حرصها على تطبيق القوانين المتعلقة بأمن وسلامة العمال في أماكن العمل.

جدول 18 : يوضح استجابة أفراد العينة حول اذ كانوا يلتزمون بإجراءات التدريب الذي تلقوه اثناء عملهم.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	08	50%
لا	01	10%
ليس دائما	06	40%
المجموع	15	100%

يتضح لنا من خلال الجدول ان أغلبية أفراد العينة أقروا بأنهم يلتزمون بتوظيف المهارات التي تلقوها من التدريب في أداء عملهم وتمثلت نسبتهم ب 50%، تليها نسبة 40% من افراد العينة يوظفونها فقط عند الحاجة ويقتصرون في معظم الأحيان بتوظيف مهاراتهم الخاصة و 10% لا يلتزمون بالإجراءات الوقائية التي تم تدريبهم عليها.

اذن نستنتج ان أغلبية العمال يقومون بتطبيق المهارات والأساليب التي تلقوها خلال التدريب وهذا راجع الى ان هذه المهارات تساعدهم في أداء عملهم وتجنبهم التعرض للأخطار اثناء العمل.

جدول 19 : يوضح استجابة أفراد العينة حول ما إذا كان التدريب ساعدهم في تجنب المخاطر في العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	12	80%
لا	03	20%
ليس دائما	00	00%
المجموع	15	100%

يوضح الجدول أعلاه استجابة أفراد العينة حول اعتقادهم ان كان التدريب قد ساعدهم في تجنب المخاطر في العمل وقد كانت إجاباتهم كالآتي:

80% منهم يرون ان التدريب ساعدهم في الوقاية من الإخطار بتطبيق المهارات التي تلقوها من خلال التدريب 20% منهم يرون ان التدريب لم يساعدهم في تجنب الإخطار

اذن ومن خلال معطيات الجدول نستنتج ان أغلبية أفراد العينة يتفوقون على ان التدريب قد ساعدهم في تجنب الإخطار والوقاية منها وهذا يعتبر نقطة إيجابية للمؤسسة والعمال الذين استفادوا من التدريب.

نتائج الفرضيات

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: يؤدي استعمال وسائل الأمن في العمل إلى تجنب الإصابات والحوادث للعمال.

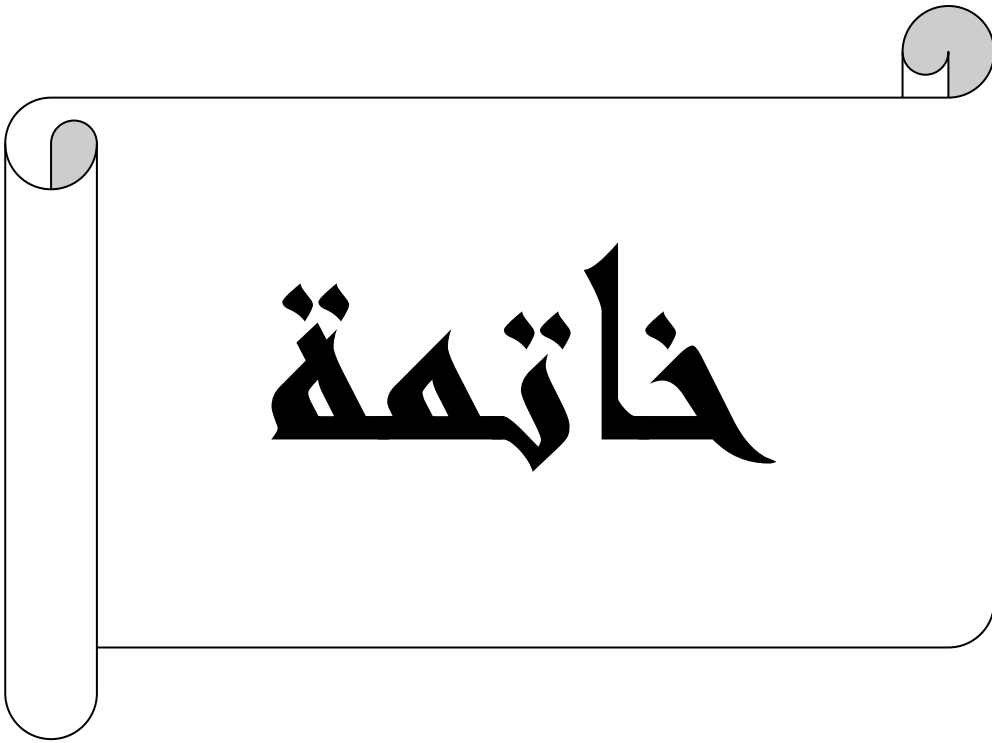
من خلال تحليل بيانات المتعلقة بالفرضية، نستنتج ان معظم أفراد العينة يطبقون قواعد السلامة بارتدائهم لوسائل ومعدات الأمن والوقاية ، كما ان المؤسسة تتوفر على معظم وسائل ومعدات الأمن، غير انه هناك انعدام في الرقابة بالنسبة للمؤسسة ولا توجد عقوبات لمخالفتي القوانين، كما أنها لا تتوفر على الإمكانيات المادية والبشرية لصحة وامن العمال كعدم وجود طبيب العمل و الذي ينص عليه القانون 07/88 الذي يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل ،و الذي يمكن ان يخفف من الآلام النفسية والبدنية للعمال في المؤسسة.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: كلما زادت الرقابة في المؤسسة على احترام قواعد الأمن كلما انخفضت الحوادث و الإصابات .

