

التشريع الجزائري و حوادث العمل من وجهة نظر العاملين - دراسة
ميدانية بولاية جيجل -

Algerian legislation and occupational accidents from
the workers' point of view - a field study in the state of
Jijel

طالب الدكتوراه. مانع عبد الأمين *

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة / الجزائر

د. نبيل علي زوي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة / الجزائر

تاريخ الإرسال: 2024/01/04 تاريخ القبول: 2024/03/03 تاريخ النشر: 2024/07/23

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التشريع الجزائري المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، لا سيما القانون 13/38 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المؤرخ في 1983/07/02 و القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل المؤرخ في 1988/01/26، بالإضافة إلى معرفة مدى اطلاع العاملين على هذه القوانين و مدى توفير المؤسسات الوسائل و الإجراءات التنظيمية للعاملين الخاصة بالسلامة المهنة و الأمن الصناعي.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، الأمن الصناعي، التشريع الجزائري، العامل.

Abstract: This study aimed to identify the algerian legislation related to work accidents and occupational diseases, especially law 83/13 relating to work accidents and occupational diseases of 07/02/1983, And law 88/07 relating to health prevention and occupational medicine of 26/01/1988, in addition to knowing the extent to which workers are aware of these laws and the extent to which institutions provide organizational means and procedures for workers related to occupational safety and industrial security.

*المؤلف المرسل pippiro1981@gmail.com

Key words: work accidents, Industrial safety, the algerian legislation, The worker.

مقدمة:

يعتبر موضوع حوادث العمل و الأمراض المهنية من ابرز المواضيع التي لها أهمية كبيرة للمؤسسات و العاملين، نظرا للنتائج و الآثار الناتجة عنها سواء بالنسبة للمؤسسات أو للعاملين، و لقد وضع المشرع الجزائري أسس و ضوابط من أجل حماية العمال و حقوقهم، من خلال مجموعة من القوانين للتكفل بالعاملين من الأخطار التي يواجهونها في حياتهم العملية، عن طريق تعويض الضرر أو التكفل بالعلاج، و تسهر على ذلك هيئة الضمان الاجتماعي، كما وضع المشرع الجزائري مجموعة من القوانين التي تعنى بالسلامة المهنة للعاملين أثناء تأدية نشاطاتهم في أماكن العمل، من خلال توفير الوسائل اللازمة للحماية و كذا الصيانة و ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال، و أن تكون أماكن العمل و محيطها و التجهيزات تفي بشروط الوقاية الصحية.

فالمشرع الجزائري عن طريق هذه القوانين حاول أن يعطي للعامل بيئة ملائمة للعمل، كما يسهر على حمايته معنويا و ماديا، فما على العامل هو كذلك أن يتجنب السلوكيات التي قد تؤدي به إلى الإصابة و إلى أمراض مهنية التي تؤدي إلى نتائج سلبية سواء عليه أو على المؤسسة التابع لها.

من خلال ما تقدم يمكننا طرح التساؤلات التالية:

- هل تقوم المؤسسات بتوفير الإجراءات و الإمكانيات اللازمة من اجل السلامة المهنية للعمال؟.

- هل يلتزم العمال بقواعد و شروط السلامة المهنية ؟

- هل العامل الجزائري مطلع على التشريعات الخاصة بحوادث العمل؟.

من اجل الإجابة على هذه التساؤلات قمنا بإجراء دراسة نظرية حول الموضوع و تم تدعيمها بجانب ميداني من اجل الإلمام بالظاهرة المدروسة.

1. الإطار المفاهيمي و النظري للدراسة

2.1 مفاهيم الدراسة:

1.2.1 مفهوم حادث العمل:

أ- تعريف حوادث العمل من الناحية الاجتماعية: هي احد المخاطر التي يتعرض لها العاملون ، لها أبعاد خطيرة على حياة العامل و المجتمع على السواء، حيث تؤدي الى إصابة العامل بعاقة من العاهات التي تفقده قدرته على العمل و الحياة العادية مع ما لذلك من تأثير على أسرته.(دمري احمد 1987 ص 42).

