



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الخاصة
دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الخزف **CIRAMiS** بالسواقلية- مستغانم.

تخصص: تنظيم وعمل



تحت إشراف:

د. زيكو مصطفى

من إعداد الطالبة:

بوسدرة سعيدة

الإسم واللقب	الرتبة	الصفة	من جامعة
د. كرابية أمينة	أستاذ محاضراً	رئيساً	مستغانم
د. زيكو مصطفى	أستاذ محاضراً	مؤطراً ومقرراً	مستغانم
د. عالم محمد	أستاذ محاضراً	مناقشاً	مستغانم

السنة الجامعية: 2021-2022

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية والإصابات، وتهدف إلى توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية، وتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة، و السلامة المهنية عبارة عن أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها ومحاولة منع الحوادث أو التقليل منها

توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها عدم وجود حواجز واقية امام الآلات والمآكات الموجودة في المنشأة وهو ما يعد تهديداً لأمن وسلامة العامل، ولا تقوم المؤسسة بتوفير سوى جزء بسيط من معدات الحماية الشخصية، وتعرض فئة كبيرة من عمال هذه المؤسسة الى حالة توتر وقلق نتيجة تعرضهم لمشاكل متعددة تتعلق بالسلامة.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، الأمراض المهنية، إجراءات الوقاية

Abstract :

The objective of this study is to identify the effectiveness of occupational health and safety procedures in the prevention of accidents, occupational diseases and injuries. It aims to provide the means of occupational health and safety, and to provide occupational protection for workers and to reduce the risk of the equipment and machinery to workers and the establishment. Occupational safety is considered regulations and laws that workers must know and the management must apply and try to prevent or reduce accidents.

The study concluded that there are no protective barriers to the machines in the facility, which is considered a threat to the security and safety of workers. The institution provides only a small part of the personal protection equipment, and a large group of workers in this institution are exposed to tension and anxiety as a result of their exposure to various safety problems

Keywords: occupational safety; occupational diseases; prevention measures.



﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ
وَعَلَى وَالِدِي وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ [سورة النمل الآية 19]

الإهداء

أهدي ثمرة جهودنا إلى الوالدين الكريمين الذين ضحوا الكثير من أجل

حسن تربيتنا وتعليمنا

كما أهدي هذا العمل إلى جميع والأهل الأقارب.

وإلى

كل الأصدقاء والأحباب الذين جمعنا بهم مدرسة الحياة ، كما لا

يفوتنا أن نهديها إلى كل من علمنا ما ينفعنا في الدنيا والأخرة.

الشكر والتقدير:

الحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد.

الشكر لله أولا وأخيرا فهو الذي أعانني على إكمال هذه الرسالة.

ويسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي زكيو مصطفى وذلك لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، وقد كان خير عون لي لما قدمه لي من نصح وتوجيه وإرشاد وتشجيع متواصل والذي كان له الأثر الواضح والجلي على ما تم إنجازه فجزاه الله خيرا الجزاء .

- كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأساتذتي الأفاضل بقسم علم الاجتماع.

- كما أتقدم بالشكر الخالص لأساتذتي الأفاضل أعضاء اللجنة الذين شرفونا بقبولهم لهذا العمل وتقييمه.

- كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني وساندني من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء.....	أ.....
-شكر وتقدير.....	ب.....
-فهرس المحتويات.....	ج-و.....
فهرس الجداول.....	ز.....
مقدمة.....	1

الباب الأول: الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.....	4.....
المبحث الأول: منهجية الدراسة.....	4
أولاً: مبررات اختيار الموضوع.....	4
ثانياً: أهمية الدراسة.....	5.....
ثالثاً: أهداف الدراسة.....	5.....
رابعاً: إشكالية الدراسة.....	6.....
خامساً: فرضيات الدراسة.....	9
المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....	9
أولاً/ السلامة المهنية.....	9
ثانياً/ المرض المهني.....	10
ثالثاً/ بيئة العمل.....	10
رابعاً/ مفاهيم في الأمن الصناعي.....	10
خامساً/ الحوادث العمل.....	11.....

11.....	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
11.....	أولا/ الدراسات الجزائرية.....
18.....	ثانيا/ الدراسات العربية.....
21.....	المبحث الرابع: المقاربة النظرية.....
21.....	أولا/النظرية الحرة والأهداف.....
22.....	ثانيا/نظرية الضغط والتكيف.....
23.....	ثالثا/ نظرية الحرية والاهداف واليقظة.....
23.....	رابعا/ النظرية الاجتماعية.....
25.....	الفصل الثاني السلامة والصحة المهنية في اماكن العمل.....
15.....	المبحث الأول : السلامة والصحة المهنية.....
15.....	أولا/ مفهوم السلامة المهنية.....
27	ثانيا/ أهداف السلامة والصحة المهنية.....
28.....	المبحث الثاني: أسباب حوادث العمل.....
28.....	أولا/الظروف المرتبطة ببيئة العمل.....
30.....	ثانيا /الأسباب المرتبطة بالموارد البشري
31.....	ثالثا/ تصنيف حوادث العمل:.....
24.....	رابعا/شروط صحة عقد العمل.....
26.....	خامسا/انواع عقد العمل.....
32.....	المبحث الثالث: التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.....
33.....	1.قانون الضمان الاجتماعي.....

- 36.....المبحث الرابع:الضمان الاجتماعي
- 36.....أولاً/أنواع الصناديق الضمان الاجتماعي
- 37.....ثانياً/كيفية التأمين على الحوادث
- 45.....خلاصة الفصل

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

- 49.....الفصل الثالث: تحليل المعطيات الميدانية للدراسة
- 49.....المبحث الأول: منهجية الدراسة وأدواتها
- 49.....أولاً/ المنهجية وأدوات المستعملة في الدراسة
- 49.....1/منهج الدراسة
- 49.....2/ مجالات الدراسة
- 50.....3/الطريقة وأدوات الدراسة
- 51.....أ-المقابلة
- 52.....ب-تحليل المحتوى
- 53.....المبحث الثاني: عرض المقابلات