تمكنا من خلال تحليل بيانات هذه الفرضية استنتاج أنها فرضية صحيحة، حيث أنه بعد أن تم استجواب أفراد العينة تبين لنا أن معظم حوادث العمل والإصابات التي وقعت أثناء العمل ناجمة عن عدم احترام قواعد وقوانين الامن والسلامة من طرف العمال الذين يخالفون هذه القوانين التي تضمن سلامتهم، و من طرف المؤسسة التي تتهاون في تطبيق بعض القوانين و توفير الحماية الأزمة للعمال طبيب العمل و غيرها من الإجراءات الوقائية التي يمكنها أن تعطي للعامل جو من الأمان و الطمأنينة أثناء تأديته لعمله.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: يؤدي توفير برامج التدريب على الأمن والوقاية إلى تفادي حوادث العمل والإصابات.

من خلال مناقشة وتحليل بيانات هذه الفرضية توصلنا إلى مجموعة من النتائج تحقق صدق الفرضية، فمعظم نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالفرضية الثالثة إيجابية وينسب مرتفعة ، تؤكد أن التدريب الفعال على إجراءات وقواعد الصحة والسلامة يؤدي إلى تفادي حوادث العمل، فأغلبية أفراد الدراسة قد خضعوا للتدريب أثناء فترة عملهم فيما يتعلق بكيفية قيامهم بالأعمال والمهام الموكلة لهم والمتعلقة بمختلف جوانب عملهم واستعمال الآلات ،أما فيما يتعلق بنوع التدريب الذي خضعوا له فقد خضع أغلبية أفراد الدراسة إلى تدريب نظري وتطبيقي معا وهذا للرفع من كفاءتهم و قدراتهم في العمل فأغلبية أفراد الدراسة صرحوا بأنهم قد تم تدريبهم على إجراءات قواعد الصحة والسلامة و استفادتهم من هذا التدريب في عملهم لتفادي الحوادث والإصابات ،و هذا يدل على أن المؤسسة حريصة على تدريب العمال و تكوينهم لتفادي الحوادث وحمايتهم .



خاتمة:

انطلاقاً من المعلومات التي توصل إليها الباحث نظرياً و ميدانياً حول واقع الأمن في أماكن العمل و الممارسة الفعلية للبرامج الوقائية و تطبيق القواعد على أرض الواقع، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمن في أماكن العمل من خلال تأثيره على عملية التنمية الاقتصادية للمؤسسة و ذلك عن طريق الحفاظ على أهم العناصر الإنتاجية و الذي يتمثل في العنصر البشري.

كما يمكن التأكيد على الأهمية التي تلعبها أساليب التوعية الوقائية في الحد أو التقليل من الإصابات و حوادث العمل و كذا الدور البارز الذي تلعبه البرامج التدريبية الخاصة بمجال الأمن في التقليل من السلوكيات الطائشة و الأخطاء التي يمكن للعامل ارتكابها و كذلك القضاء على المشاعر السلبية و الضغوطات التي تنتابهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة و الحذر.

و من خلال المعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية من طرف الباحث عن واقع الأمن في أماكن العمل ان بالرغم من الاهتمام الكبير الذي أعطته المنظومة التشريعية لحماية العامل و المؤسسة غير انه يبقى يتطلب المزيد من الرقابة و الدعم من طرف أصحاب القرار، و التأكيد من البرامج التدريبية و الإقحام الفعلي للعاملين و العمل على معاقبة المخالفين للقواعد الأمنية و الوقائية بصرامة، إضافة إلى إتباع معايير واضحة و بسيطة في وضع و استخدام أساليب التوعية الوقائية لكي تعم الفائدة على جميع العمال.

و بشكل عام يمكن القول ان الأمن في أماكن العمل في النهاية هو العمل فعلياً على تطبيق القول المأثور "الوقاية خير من العلاج"، وذلك من خلال تلقين العمال التربية الوقائية و احترام القواعد الأمنية لمواجهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

قائمة

المراجع

أولاً: المصادر

القران الكريم :

سورة الأنعام:81: 82

سورة قريش :04: 03

سورة الأنفال:11

سورة العمران:154

ثانياً: الكتب

وليام.أي بلايز، الأمن الإنساني: بعض الأفكار، مطبعة جامعة تورنتو، 1966، ص17.
أسامة السيد عبد السميع، الأمن الاجتماعي في الإسلام دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، بدون تاريخ، ص 19.