ب- التعريف القانوني لحادث العمل: هو كل حادث أدى إلى ضرر جسدي مفاجئ عندما كان الضحية في حالة تبعية لمستخدمها المعتاد، كما يعتبر حادث العمل ذلك الحادث الذي تعرض له العامل أثناء مهمة ذات طابع عارض أو دائم حسب تعليمات المستخدم، كما يعتبر حادث عمل ذلك الذي يحدث أثناء من و إلى العمل.(دمري احمد 1987 ص 42).

ج- التعريف النفسي لحوادث العمل: هو كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل و وضعيته أي من الأجهزة و الآلات و حتى من العامل نفسه لسوء أدائه أو سوء استعداده أو نتيجة اضطراب نفسي، أو لسوء تكيف يعانیه العامل في احد جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتج عن مؤثر داخلي يفقد العامل توازنه، أو عن مؤثر خارجي يعيق توافقه.(محمود الشكري 1960 ص 481)

2.2.1 مفهوم حادث العمل في التشريع الجزائري:

قام المشرع الجزائري بوضع قوانين تعنى بحوادث العمل، منها القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المؤرخ في 02/07/1983 حيث عرف حادث العمل في المادة 06 من هذا القانون على انه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و طرأ في إطار علاقة العمل".

أين يتضح جليا من خلال نص المادة السابقة ان المشرع الجزائري وضع ثلاثة شروط لكي يعتبر الحادث كحادث عمل، و هي شرط الإصابة البدنية، و شرط الطابع الفجائي للحادث، بالإضافة الى شرط حدوث الحادث أثناء قيام علاقة العمل.

غير ان المشرع الجزائري وسع من مفهوم حادث العمل في المواد 07 و 08 و 12 من نفس القانون من خلال إدراج بعض الأحداث في خانة حادث العمل و هي:

- الأحداث الواقعة أثناء القيام بتنفيذ المهام خارج المؤسسة.
- الحوادث التي تقع أثناء ممارسة عهديات انتخابية أو عند ممارستها.
- الحوادث التي تقع للعمال أثناء الدراسة خارج أوقات العمل.
- كما شمل مفهوم حادث العمل فئات أخرى غير مؤمنة اجتماعيا كالقيام بعمل خدمة للصالح العام أو انقاد شخص معرض للهلاك.
- كما اعتبر أيضا الإصابة و الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث، أنها حوادث عمل ما لم يثبت العكس.

- بالإضافة إلى حادث الطريق، إذ يعتبر كحادث عمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها الفرد للذهاب إلى عمله و الرجوع منه غير انه اشترط عدم انقطاع و انحراف مسار المؤمن له المعتاد للذهاب عبره إلى عمله إلا لوجود أسباب قاهرة.

3.2.1 استحقاقات العامل المصاب بحادث عمل:

نصت المادة 29 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية أنه "تستحق الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا، و بدون تحديد المدة".

من خلال هذه المادة نرى أن العامل المصاب بحادث عمل له الحق في التعويضات، سواء كانت مادية عينية أو متعلقة بعلاجه مثل:

- حقه في التزود بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاجها بحكم إصابته و كذا صيانتها.

- الحق في العلاج الخاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا سواء في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة حاصلة على الاعتماد.

- الحق في تكييفه مهنيا.

- الحق في التعويض عن العجز، حيث تنص المادة 28 من القانون 13/83 السالف الذكر " تكون الاداءات عم العجز المؤقت المقدمة اثر وقوع حادث عمل من طبيعة و مبلغ مماثلين لطبيعة الاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية و ذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في مواد هذا الفصل".

و تنص المادة 31 من قانون التأمينات الاجتماعية على انه " يستهدف التامين عن العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن العمل".

و تقدر نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم. (وزارة صالحي الواسعة 2008 ص 147)

كما أن المشرع الجزائري أعطى الصلاحية لهيئة الضمان الاجتماعي للتحقيق و التحري حول مدى اعتبار الحادث له الطابع المهني أي يعتبر كحادث عمل من خلال المادة 19 من القانون 13/83 كما أن هذه الهيئة لها الصلاحية في الاعتراض على الطابع المهني للحادث و وجب عليها أن تخطر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف عشرون 20 يوما اعتبارا من تاريخ تبليغها بالحادث.