78.....	المبحث الثالث: تحليل المقابلات.....
97.....	نتائج الدراسة.....
99.....	خاتمة.....
100.....	قائمة المراجع.....
103.....	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
78	أراء المبحوثين حول وسائل الأمان في بيئة العمل.	01
80	أراء المبحوثين حول توفر ألبسة الأمان في أماكن العمل	02
82	يبين أراء المبحوثين حول استفادتهم للتأمين ضد مخاطر العمل	03
84	أراء المبحوثين حول تكفل المؤسسة بالعمال في حالة وقوع حوادث العمل.	04
87	أراء المبحوثين حول الأمراض التي أصيبوا بها خلال مزاوله أعمالهم	05
89	يبين أراء المبحوثين حول المشكلات المرتبطة ببيئة العمل	06
92	أراء المبحوثين حول زيارتهم لطبيب العمل.	07
93	أراء المبحوثين حول الاستفادة من عطلة مرضية.	08
96	يبين أراء المبحوثين حول الاستفادة من منحة الضرر	09

مقدمة:

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من المؤسسات والباحثين، حيث تعتبر مسؤولية كل فرد في موقع عمله، ومرتبطة بالعامل ومع من حوله سواء أشخاص أو الألات أو أدوات، فيشير المختصون في هذا المجال إلى أن 40% إلى 50% من مجموع العمال على المستوى العالمي في الوقت الراهن هم معرضون للحوادث المهنية، فحسب المؤشرات الإحصائية الخاصة بالمنظمة العالمية للعمل OIT في تقريرها الخاص أن في كل عام يموت حوالي 2,2 مليون عامل جراء الحوادث و270 مليون عامل هم ضحايا حوادث العمل غير مميتة، والتي تستدعي التوقف عن العمل لمدة تساوي أو تفوق ثلاثة أيام. كما أثبتت الإحصائيات أن حوادث العمل المهنية في البلدان السائرة النمو تمثل 5 مرات ضعف ما نجده في البلدان المتقدمة، فهذه الحوادث تختلف تبعاتها السلبية على العمال وعائلاتهم، والمؤسسات والمجتمع ككل إضافة إلى تكاليف اقتصادية أخرى، فحسب المكتب العالمي للعمل BIT فإن التكاليف الناتجة عن حوادث العمل تعادل نسبة 4% من المنتج الخام على مستوى العالمي أي ما يفوق 20 مرة الميزانية المخصصة للمساعدات الرسمية من أجل التنمية .

والدراسة الراهنة حاولنا من خلالها تسليط الضوء على دور ظروف العمل ومدى توفر وسائل الأمان في المنشآت الصناعية، وانعكاساتها على صحة العاملين، وقد استعملنا في هذه الدراسة أداة المقابلة والتي سمحت لنا بالتعمق في دراسة الظاهرة.

الباب الأول :

الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول :

الإطار المنهجي للدراسة

❖ المبحث الأول: منهجية الدراسة

❖ المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

❖ المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

❖ المبحث الرابع: المقاربة النظرية للدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مبررات اختيار الموضوع

أ-أسباب موضوعية:

- يعد موضوع السلامة والصحة المهنية من أحد الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، وهذا ما يفرض الاهتمام به دراسة وتحليلاً.
- قلة اهتمام المؤسسات الجزائرية بمجال الوقاية من المخاطر المهنية كعنصر أساسي في تحقيق تميز المؤسسة ونجاحها وتحسين صورتها الخارجية.
- توعية مسيري المؤسسات العمومية الكبرى في الجزائر بحجم تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية وإظهار أثرها السلبي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية، وبالتالي دفعهم للاهتمام بإجراءات الوقاية وتطويرها.

ب-أسباب الذاتية :

من بين الأسباب الذاتية التي دفعتنا للبحث في هذا الموضوع نوجزها في النقاط الآتية:

- التحضير لدراسات مستقبلية يتمنى الباحث أن يجريها في هذا الموضوع، حيث يطرح مسائل اجتماعية وانسانية ونفسية وصحية.
- يسعى الباحث إلى رفع قدراته المهنية وتنمية معارفه النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية.

ثانيا/أهمية الدراسة:

- 1- توفير بيئة عمل سليمة وأمنة للعمال والتقليل من الآثار المرضية والحوادث المهنية.
- 2- تكمن أهمية الدراسة في محاولة التعرف على برامج السلامة المهنية ومساهمتها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة.
- 3- تسمح هذه الدراسة لأصحاب المؤسسات العمل بهذه الاجراءات التي سوف تقلل من إصابات العمل والامراض المهنية وسينعكس ايجابيا على المؤسسة.
- 4- هذه الدراسة ستساعد العاملين في التعرف على الاجراءات الواجب اتباعها عند ادائهم لأعمالهم، وبالتالي التقليل من حجم الخسائر في الأرواح.

ثالثا/أهداف الدراسة:

- 1- الوقوف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
- 2- محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية.
- 3- التعرف على مدى وجود اختلاف في آراء أصحاب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية وبين مجموعة السمات الشخصية.

رابعا/ إشكالية الدراسة:

يعتبر موضوع السلامة والصحة المهنية من المواضيع الهامة التي لقيت اهتماما كبيرا من طرف المختصين وأرباب العمل واصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم ،حيث انتقل هذا الأخير من القطاع الزراعي إلى الصناعي حيث أن هذا الانتقال افرز العديد من الحوادث والأمراض

المهنية، وهو ما أدى إلى الاهتمام بالصحة وسلامة العامل للحفاظ عليه، وتحقيق له العمل الآمن، حتى يكون راض عن عمله ومرتاح فيه، تعتبر السلامة المهنية من الروافد الأساسية التي تدعم الاقتصاد الوطني في أي موقع كان من خلال المحافظة على عناصر الانتاج والتقليل من الخسائر البشرية والمادية من خلال اهتمام المنظمات وأرباب العمل في وضع مجموعة من الإجراءات اللازمة التي تضمن العناية والمحافظة على عناصر الانتاج والمتمثلة في العناصر الأتية: العامل، الألة، بيئة العمل، وخاصة العامل لأنه مؤرد مهم في العملية الانتاجية، لذا يجب الاهتمام به والمحافظة عليه وتوفير بيئة آمنة له خالية من المخاطر وهذا من أجل تحقيق الراحة والرضا في عمله، مما يؤدي الى تكوين علاقة ايجابية بين الفرد العامل وبيئة عمله المحيطة به.