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد -2009/05/العدد-16

محمود نيا ب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دارالصفاء، عمان، 2002، ص: 124
وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994، ص: 53
شمعون دولان ، إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات والقضايا والممارسات الحالية، الطبعة الثالثة، أد. التجديد البيداغوجي، باريس، 1995، ص: 552.

محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص: 1

راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 2007، ص 04

سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية " دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 725.

محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004، ص185.

عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسات المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص 78.

قائمة المراجع

حمدي ياسين، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق ،دار الكتاب الحديث، 1999ص210

د. جمال منجل، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان،الأردن،2016، ص132،133
علي عوض حسن، شرح الوجيز في قانون العمل الجزائري الجديد، دار الطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 1975، ص33

سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية و الأمن في الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسة . الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 11 ، الجزائر، 2014 . ص80 .
أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، د م ج، الجزائر،2002.ص.267.

رمضان السيد ، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر،1971،ص30 32 .
نورا الجمعة، إدارة الموارد البشرية ط1 ،دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان الأردن،2008،ص8

ثالثا: الوثائق الرسمية

دستور الجزائر 1996 المؤرخ في 23 فيفري 1996، المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 المؤرخ في 07ديسمبر 1996.
الجريدة الرسمية، القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، (ج ر عدد 4).

قانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978 ، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ،(عدد 32)
المرسوم 50-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 ،المتعلق بالأمن و الصحة في مكان العمل.
القانون 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد17). معدل و متمم
بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991،(ج ر دعدد68) و متمم بالمرسوم التشريعي رقم
94-03 مؤرخ في 11/04/1994، (ج ر عدد 20) معدل و متمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ
في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل .
القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم، المتعلق بحوادث العمل
والأمراض المهنية.

القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب
العمل.

الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43)، يعدل و يتمم القانون 90-
11المتعلق بعلاقات العمل .

قائمة المراجع

- المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في ماي 1986 حول حماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الايونية و الاشعاعية الفاعلية.
- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، (ج. ر عدد 33).
- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للصحة والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، (ج. ر 35).
- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في ديسمبر 2002 حول ارشاد العمال و ابلاغهم و تدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية .
- المرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية والأمن، (ج. ر عدد 4).
- المرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005 يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن، (ج ر عدد 4).
- المرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها، (ج. ر عدد 4).
- المرسوم التنفيذي رقم 90-03 المؤرخ في 6-02-1996 يتعلق بمفتشيه العمل معدل و متمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج ر عدد 06) .
- المرسوم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين (ج ر عدد 42).
- المرسوم 72-74 المؤرخ في 03 مارس 1972 المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية، (ج ر عدد 19).
- ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، والأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، و الأمر 71-، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، المؤرخين في 16 نوفمبر 1971 (ج ر. عدد 101). ص 1730 و ما يليها.

رابعا: الكتب باللغة الأجنبية

SEKIOU.L Et All, 2004 : Op Cit, P601

Tayeb Belloula, Droit du travail. édition Dahlab, Alger, 1994. p .509

خامسا: مواقع الانترنت

www/inrs.fr"Prévention Des Risque Professionnels"

الفهرس

الفصل الأول: مدخل عام للأمن في العمل

المبحث الأول: مفهوم الأمن في مكان العمل

المطلب الأول: تعريف الأمن في مكان العمل

المطلب الثاني: أهمية الأمن في مكان العمل وأهدافه

المبحث الثاني : المصطلحات المتعلقة بالأمن في مكان العمل.

المطلب الأول: حوادث العمل

المطلب الثاني: الوقاية في أماكن العمل

الفصل الثاني: قوانين الامن في المؤسسات الجزائرية

المبحث الأول: الأمن في العمل في ظل القوانين الجزائرية

المطلب الأول: الامن في القانون الجزائري

المطلب الثاني: القوانين والمراسيم المتعلقة بالأمن في العمل

المبحث الثاني: هيئات الحماية الصحية والأمنية في التشريع الجزائري

المطلب الأول: أجهزة الوقاية الصحية والأمن

المطلب الثاني: دور اللجان المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفصل التطبيقي : دراسة حالة مؤسسة زرار للبناء

المبحث الأول: التعريف بمجتمع و عينة الدراسة .

المطلب الأول: التعريف بعينة الدراسة

المطلب الثاني: التعريف بمؤسسة البناء زرار

المبحث الثاني: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الأولية

المطلب الثاني: تحليل بيانات البحث حسب الفرضيات

الخاتمة

قائمة المراجع

فهرس