من جهة أخرى و حسب القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل المؤرخ في 1988/01/26 لا سيما المواد من 03 إلى 11.

-يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال، و أن تكون أماكن العمل و محيطها و التجهيزات تفي بشروط الوقاية الصحية للعمال.

- أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة و الوقاية الصحية مثل التهوية التدفئة، الإضاءة.....الخ.

- كما يجب توفير وسائل النظافة الفردية و دورات المياه، و ضمان حماية العمال من الغازات السامة و تجنب الازدحام و الاكتظاظ.

- و ضمان أمن العمال عند تنقلاتهم، و عند استعمال الآلات و العتاد.

- ضمان الجلاء السريع للعمال في حالة الخطر.
- توفير الألبسة الخاصة و التجهيزات الفردية ذات الفعالية المعترف بها و تكون تحت الصيانة و الرقابة الدورية.
- منع بيع أو استيراد أجهزة أو آلات لا تستجيب إلى الضوابط الدولية و الوطنية السارية في الوقاية و الأمن.
- أن تتحقق المؤسسات المستخدمة من الأعمال الموكلة إلى النساء و العمال القصر و المعوقين، و أن لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم.

2. الأمن الصناعي:

1.2 مفهوم الأمن الصناعي:

1.1.2 تعريف الأمن الصناعي: يعرف على انه " توفير بيئة آمنة و خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها الأفراد العاملين في المنظمات " (الوليد 2009 بشار يزيد، ص 229).

و يعرف على انه كل إجراء يتخذ لمنع و التقليل من حوادث العمل و الأمراض المهنية، و تقديم وسائل الوقاية و الإسعاف و العلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل. (العايب رابح، 2006).

كما يعرف " هو توفير بيئة عمل آمنة و صحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج، الإنسان الآلة، المادة، ضمن خلق جو من السلامة و الطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث و الأمراض المهنية و في الوقت

نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف و الضياع و بالتالي تخفيض تكاليفها الإنتاجية. (وفية أحمد الهنداوي، 1994).

2.2 الأمن الصناعي في التشريع الجزائري:

قام المشرع الجزائري بسن قوانين تعنى بمجال أمن العمال و تحفظ لهم حقوقهم كما تعمل على توفير البيئة الآمنة في العمل، و من أهم هذه القوانين نجد:

- القانون رقم: 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل.

- القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

بالإضافة إلى ذلك قامت الدولة الجزائرية بتسخير هيئات مسئولة عن الأمن الصناعي و السلامة المهنية، كل هيئة لها مهام تقوم بهيا في سبيل حماية العاملين من الأخطار و ضمان حقوقهم، و تتمثل هذه الهيئات في:

-مفتشية العمل و هي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العدل، و لها دور أساسي في مجال الوقاية، كونها تسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية للعمل، و تقوم بعمليات تفتيش للمؤسسات و العمال للوقوف على مدى تطبيق اللوائح المتعلقة بالسلامة المهنية.

-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و تهدف التأمينات الاجتماعية إلى توفير الأمن و الأمان سواء في القطاع الخاص أو العام عن طريق

تعويض المؤمن له أو ذوي الحقوق، و يتمثل التعويض في تقديم مبالغ أو خدمات عينية مثل الرعاية الصحية و دفع نفقات العلاج...الخ

-المعهد الوطني لحفظ السلامة و الصحة الذي يعنى هو أيضا بحفظ السلامة المهنية و الوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائه إلى مجموعة من النشاطات الإعلامية و الدراسية و التكوينية لفائدة الأفراد العاملين و أصحاب المؤسسات.

-طب العمل و هي هيئة وطنية لها طابع وقائي تتجز بحوث طبية على العمال و إرشاد المستخدمين إلى الطرق الوقائية و الاحتياطية التي يجب توفيرها لأمن العمال.

بالإضافة لكل ما سبق نجد أيضا النقابات التي هدفها السهر على حماية حقوق العمال، و كذا اللجان الصحية و الوقائية من الأخطار المهنية داخل المؤسسات التي تقوم بالسهر على تطبيق المؤسسات قواعد الوقاية الصحية و الأمن، بالإضافة إلى تقديم استشارات و برامج تدريبية و تحسين مستوى المستخدمين، فهذه اللجان لها اختصاصات رقابية و أخرى استشارية. (سكيل رقية، 2014، ص 85)

كما نجد أيضا المعهد الوطني للنظافة و الأمن و من مهامه توعية الإطارات و تنظيم ملتقيات و ندوات حول النظافة و الأمن.