إن التعرف على الحوادث والامراض المهنية هي الخطوة الأولى ونقطة انطلاق في فهم وادراك طبيعة تلك الحوادث والأمراض المهنية ومسبباتها كجزء مهم في ثقافة السلامة المهنية، مما أدى الى استخدام اجراءات وطرق هندسية وطبية للوقاية منها، أي وضع برامج تهتم بحماية العامل والالة وبيئة العمل، وبالتالي رفع من قيمة الصحة والسلامة المهنية والحد من الحوادث والامراض المهنية أو حتى التقليل منها الى مستوى ادنى .

وتعتبر الصحة والسلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقة من حوله من الأشخاص والأدوات وطرق التشغيل، فهي لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به، وهي في الآونة الاخيرة أصبحت من الأولويات التي يجب ان تطبقها الإدارة وعدم السماح للعاملين بتجاوزها وهي المنبع الذي يمنع أو يقلل من هذه الحوادث فالتشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية والاتفاقية رقم 03 سنة 1929، تتعلق

بالوقاية من إصابات العمل، والاتفاقية 97 لسنة 1959 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل، حيث يتوجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية، كما أصدرت الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في أماكن العمل وكذلك الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية بالإضافة إلى ما صدر من اتفاقيات وتوصيات تتعلق بحماية صحة العمل وبيئة عمله.

وأصبحت تحظى عملية الوقاية من المخاطر المهنية أهمية بالغة في العديد من الدول و خاصة الدول المُصنِّعة، وذلك مع تزايد الضغوطات التي تمارسها كل انواع المنظمات الحكومية وغير الحكومية التي تدافع عن حقوق الانسان وتساعد مشاريع التنمية المستدامة، حيث اصبحت هذه الأطراف تُلح وتضغط على اصحاب العمل لفرض حماية العمال من الاخطار المهنية، وفي هذا سياق انتهجت الجزائر مجموعة من الإصلاحات والتي تجسدت في اصدارها ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتطوير وتحسين ميكانيزمات الوقاية من الاخطار المهنية داخل المؤسسات إلا أن المشاكل والصعوبات والعراقيل بدليل الارتفاع المستمر لعدد ضحايا حوادث العمل والامراض المهنية سنويا والتكلفة الباهظة للقاتورة التي يدفعها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .

إن الاهتمام بالموارد البشري يحتل حيزا كبيرا في اهتمامات وطموحات العديد من المؤسسات الصناعية على اختلاف أنواعها كونها العنصر الرئيسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في الحوادث وإصابات العمل المتكررة

لأن هذا المورد هو أحد المتطلبات في المؤسسات وأساس نجاحها على الصعيد العالمي لما يمتاز من خبرات ومؤهلات أكاديمية وعملية.¹

تهدف السلامة المهنية إلى وقاية وحماية العمال في بيئة عملهم المختلفة من المخاطر المهنية التي تتمثل في الإصابات لحوادث العمل والأمراض المهنية المتعددة وأيضا السعي إلى توفير العلاقة الإيجابية قوية بين العمال وبيئة عملهم وإن السلامة المهنية لا تقل أهميتها على عمليات الإنتاج في كل المؤسسات وتعد مسؤولية كل مختص وعامل وذلك بعلاقة مع من حوله من العمال والآلات والأدوات في العمل، كما أن المشكلات الصناعية تكبد المنشآت الصناعية خسائر كبيرة وتكاليف باهظة فضلا عن الإصابات والاختلالات التي تصيب العامل، وبالتالي عرقلة الإنتاج²

وعليه تكمن إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

*** ما فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية في المؤسسة الصناعية؟**

وجاءت التساؤلات الفرعية للإشكالية كما يلي:

1- ما مدى توفير الوسائل السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية؟

2- ما أهمية السلامة والصحة المهنية على اداء العاملين داخل

المؤسسة؟

¹ غول محمد عادل، دور برامج الأمن المهني في تحسين اداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة بسكرة، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.

² محمد الامين، أبو خالفة التومي، اتجاهات العمال نحو فعالية اجراءات السلامة المهنية في تقليل من الحوادث العمل، مجلة قضايا معرفية.

الفرضيات :

- 1- وسائل السلامة المهنية تلعب دورا كبيرا في تحفيز العمال في عملية الانتاج.
- 2- تكمن أهمية السلامة والصحة المهنية في توفير بيئة عمل سليمة وأمنة وقليلة المخاطر .

المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة أولا/ السلامة المهنية:

تُعرّف السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة الانسان وصحته وبتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الأمراض أو بعبارة اخرى هي مجموعة من الاجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع. وتدخل السلامة المهنية في كل مجالات الحياة فعندما تتعامل مع الكهرباء أو الاجهزة الكهربائية ،فلا غنى لنا عن اتباع قواعد السلامة وأصولها فالمصانع وأماكن العمل المختلفة وفي المنشآت التعليمية تحتاج إلى قواعد السلامة بل يمكننا القول بأنه عند تناول الأدوية للعلاج أو الطعام لنمو اجسامنا فإننا نحتاج إلى اتباع قواعد السلامة¹

ثانيا/المرض المهني :

هو المرض الذي يصيب الانسان في مهنة أو صناعة وتسبب له عاهة أو علة إما مباشرة بسبب التعرض المباشر للمواد الأولية الصناعية أو غير مباشرة

¹جبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية ،دار اسامة للنشر والتوزيع الأردن، 2006.

نتيجة تلوث بيئة العمل بهذه المواد، أو نتيجة للحوادث التي تصيبه نتيجة لعدم ملائمة مهنته أو صناعته مع تكوينه الجسدي والنفسي والاجتماعي.¹

ثالثاً/ بيئة العمل:

عرفها الباحث بأنها: جزء من البيئة العامة للقوى تتضمن كافة الظروف المادية والاجتماعية والنفسية التي يعملون في اطارها بالمؤسسات والمنظمات والشركات الحكومية وغير الحكومية (مصانع ،مستشفيات ،مدارس)وتؤثر بصورة مباشرة على ادائهم لأعمالهم²

رابعاً/ مفاهيم في الأمن الصناعي:

يمكن تعريف الأمن الصناعي عالمياً بأنه: الصحة والسلامة المهنية حيث يعني الأمن الصناعي توفير ظروف العمل الامنة والصحة المناسبة في اماكن العمل وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الانتاجية منذ البدء في التفكير في اختيار موقع المنشأة إلى اخر مرحلة من مراحل الإنتاج ،مع وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الاولى منع وقوع هذه المخاطر والعمل على تطويرها والحد من انعكاسها عند حدوثها ولاشك أن الهدف من كل هذه التدابير هو توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري الذي يعتبر بمثابة محور اساسي في العملية الصناعية ولكل هذه التدابير الوقائية بما يكفل تحقيق الكفاية الانتاجية ويؤمن اسباب التقدم والازدهار³

¹ ناصر علي الرغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار اليازوري 2004.

² خالد بن ابراهيم الرغيم، 2017، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل ومدى تضمينها في كتب العلوم الطبيعية في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الاسلامية الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 24، العدد 4 فلسطين ص 121،70.

³ عباس أبو شامة، الأمن الصناعي 1999، جامعة نايف للشؤون الامنية، الرياض، ص 21.

خامسا/حوادث العمل :

إصابة فجائية يتعرض لها العامل أثناء أداء عمله وتنسب في خسائر واضرار جسمية وقد تكون إصابة مؤقتة أو دائمة تؤدي إلى فقدان جزئي أو كلي لعضو من اعضاء الجسم والحوادث اشكال كثيرة منها :الكسور، الحروق الانزلاق بتر عضو من الأعضاء وغيرها¹

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة من الخطوات المنهجية التي لا غنى عنها في البحث العلمي، وهي تمثل التراث المعرفي للدراسات الحالية، وفي هذا الإطار فقد تعددت الدراسات سواء بالنسبة للدراسات العالمية أو المحلية التي تناولت ظاهرة السلامة والصحة المهنية في المجتمع من جوانب مختلفة، كما يشير فهد الغريب بأن الدراسات السابقة التي يتوجب على الباحث التعرف عليها وتناولها بالمتابعة والتحليل هي تلك الدراسات التي تتناول جانب أو أكثر من موضوع الدراسة، وعليه سوف نقوم بعرض أهم الدراسات التي تناولت ظاهرة الصحة والسلامة المهنية.

أولا/ الدراسات الجزائرية :

1/ دراسة علي موسى حنان (2007):جاءت تحت عنوان: « الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاءة إنتاجية في مؤسسة الصناعية، دراسة حالة لمؤسسة هنكل الجزائرمركب شلغوم العيد»²
-تمحورت اشكالية البحث حول التساؤلات الآتية :

-ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

¹صليحة بلاش، دراسة أرغونومية حول مخاطر التلوث الفيزيقي الصناعي على صحة النفسية و الفيزيولوجية والامراض المهنية والحوادث العمل، مجلة دراسات في العلوم إنسانية والاجتماعية،العدد27،ص 283،30

² علي موسى حنان،2007،الصحة والسلامة المهنية واثرها على كفاءة الانتاجية في مؤسسة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة للنشر.

-ما هو أثر حوادث العمل على الكفاءة الانتاجية في مؤسسة هنكل؟

-ما هو أثر الأمراض على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

ومن بين الأهداف التي كانت تصبوا إليها الباحثة من خلال هذه الدراسة نوجزها فيما يلي:

➤ بيان واقع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية.

➤ بيان أثر ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية.

➤ من اجل الإجابة على الاسئلة المطروحة في هذه الدراسة واختبار صحة الفرضيات، حيث أعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري، وكذا اعتماده عليه في الجانب التطبيقي إلى جانب منهج دراسة حالة والمنهج الاحصائي الذي يسمح بدراسة العلاقات الممكنة بين المتغيرات والمقابلة والملاحظة.

***توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:**

*الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من الاخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها ودوافع اهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية.

*اهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية يعود إلى قيام الإنسان بالنشاط الانتاجي لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار، إذ تسارعت الدول في إصدار القوانين والتشريعات ،كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسته وتحليله، أما على مستوى المؤسسة فقد برز هذا

الاهتمام في تنظيم إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية ومسؤولية
*السلامة والصحة المهنية ليست مسؤولية هذه الادارة فقط وإنما هي
مسؤولية جميع الأطراف داخل المؤسسة وعدة أطراف خارجها كالنقابة
والدولة.

*عمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف تنقسم
إلى ظروف مادية وظروف اجتماعية وظروف تنظيمية وإذا كانت هذه
الظروف بمستويات غير ملائمة فإنها تتسبب في وقوع حوادث العمل
والأمراض المهنية.

*الأمراض المهنية هي أمراض تحدث بسبب العمل وظروفه وتظهر لدى
أشخاص لديهم قابلية واستعداد أكثر من غيرهم ممن يعملون بالظروف
نفسها وعادة ما تظهر الأمراض المهنية بعد فترة زمنية معينة من التعرض
للمسببات فهي لا تعود فجأة لحوادث العمل .

تعد الكفاءة الإنتاجية من الأمور الهامة التي استدعت اهتمام دول العالم
على اعتبار أنها مؤشر الربح والكفاءة والأداء في المؤسسات . كما أنها وسيلة
لبلوغ اهداف اقتصادية واجتماعية فمن الضروري قياسها في المؤسسة
ودراسة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة عليها .

2/ دراسة موسى ذرذاري(2016) : الموسومة — : «مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من الحوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الاغواط»¹
تمحورت إشكالية البحث حول : " أين تكمن مساهمة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل"؟ للإجابة على هذا التساؤل تبني الدراسة مجموعة من التساؤلات التي جاءت على النحو التالي:

- هل يساعد التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟
 - هل تساهم اساليب التوعية والوقاية في تقليل من حوادث العمل؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة اجتماعية في تكوين أفراد العينة في السلامة المهنية تعزى إلى عامل الأقدمية في العمل الحالي ؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة اجتماعية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزى الى عامل مؤهل الدراسي ؟
- *تهدف هذه الدراسة الى ما يلي :

- التعرف على كل من السلامة المهنية والتكوين في حوادث العمل .
- الوقوف على أهمية مساهمة برامج السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
- الوقوف على أهمية برامج التكوين ودورها الحقيقي في التقليل من حوادث العمل.
- محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة المهنية في المؤسسة.

¹- موسى ذرذاري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من الحوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية التوزيع الكهرباء والغاز لولاية الاغواط، تخصص علم النفس، جامعة وهران لنشر 2016 .