3 الإطار الميداني للدراسة:

من خلال دراستنا النظرية و عرض مختلف المعارف الخاصة بالموضوع، تبقى هذه الأخير غير كافية لمعرفة أدق التفاصيل، الأمر الذي استوجب علينا دعم هذا الأخير بجانب ميداني تطبيقي، يقوم على مبادئ علمية و خطوات منهجية تساعدنا في بلوغ الهدف المنشود و تعطي للدراسة طابعها العلمي.

1.3 المجال المكاني و الزماني للدراسة: قمنا بإجراء الدراسة الميدانية بولاية

جيجل، من الفترة الممتدة من 2023/09/10 الى 2023/10/24

2.3 منهج الدراسة: اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يعتبر من

أنسب المناهج المستعملة في البحوث و الدراسات في العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

3.3 أداة جمع البيانات: قمنا باستعمال أداة المقابلة لضرورة الدراسة و بحكم حجم

العينة، و كذلك من اجل التحكم الجيد في جمع البيانات.

4.3 عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة منتسعة 09 أفراد ذكور، من بينهم فرد

واحد يشغل منصب رئيس مصلحة الأمن الصناعي و خمسة 05 أفراد عاملين تنفيذيين بمؤسسة صناعية عمومية، و ثلاثة 03 أفراد عاملين تنفيذيين بمؤسسة صناعية خاصة.

قمنا بإجراء المقابلة مع رئيس مصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية يوم

السبت 2023/10/14 بحكم معرفتنا الشخصية له بداية من الساعة 13:30 الى

غاية الساعة 15:00 بعد الزوال.

أما عن باقي أفراد العينة المتمثلة في العاملين فكانت المقابلة معهم خارج أماكن

عملهم، على فترات مختلفة من 2023/09/14 الى 2023/10/19 حيث كان

زمن المقابلة الواحدة من ساعة الى ساعتين

5.3 دليل المقابلة:

1.5.3 الأسئلة الخاصة بالعاملين في المؤسسات الصناعية:

- ما هو مستواك الدراسي؟

- منذ متى و أنت تعمل في هذه المؤسسة الصناعية؟

- هل ترى أن نشاطك أو المهمة الموكلة إليك في المؤسسة بها نوع من الخطورة على صحتك؟
- هل يتطلب النشاط الذي تقوم به ارتداء وسائل حماية و ألبسة خاصة للوقاية من الأخطار؟
- هل توفر لكم المؤسسة هذه الوسائل؟ أو العامل هو من يتكفل بتوفيرها لنفسه؟
- هل توجد وسائل لإخماد الحرائق في المؤسسة؟
- هل تتوفر في المؤسسة مصلحة الأمن الصناعي؟
- هل تتوفر في المؤسسة لافتات إعلانية تبين الأخطار المحتملة في أماكن العمل؟
- هل توفر المؤسسة دورات تدريبية في مجال السلامة المهنية؟
- كم ساعة تعمل في اليوم؟
- هل توفر المؤسسة وقت مخصص للراحة أثناء العمل اليومي؟
- هل سبق وأن تعرضت لحادث عمل؟
- كيف كان نوع الإصابة: جروح أو كسور أو حروق، أو إصابات أخرى؟
- كيف كان التكفل بعلاجك: الإمكانيات الخاصة، على مستوى المؤسسات العمومية الاستشفائية، أو مؤسسات استشفائية خاصة؟