• المساهمة في اثراء المكتبة العلمية في هذا مجال لاسيما في الجانب التطبيقي.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من اجل البرهنة على فرضيات بحثه واثباتها ميدانيا.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن التكوين في مجال السلامة المهنية واساليب التوعية والوقاية لهم مساهمة كبيرة في الحد من حوادث العمل ،كونهم الوسيلة الناجمة عن تطوير وتنمية هذا من الجانب الأمني .أما الجانب النفسي له دور مهم كذلك من حيث ضبط النفس والقلق عند حصول الحادث.
- تقوم عملية التكوين في مجال السلامة المهنية على الاستمرارية، وهذا من أجل التكيف مع المتغيرات البيئية المتجددة.
- رغم اختلاف أفراد عينة الدراسة (السن ،المؤهل الدراسي ،الاقدمية في العمل الحالي) إلا أن جميعهم يتفقون بأن التكوين في مجال السلامة مهم وتستعين به المؤسسة للتقليل من حوادث العمل.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تكوين أفراد العينة في مجال السلامة المهنية تعزي المتغيرات الدراسة (السن ،المؤهل الدراسي الأقدمية في العمل الحالي).

3/ دراسة عثمان عزالدين (2018) : جاءت تحت عنوان: « تقييم والادارة المخاطر المهنية، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات أوشا osha وحدات سوناطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو ولاية وهران»¹
تمحورت اشكالية البحث حول :

- ما هو واقع حوادث العمل داخل مؤسسة سوناطراك ؟
 - ما هو واقع الظروف الفيزيكية السائدة في المؤسسة ؟
 - هل تتلاءم اجراءات السلامة بالمؤسسة مع معايير السلامة والصحة المهنية؟
 - هل هناك علاقة بين المخاطر النفسية والاجتماعية وظروف العمل؟
- من أجل تقييم المخاطر وتحديد مدى الالتزام بمعايير السلامة في مواجهة وقوع الحوادث، أجريت الدراسة الميدانية على عينة قوامها (209) من عمال مؤسسة نقل وتحويل الغاز بأرزيو وهران، من أدوات القياس المستخدمة دليل تصنيف ايريس nerisl لترتيب شدة الحوادث وتكرارها وأداة المقابلة، ثم الاستبيان (كرزاك) إضافة الى استبيان هانزي

من بين أهداف هذه الدراسة:

- إثراء وزيادة الرصيد النظري حول المخاطر المهنية بشقيها الفيزيقي والنفسي.
- محاولة تسليط الضوء على بعض المخاطر النفسية والاجتماعية في المؤسسة طبقا لنتائج الدراسات لفهم اكثر.

¹ - عثمان عزالدين، تقييم وادارة الموارد المخاطر المهنية، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات اوشا Ocha وحدات سوناطراك لتحويل الغاز بأرزيو وهران . 2018.

- توعية مدربي الموارد البشرية والصحة والسلامة بوسائل تشخيص المظاهر المنتشرة.
 - تحديد العلاقة الموجودة بين المخاطر المرتبطة بعوامل نفسية اجتماعية وظروف عمل.
 - القدرة على تحديد وتوقع حدوث مخاطر في وضعيات عمل غير آمنة.
 - تحديد الآثار الصحية الممكنة للمخاطر المهنية.
 - الكشف على جودة تدابير السلامة والصحة المهنية التي تحدد خطورة أية وضعية عمل.
- *توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود حوادث العمل بمستويات مختلفة داخل مؤسسات نقل وتحويل الغاز بسبب تصنيف المستوى (1) من حوادث وأضرار صحية ومادية وخيمة على المنظمة، ونظرا لقلة حدوثها إلا أنها تعتبر مصدر خطر كامن قد ينشر ويوزع افقيا ، إذا لم يتم تحليل اسبابه وتنصيب العلاجات الوقائية تجاهه .
- للعامل البشري نسبة اكبر من اسباب الحوادث مقارنة بالعوامل الأخرى التقنية والتنظيمية مما يؤثر على ضرورة اهتمام اكثر بالعنصر البشري باعتباره الفاعل الرئيسي الذي يدير العملية الانتاجية، كما أن الإصابات التي مست بكثرة الأطراف السفلية والعلوية للجسم نتيجة السقوط والانزلاق في أماكن العمل يغلب عليها طابع الأرضية وتصميم مهمات غير أرغونومية ، يدل هذا الحال على قلة احترام العمال لتوصيات السلامة واستخفافهم بارتداء معدات الحماية الفردية، وهذا يرجع إلى المفهوم في ارتكاب الأخطاء وقلة تقدير العامل للمخاطر ونتائجه على حياته وبيئة عمله لذا يجب تبني المقاربة النسقية التي تجمع بين ما هو آمني وما هو ارغونومي

يدعم بلاشك سياسة المؤسسة للسلامة والصحة المهنية بحيث تسلط الانشغالات لا على الجوانب التقنية فقط بل تتجاوزه نحو الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تمثل مفتاحا هاما للتحكم في ظروف العمل.

- النتائج المحصل عليها مقارنة بنتائج الدراسات تشكل حلقة لبحث بعض طرق القياس الجديدة داخل المؤسسة الاجتماعية، للاعتماد عليها حتى تستطيع فك اشكالياتها المطروحة ووضع برامج اكثر دقة او بمعيارية عالية لهدف التوصل الى التحكم في ادارة هذه المخاطر والتأسيس لإدارة نظام السلامة والصحة المهنية.

- يصبو نظام السلامة إلى ضمان تحسين مستمر عبر المراجعة الدورية لجميع الوقائع واجراءات المتبعة في تبني المنظمة ترتيب أولوياتها وبسط استراتيجياتها الإنتاجية والتنافسية، كما أن مطلب التمكين لنظام السلامة والصحة المهنية داخل المؤسسة يعزز من قدراتها التحليلية والوقائية ويرفع من درجة الوعي الفردي والجمعي لكي يؤسس لثقافة سلامة وقائية.

ثانيا/ الدراسات العربية :

دراسة اميمة صقر المغني (2009) : دراسة بعنوان: « واقع الامن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشأة القطاع الصناعية التحويلية في قطاع غزة»¹

* جاء التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي : ما مدى فعالية السلامة والصحة المهنية المستخدمة في قطاع غزة.

¹ - اميمة صقر المغني، واقع الامن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية التحويلية في قطاع غزة، تخصص ادارة الاعمال، جامعة الاسلامية غزة لنشر 2009.

*وقد جاءت فرضيات الدراسة كالآتي :

❖ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين مدى فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعات التحويلية بقطاع غزة بين مستوى التأهيل على الصعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

❖ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين مدى فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية التحويلية وبين توافر اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على الصعيد المؤسسات الرقابية والصناعية.

❖ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين مدى فعالية اجراءات وقواعد السلامة والصحة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية التحويلية وبين الالتزام بتطبيق الانظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية من قبل المؤسسة الرقابية والصناعية..
تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة لكونه من اكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية وكونه أيضا يناسب الظاهرة محل الدراسة.

من أهداف الدراسة :

*التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية وبتطبيق وتطوير وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

*تحديد الدور الذي تلعبه الجهات الداخلية والخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة.

*التعرف على مدى وجود اختلاف في آراء أصحاب العمل في مجال السلامة والصحة المهنية ومجموعة من السمات الشخصية.

*تقديم مقترحات والتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية في قطاع غزة.
-خرجت الدراسة بالنتائج الآتية:

*وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية وبين مستوى التأهيل على المؤسسات الرقابية والصناعية.
*اوضحت بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة اجتماعية بين فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية وبين تطبيق وتوفير الانظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على مستوى المؤسسات الرقابية والصناعية.

*أن الجهات الداخلية كونها مدربة في مجال السلامة والصحة المهنية.
يبين أن هناك جهات خارجية تهتم بالرقابة والتفتيش على المنشآت الصناعية مثل وزارة العمل ووزارة الصحة ووزارة الصناعة.
*وأظهرت النتائج ان معدلات الحوادث وإصابات العمل يتناقص خلال خمس سنوات خبرة ، وهذا يرجع الى اهتمام المؤسسات الرقابية والصناعية بتوفير وتطوير وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

*توصلت الدراسة أيضا إلى ان المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث واصابات العمل والتي تفيد في التعرف على اسباب وقوع الحوادث والتعرف على أثارالناجمة عن هذه الحوادث.

*احتلت الأسباب الشخصية من حيث وقوع الحوادث والاصابات المرتبة الأولى، بينما احتلت ظروف العمل غير الآمنة المرتبة الثانية، واحتلت تصرفات العاملين غير الآمنة المرتبة الثالثة.

المبحث الرابع: المقاربة النظرية

ارتأينا في هذا المبحث أن نتطرق للنظريات التي لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة، ونستعرضها كما يلي:

أولا/النظرية الحرية والأهداف:

طبعا لهذه النظرية يعد الحادث سلوكا رديئا ناتجا عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة، حيث لا يتلق العامل المكافأة على عمله ولا يشعر بالعدالة والرضا، فكلما كان الصناعي يوفر الفرص السيكولوجية والاقتصادية للعامل، كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث¹

-أن المناخ الصحي الذي يوفر العامل المكافأة والجزاء على ما يبذله من جهد يجب أن يوفر فرصة وضع الأهداف البعيدة والقريبة المدى، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ وجودة الإنتاج لأن الظروف السيكولوجية والاقتصادية مواتية تُشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة، والدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي الكثير من الأدلة لتأييد هذه النظرية واثرها على تغييب حوادث العمل وتوجد نظريات اخرى مثل نظرية الصدفة التي تعتمد على الصحة فقط ونظرية التحليل النفسي التي تعتمد على الشعور الباطني والدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل، إضافة الى

¹ حنان بن سعدة، احمد حجاج، اتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من الحوادث

المهنية، مجلة التمكين الاجتماعي، الاغواط، جامعة الاغواط الجزائر، المجلد4، العدد4 ص 73، 85.

نظرية علم النفس التجريبي التي تركز على أن أسباب الحوادث هي مادية يمكن ملاحظتها وقياسها وضبطها (الضوء الحاد ،خلل في الالة ،الظلام ،صغر السن¹)

2/نظرية الضغط والتكيف:

هذه النظرية ،كالنظرية السابقة، تؤكد اهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث، وتبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات ،وقد تبدو هذه النظرية لأول وهلة أنها تشبه نظرية نزعة استهداف الحوادث و تشير إلى وجود خلل دائم طبيعي تكويني في بناء الإنسان أو في تكوينه.

فنظرية استهداف الحوادث تشير إلى خلل مستمر في تكوين الشخص أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية التكوينية، أما نظرية التكيف للضغوط الناتجة عن الظروف الوقتية مثل الإضاءة ،أو درجة الحرارة، أو مرض العامل أو الضعف الناتج عن إدمان الخمر²

3/ نظرية الحرية والاهداف واليقظة:

حسب هذه النظرية فالحوادث عبارة عن سلوك عملي رديء يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة ،فيما يخص حصول العامل على المكافآت وما يشبه ذلك ،وإن مناخ السيكولوجي الصحي الذي سيوفر له فرصة

¹ نفس المرجع السابق.

² كامل محمد، محمد عويضة ،علم النفس الصناعي ،بيروت، دار الكتب العلمية 1996، ص 24.

الجودة في الإنتاج، والدراسات التي اجريت في هذا الميدان أعطتنا أدلة على صحة هذه النظرية واثرها على الوقاية من حوادث العمل¹

4/ النظرية الاجتماعية :

ترى هذه النظرية ان الظروف الاجتماعية الصعبة وغير الملائمة التي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل من شأنها ان تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة ، وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.²

¹ ضبع مريم، الحوادث العمل والأمراض المهنية اسبابها والوقاية منها، 2014، جامعة زيان عاشور، جلفة ،العدد 03، صص 74-88.

² بن خالد عبد الكريم، المقاربات النفسية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد31، 2017، صص 619، 628.

الفصل الثاني :

الفصل الثاني : السلامة والصحة المهنية في اماكن العمل

المبحث الأول : السلامة والصحة المهنية.

المبحث الثاني: أسباب حوادث العمل.