- هل أدى حادث العمل إلى عجز عن العمل؟ ما هي نسبة هذا العجز؟
 - لما يعود سبب الإصابة بالحادث؟
 - هل استفدت من منحة تعويضية من جراء الحادث؟
 - هل أنت مطلع على القوانين الجزائرية الخاصة بحوادث العمل؟
- 2.5.3 الأسئلة الخاصة برئيس مصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية:**
- منذ متى و أنت تشغل هذا المنصب؟
 - هل أنت متخصص في هذا المجال؟
 - هل تقوم المؤسسة بوضع برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية لفائدة العاملين؟
 - هل يتم تكوين العمال على الآلات قبل الالتحاق بالعمل؟
 - هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الصحية اللازمة للعمال بالشكل الكافي؟
 - كيف تكون جودة هذه الوسائل: ملائمة، متوسط، غير ملائمة؟
 - هل تقوم المؤسسة بإجراء صيانة دورية للآلات و وسائل الحماية من الإخطار؟
 - هل تقوم برفع تقارير للإدارة عن الحالات التي قد تؤدي إلى أخطار مهنية؟
 - هل تقوم الإدارة بالتكفل الفوري الجدي لهذه الحالات؟
 - هل توفر الإدارة دليل أو كتيبات تتعلق بالأمن الصناعي؟

- هل تقوم الإدارة بعمل فحوصات طبية دورية للعمال؟

4 تحليل البيانات و مناقشة النتائج

عند الانتهاء من جمع البيانات و تفرغها كانت الأجوبة على الأسئلة المطروحة كالآتي:

1.4 تحليل إجابات العاملين في المؤسسات الصناعية:

السؤال الأول: ما هو مستواك الدراسي؟ حيث اتضح أن كل العاملين لهم مستوى الثالثة ثانوي، و هذا راجع لطبيعة و شروط التوظيف في العمل.

السؤال الثاني: منذ متى و أنت تعمل في هذه المؤسسة الصناعية؟ حيث تبين ان 06 أفراد من العينة لهم خبرة تفوق العشرة سنوات أما الفردين المتبقين لديهم خبرة أقل من 10 سنوات.

السؤال الثالث: هل ترى أن نشاطك أو المهمة الموكلة إليك في المؤسسة بها نوع من الخطورة على صحتك؟ فيتضح أن أربعة أفراد من العينة صرحوا بوجود نوع من الخطورة في طبيعة النشاطات التي يقومون بها، أما فردين من أفراد العينة صرحوا أنه توجد نوعا ما خطورة في طبيعة النشاط غير انه يمكن تجنبها بواسطة وسائل الحماية، أما الفردين المتبقين فقد صرحوا انه لا توجد خطورة في طبيعة المهام التي يقومون بها، مما يتضح جليا أن درجة الخطورة تكون حسب طبيعة النشاط للعامل.

السؤال الرابع: هل يتطلب النشاط الذي تقوم به ارتداء وسائل حماية و ألبسة خاصة للوقاية من الأخطار؟ ليتبين من إجابات أفراد العينة انه وجب استعمال وسائل الحماية و الوقاية عند الدخول الى الورشة و قبل بداية النشاط الموكل لهم، مما يدل على أن المؤسسات الصناعية تطبق قواعد السلامة المهنية.

السؤال الخامس: هل توفر لكم المؤسسة هذه الوسائل؟ أو العامل هو من يتكفل بتوفيرها لنفسه؟ فكانت إجابة سبعة أفراد من العينة أن المؤسسة هي من يوفر للعاملين وسائل الحماية غير ان هذه الوسائل ذات جودة مقبولة نوعا ما، أما الفرد الأخير صرح انه هو من يتكفل بالوسائل كونه يراعي الجودة العالية لها، الأمر الذي يبين ان المؤسسات تقوم بتزويد العاملين بوسائل الحماية.

السؤال السادس: هل توجد وسائل لإخماد الحرائق في المؤسسة؟ حيث تبين أن كل أفراد العينة صرحوا بتوفر هذه الوسائل في المؤسسة. مما يدل على مدى حرص المؤسسات على تطبيق قواعد السلامة المهنية للعاملين.

السؤال السابع: هل تتوفر في المؤسسة مصلحة الأمن الصناعي؟ تبين أنه توجد مصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة العمومية، أما بالمؤسسة الخاصة توجد هذه المصلحة غير مفعلة لعدم وجود القائم عليها.

السؤال الثامن: هل تتوفر في المؤسسة لافتات إعلانية تبين الأخطار المحتملة في أماكن العمل؟ أين تبين من خلال إجابات أفراد العينة أنه توجد لافتات إعلانية للأخطار المحتملة غير أنها لا تشمل جميع المناطق المحتمل فيها وقوع الأخطار.