المبحث الثالث : التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية:

المبحث الرابع: الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني : السلامة والصحة المهنية في اماكن العمل

تمهيد:

تعتبر الصحة والسلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي الانسان من المخاطر المهنية، حيث تهدف إليها جميع المنظمات الصناعية والخدماتية بشكل عام للحفاظ على عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري الذي يعتبر المورد الاستراتيجي لجميع المؤسسات من أجل الاستقرار النفسي للعمال وشعورهم بالأمن مما ينعكس ايجابيا على الإنتاج والانتاجية، ومن أجل تحقيق ذلك وضعت مجموعة من إجراءات الصحة والسلامة المهنية لحماية العامل من المخاطر المهنية وحوادث العمل والامراض المهنية. والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث والتقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل. للوصول إلى نتائج من دون حوادث واصابات والحفاظ على سلامة وصحة الانسان ومنع الخسائر في الأرواح، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث او الامراض المهنية بمعنى توفير الحماية، التثقيف الصحي للعاملين، وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث والامراض المهنية ومنعها عن طريق ازالة العوامل والظروف المهنية الخطرة التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين في موقع العمل¹

المبحث الأول : السلامة والصحة المهنية.

أولا / مفهوم السلامة المهنية

عُرِّفت أيضا: هي سياجات الامان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات والتي لأن تعد ذلك هناك شك في انها خسائر تلافيمها لما تضيفه من اعباء على

¹ الخرابشة مازن العامري عبد الرحمن، السلامة المهنية العامة، الطبعة 1، عمان دار الصفاء للنشر 2000.

نفقات انتاج التي يجب الحد منها ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين
في الحوادث العمل والامراض المهنية¹

_ يعرفها رستم لطفي: كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض
المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير ظروف مناسبة للعمل²

1-المفهوم الوظيفي:

تعتبر السلامة المهنية مجموعة من الاجراءات الهادفة إلى منع وقوع الحوادث
وإصابات العمل والامراض وتحقيق ظروف عمل آمنة خالية من المخاطر للحفاظ
على عناصر الانتاج من التلف والضياع³

2-المفهوم التنظيمي:

هي تحديد وتوضيح الشكل التنظيمي لأساليب العمل التي بواسطتها نستطيع تحقيق
اهداف السلامة المهنية اي دور الاطراف المعنية⁴

وتعني السلامة المهنية بأنها الأداء الآمن في بيئة ومكان العمل والذي يضمن عدم
وقوع الحوادث أو التقليل منها قدر الامكان وإلى مستوى الادنى أثناء التعامل مع
الآلات المختلفة.

¹ سلامة سالم، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشأة الصناعية مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات
،جامعة القدس عدد 16،فلسطين جوان 2009،ص 120.

² 3العاب رابح ،مدخل الى ميادين علم النفس العمل والتنظيم،2006،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ،عين ميله
الجزائر، الطبعة1،ص 153.

³ خالد فتحي ماض ،احمد الخطيب ،2010،السلامة المهنية العامة ، الطبعة 1،دار الكنوز المعرفة العلمية للنشر
والتوزيع ،عمان الاردن ص 4.

⁴ زكرياء طاحون ،السلامة المهنية وبيئة العمل ،2006،الطبعة 1،شركة ناس العابدين للطباعة .

-السلامة والصحة المهنية هي تلك النشاطات والاجراءات الادارية الخاصة بوقاية العاملين من مخاطر ناجمة عن الاعمال التي يزاولونها في أماكن العمل التي قد تؤدي الى اصابتهم بالأمراض والحوادث.

*كما ان السلامة والصحة المهنية تتضمن نظامين متكاملين هما:

❖ السلامة المهنية التي توفر وقاية الموارد البشرية من الاخطار وحوادث العمل.

❖ التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الاخطار المختلفة التي يتعرض لها الموظف في موقع العمل.¹
ومن انواع التأمينات ما يلي:

❖ تأمين إصابة العمل والأمراض المهنية: وتتضمن مخاطر حوادث العمل والأمراض التي تصيب العاملين بسبب اشتغالهم في مهنة معينة وهي مخاطر مهنية.

❖ التأمين الصحي: لتأمين الوسائل العلاجية في حالة المرض.

❖ التأمين على البطالة: يوفر تعويضاً للفرد العامل الذي يملك القدرة على العمل والرغبة فيه، ولكن لا يجده.²

ثانياً: أهداف السلامة والصحة المهنية:

_ في اطار ما سبق يمكن القول بان اهمية توفير السلامة والصحة المهنية ترجع لتحقيق الاهداف التالية:

¹ سالم مؤيد صالح عادل، الادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، 2002، عمان، عالم الكتب الحديثة.

² زويلف مهدي، الادارة الافراد، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2003، ص

- 1-تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض من تكاليف الانتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث واصابات العمل والناتجة ايضا عن تخفيض فترات الغياب والتوقف عن العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.
- 2-تساهم السلامة والصحة المهنية في تخفيض من تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض في المواد والتالف والناتج عن استخدام نظم آلية وميكانيكية متقدمة ، كما ان وجود هذا النظام وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الانتاج ، وعدم تعطيله نظير نظم الاصلاح والصيانة المفاجئة.
- 3-ان وجود نظام فعال للسلامة والصحة المهنية يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة.

- 4-استقرار العمالة في العمل يساهم في زيادة درجة رضا العامل عن عمله وارتباطه الوثيق بالألة والبيئة التي يعمل فيها مما يؤدي الى تخفيض معدلات دوران العمل.
- 5-وارتباطا بما سبق فإن استراتيجية السلامة والصحة المهنية تحقق أهدافا مباشرة للعاملين نحو حمايتهم من الأمراض والعاهات والحفاظ عليهم وعلى امكانياتهم البدنية والنفسية ، كما أنها تحقق لهم مكاسب مادية كبيرة ناتجة عن زيادة الانتاج.¹

المبحث الثاني: أسباب حوادث العمل.

أولا/الظروف المرتبطة ببيئة العمل:

1-الخبرة:

لقد أسفرت أغلب نتائج البحوث التي تصدت لتبين العلاقة بين الخبرة والحوادث عن علاقة سلبية، بمعنى أنها أسفرت عن وجود ارتباط وثيق بين الخبرة وتناقص معدلات الحوادث، حتى أن الكثير من الباحثين قد خلصوا من بحوثهم هذه إلى التأكيد ضرورة الاهتمام بتدريب العمال قبل إلحاقهم

¹ - مجدي عبد الله شراره ، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبيرت، مكتبة مصر 2016، ص، 16.