السؤال التاسع: هل توفر المؤسسة دورات تدريبية في مجال السلامة المهنية؟ فكانت إجابة كل أفراد العينة أن المؤسسات لا تبرمج دورات تكوينية في هذا المجال بالشكل اللازم، إلا إذا وقع حادث عمل لأحد الأفراد، الأمر الذي يدل على أن المؤسسات الصناعية تسير بالطرق الكلاسيكية أي اقتصادية أكثر من انها إنسانية.

السؤال العاشر: كم ساعة تعمل في اليوم؟ كانت إجابة الأفراد العاملين بالمؤسسة العمومية تقدر بستة ساعات في اليوم، أما أفراد المؤسسة الخاصة ثمان ساعات في اليوم.

السؤال الحادي عشرة: هل توفر المؤسسة وقت مخصص للراحة أثناء العمل اليومي؟ فكانت إجابة الأفراد العاملين بالمؤسسة العمومية انه توجد فترة راحة تقدر بساعة واحدة لتناول وجبة الغداء، أما الأفراد العاملين بالمؤسسة الخاصة أجابوا بعدم وجود فترة مخصصة للراحة كونهم يعملون بنظام التناوب، الأمر الذي يؤدي بالعمال إلى الإرهاق و التعب و فقدان التركيز و الوقوع في الأخطاء المهنية التي قد تصل إلى إصابات جسدية.

السؤال الثاني عشرة: هل سبق وأن تعرضت لحادث عمل؟ ليتضح أن ثلاثة من أفراد العينة تعرضوا إلى حوادث العمل.

السؤال الثالث عشرة: كيف كان نوع الإصابة: جروح أو كسور أو حروق، أو إصابات أخرى؟ ليتضح أن نوع الإصابة مشتركة لدى الثلاثة أفراد من العينة و هي عبارة عن كسور.

السؤال الرابع عشرة: كيف كان التكفل بعلاجك: الإمكانيات الخاصة، على مستوى المؤسسات العمومية الاستشفائية أو مؤسسات استشفائية خاصة؟ تبين أن جميع أفراد العينة الذين أصيبوا بحادث العمل، تم التكفل بهم بالمؤسسات الاستشفائية العمومية.

السؤال الخامس عشرة: هل أدى حادث العمل إلى عجز عن العمل؟ ما هي نسبة هذا العجز؟ تبين أن الثلاثة أفراد العينة تحصلوا على عجز عن العمل و هذا حسب حجم الضرر، فأحد الأفراد قدرت نسبة العجز 21 يوما، أما الثاني 30 يوما، و الأخير 60 يوما عجز عن العمل.

السؤال السادس عشرة: لما يعود سبب الإصابة بالحادث؟ فكانت إجابة فردين من العينة أن سبب الإصابة راجع إلى عدم الانتباه الصادر من العاملين أنفسهم، أما الفرد الثالث أرجع سبب الإصابة الى طبيعة مكان النشاط الذي يعمل فيه عدم وجود المساحة الكافية لانجاز المهام.

السؤال السابع عشرة: هل استقدت من منحة تعويضية من جراء الحادث؟ حيث أجابا فردين من العينة باستفادتهم من منحة تعويضية من جراء حادث العمل، أما الفرد الثالث لا يستفد من أية منحة تعويضية من جراء الحادث، كونه لم يستكمل الإجراءات اللازمة للاستفادة من المنحة لسبب متعلق بالمؤسسة العامل فيها و الحواجز الإدارية و جهل العامل بحقوقه و واجباته خاصة على مستوى القطاع الخاص.

السؤال الثامن عشرة: هل أنت مطلع على القوانين الجزائرية الخاصة بحوادث العمل؟ فكانت جميع الإجابات سلبية، و هذا راجع إلى غياب الوعي الثقافي للعاملين، مما يجعل العامل لا يعرف حقوقه و واجباته، و هذه الثقافة منتشرة بكرة في المجتمع الجزائري .

2.4 تحليل إجابات المكلف بالأمن الصناعي بالمؤسسة الصناعية:

السؤال الأول: منذ متى و أنت تشغل هذا المنصب؟ كانت خبرته تقرر بأربعة سنوات.

السؤال الثاني: هل أنت متخصص في هذا المجال؟ كانت الإجابة انه متحصل على شهادة الليسانس في التحكم في المخاطر الصناعية.

السؤال الثالث: هل تقوم المؤسسة بوضع برامج تدريبية في مجال السلامة المهنية لفائدة العاملين؟ يتبين أن المؤسسة توفر عدة برامج تدريبية لفائدة العمال في مجال السلامة المهنية، غير أن أغلبية العاملين لا يعطونها أهمية كبيرة، و هذا راجع لانعدام ثقافة السلامة المهنية للعاملين

السؤال الرابع: هل يتم تكوين العمال على الآلات قبل الالتحاق بالعمل؟ فكانت الإجابة أن المؤسسة تقوم بتكوين العمال قبل الشروع في العمل.

السؤال الخامس: هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الصحية اللازمة للعمال بالشكل الكافي؟ يتضح من إجابة المبحوث ان المؤسسة تقوم بتوفير وسائل الحماية للعاملين.

السؤال السادس: كيف تكون جودة هذه الوسائل: ملائمة، متوسط، غير ملائمة؟ فكانت الإجابة أنه حسب الظروف المادية للمؤسسة، مما يدل على أن المؤسسة لا تتقيد بالقوانين الناصة في هذا الشأن لاسيما القانون رقم: القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل.

السؤال السابع: هل تقوم المؤسسة بإجراء صيانة دورية للآلات و وسائل الحماية من الإخطار؟ تبين أن المؤسسة مقصرة في هذا الشأن فتوجد آلات تقوم مصلحة الصيانة بالتكفل بها لضرورة ذلك، أما باقي الآلات إلا في حالة توقفها التام عن العمل بسبب الأعطاب ليتم إصلاحها أو استبدالها بأخرى، و هذا يدل على ان المؤسسة تركز على الجانب الاقتصادي اكبر من الجانب الوقائي و الإنساني.

السؤال الثامن: هل تقوم برفع تقارير للإدارة عن الحالات التي قد تؤدي إلى أخطار مهنية؟ كانت إجابة المبحوث انه يقوم برفع تقارير للإدارة في حالة ملاحظة أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى أخطار مهنية.

السؤال التاسع: هل تقوم الإدارة بالتكفل الفوري الجدي لهذه الحالات؟ ليتضح أن المؤسسة تقوم بالتكفل ببعض الملاحظات السلبية المدونة في التقارير المرفوعة، و هذا حسب درجة الخطورة المتوقعة و مكان الملاحظة، مما يدل أن المؤسسة تهمل التكفل ببعض الملاحظات كونها بسيطة و لكن ربما قد تؤدي الى أخطار تصيب العاملين.

السؤال العاشر: هل توفر الإدارة دليل أو كتيبات تتعلق بالأمن الصناعي؟ فكانت الإجابة أن المؤسسة توفر كتيبات خاصة بالأمن الصناعي، غير أن العمال من نادرا ما يطلعون عليها، و هذا راجع الى انعدام ثقافة السلامة المهنية لدى العمال

السؤال الحادي عشرة: هل تقوم الإدارة بعمل فحوصات طبية دورية للعمال؟ يتبين أن المؤسسة تقوم بعمل الفحوصات الطبية للعاملين كل عام بالتنسيق مع هيئة طب العمل، مما يدل على أن المؤسسة تحترم اللوائح الخاصة بالسلامة الصحية في هذا المجال.

3.4 النتائج و التوصيات:

من خلال ما تقدم نستخلص لعدت استنتاجات و توصيات هي:

- تكون درجات الخطورة أو التعرض لحوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية حسب طبيعة النشاط و العمل و كذلك محيط العمل و التجهيزات اللازمة للعمل، مما يتحتم على القائمين بمصالح الأمن الصناعي و إدارة المؤسسات أن تلتزم بالتطبيق الصارم للوائح و القوانين لاسيما القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية و طب العمل، و أن توفر للعاملين الوسائل اللازمة للحماية الجسدية و أن تراعي الجودة في ذلك من أجل تفادي الأخطار.

- كما على المؤسسات الصناعية و الهيئات و اللجان التي تعنى بالسلامة المهنية للعاملين أن يسعوا لتحسيس العاملين في هذا المجال و زرع ثقافة السلامة المهنية

و أن لزم الأمر فرض عقوبات عينية على العمال المخالفين لقواعد السلامة المهنية.

- فرض برامج تدريبية و تكوينية إجبارية في مجال السلامة المهنية للعاملين.
- كما يجب على الهيئات المختصة بالسلامة المهنية برمجة عمليات تفتيش فجائية للمؤسسات الصناعية و الوقوف على مدى تطبيق اللوائح و القوانين بالنسبة للمؤسسات أو الأفراد العاملين، و فرض عقوبات صارمة للمخالفين .
- على المؤسسات الصناعية تفعيل دور مصالح الأمن الصناعي بداخلها و العمل على تدارك النقائص و الملاحظات المسجلة في هذا الشأن، و الأخذ بعين الاعتبار كافة الاحتياطات المسجلة من طرف المختص مع إعطاء أهمية بالغة للدور الوقائي الذي يقوم به المختص في مجال الأمن الصناعي.
- على المؤسسات الصناعية أن لا تركز على المداخل المالية فقط، بل تركز على الجانب الإنساني و الاهتمام بالموارد البشرية التابعة لها، و توفر لها ظروف ملائمة للعمل مثل فترات الراحة و بيئة ملائمة و تنظيم توقيت العمل مما يتناسب مع قدرات العمال، فالإرهاق و عدم الشعور بالراحة الجسدية و النفسية قد تعرض الى حدوث إصابات للعاملين ، فالمورد البشري هو الأساس الذي تبنى عليه المؤسسة و تقوم عليه.

خاتمة:

من خلال كل ما سبق، نرى أن التشريع الجزائري يسهر على توفير بيئة ملائمة للعاملين من خلال وضع قوانين خاصة بالسلامة المهنية، هذه الأخير تبين ظروف

العمل الواجب توفيرها و كذا واجبات المؤسسات الصناعية في هذا الشأن، كما سخرت الدولة الجزائرية هيئات تعنى بحقوق العاملين في مجال السلامة و الأمن المهنيين لهم، غير انه يوجد تقصير في تطبيق هذه القوانين و اللوائح سواء من قبل العمال أو المستخدمين، فمن خلال هذه الدراسة تبين لنا أن بعض المؤسسات الصناعية لا تراعي الجودة في توفير الإمكانيات اللازمة من اجل السلامة المهنية للعاملين، كما يوجد نقص في بعض الإجراءات اللازمة لمنع وقوع حوادث العمل كما للعاملين أيضا تقصير و يتمثل في عدم التزامهم بقواعد السلامة المهنية لغياب هذه الثقافة لديهم، كما أنهم غير مطلعين على القوانين و اللوائح الخاصة بهذا المجال.

كل هذه العوامل قد تؤدي الى حدوث إصابات وحوادث عمل على اختلاف درجاتها تؤثر على معنويات المورد البشري في المؤسسات، كما أنها تتسبب في خسائر مادية للمؤسسات، فعلى المؤسسات بناء إستراتيجيتها المستقبلية في مجال الأمن و السلامة المهنية بما يتوافق مع القوانين و التشريعات، و الاستثمار في المورد البشري الذي يعتبر الرأس مال الحقيقي لها، فنجاح أي مؤسسة مرهون بالأهمية التي تعطيها لصحة و سلامة المورد البشري كون سلامته من سلامة المؤسسة.

قائمة المراجع:

1. العايب رابح، مدخل الى ميادين علم النفس العمل و التنظيم، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة-الجزائر، ط1، 2006.

2. الوليد، بشار يزيد، الادارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر و التوزيع، ط01، عمان، 2009.
3. دمري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1987.
4. زارة صالح الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30 مجلد ب، ديسمبر 2008، قسنطينة.
5. سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الإخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 11 جانفي 2014
6. محمود الشكري، إدارة المشاريع الصناعية، دار الكتاب، بيروت، 1960.
7. وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية- الواقع و مقترحات التطوير، مجلة الإدارة العامة، العدد 82، معهد الإدارة العامة، مارس 1994.