بالعمل، ولاشك أن مثل تلك النتائج تتفق تماما مع ما أسفرت عنه الدراسة من ارتباط بين الجمود والحوادث. فتأثير الجمود المعوق لاكتساب الخبرة الجديدة يتلاشى بالتدريج وببطء مع فقدان تلك الخبرة لِجِدَتِهَا¹

2-الحرارة:

ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وُجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما قلت الحرارة أو زادت عن الدرجة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند زيادة عدد الحوادث وإنما تزيد عند خطورتها وشدتها.²

3-الإضاءة:

إن الإضاءة الموزعة توزيعا منتظما شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسمية، وقد ثبت في عديد الدراسات التي أجريت أن الانتاج ممكن أن يزداد كما يقل التعب إذا ما زود المصنع بإضاءة طيبة وإن شدة الإضاءة عديمة الأهمية نسبيا لأن للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة (1/1000 عند العتبة الإحساسية) والإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى انتاجه بمجهود أقل فكثيرا ما يحتاج العامل إلى سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء، والإضاءة قد تختلف

¹ فرج عبد القادر طه وآخرون، قراءات في علم النفس التنظيمي، 1992، ص 439.

² ثلاثية منال، أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 02، العدد 06، 2019، صص 121-136.

تبعاً لنوع العمل والعامل فكلما كان العمل دقيقاً احتاج إلى كمية أكبر من الضوء، وكلما زاد سن العامل احتاج لإضاءة أشد لتحسين إنتاجه¹

4-التهوية:

أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثراً كبيراً في نشاط العامل وإنتاجه وأن سوء التهوية يؤدي بالعامل إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضغط ولقد أثبتت إحدى الدراسات أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب العاملين وحجراتهم أدى إلى نقص الوقت الضائع نتيجة انخفاض الإجازات المرضية للعاملين وذلك بنسبة 45% ، وكما أن لدرجات الحرارة والرطوبة أهمية عظمى فالأثار الضارة التي تسببها التهوية السيئة راجعة لعدم تمكن الكائن الحي من التقليل من حرارته الخاصة نظراً لارتفاع درجة الحرارة والرطوبة ومن الضروري أن يتخلص باستمرار من الحرارة الزائدة.²

ثانياً الأسباب المرتبطة بالموارد البشري:

تتمثل أهم هذه الأسباب في الآتي:

- الفشل في اتباع تعليمات وإجراءات الأمن.
- الأوضاع البدنية الخاطئة أثناء القيام بالعمل.
- اللامبالاة.
- عدم استخدام أدوات الوقاية وعدم التعود عليها.
- تقدم سن العامل وضعفه وعدم قدرته على مسايرة سرعة نسق الانتاج.
- عدم تدريب الموارد البشرية على استخدام المعدات التي يعملون عليها.
- استمرار المورد البشري المرهق في العمل يعد سبباً في وقوع الحوادث.

¹ - كامل محمد محمد عويضة، مرجع سبق ذكره، ص 144.

² - نفس المرجع السابق، ص 145.

➤ يؤدي أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للمورد البشري إلى زيادة تعرضه لحوادث.¹

ثالثا/ تصنيف حوادث العمل:

تصنيف حوادث العمل:

يختلف تصنيف حوادث العمل باختلاف المعيار المستخدم في هذا التصنيف. فهناك الحوادث البسيطة والحوادث الخطرة -معيار درجة الخطورة_ هناك الحوادث التي تمكن تجنبها والحوادث التي لا يمكن تجنبها وغيرها الكثير من التصنيفات. أما إصابات العمل فتتقسم إلى نوعين:

أ) إصابات المباشرة وتكون كما يلي:

✓ مميتة: تسبب الوفاة.

✓ عجز كلي دائم، عاهة دائمة. كفقيد عضو_ عيون أو ساقين.

✓ عجز جزئي (عاهة جزئية) كفقيد استعمال عضو أو جزء من عضو.

✓ إصابة بسيطة: كالتوقف عن أداء العمل ليوم أو أكثر ثم يعود للعمل مجددا.

ب) إصابات غير مباشرة:

كالأمراض التي تسببها ظروف العمل المحيطة والتي تحتاج إلى فترة من الزمن حتى تبدأ عوارضها بالظهور على العامل المصاب كالأمراض الناتجة عن استنشاق بعض الغازات.²

برامج الصحة والسلامة المهنية المتبعة في المنشآت الصناعية.

يجب اتباع قواعد أثناء القيام بالأعمال الإنتاجية في المنشآت الصناعية من خلال :

¹ -بوحنيك هدى، مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد 02، جامعة ادرار الجزائر، 2018، صص 193-211.

² خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا للمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، 2016، المجلد 02، العدد 02، صص 199-232.

1. توفير كادر متخصص في مواضيع السلامة العامة.
2. متابعة تنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين ومكافئة العاملين والرؤساء المباشرين الملتزمين في التطبيق.
3. عقد ورش عمل ودورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
4. تثبيت لوحات إرشادية وتحذيرية في مختلف مواقع العمل.
5. القيام بجولات للتأكد من قيام العاملين بتطبيق إجراءات السلامة.
6. متابعة إصابات العمل في مختلف المواقع وإعداد تقارير دورية.
7. التحقيق في إصابات العمل والحد منها.
8. توفير معدات و مستلزمات السلامة العامة.
9. دراسة أسباب الحوادث والإصابات ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها.
10. توفير وسائل الإسعافات الأولية والأجهزة الإطفاء وفوهات الحريق في أماكن متفرقة من المشروع واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومقتضياته¹

المبحث الثالث : التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية:

ظهر أول قانون لحماية العاملين في إنجلترا سنة 1802 وفي سنة 1830، أنشأت أول هيئة التفتيش في المصانع، ثم ظهرت تشريعات الصحة والسلامة المهنية سنة 1840 في سويسرا والدنمارك، وفي الولايات المتحدة الأمريكية 1877 ثم سُنّت قوانين متشابهة في كثير من الدول الأخرى، طورت الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية، الحكومات، وأرباب العمل، والعمال، أكثر من 40 معيار اتفاقيه، توصية خاصة بالصحة والسلامة المهنية و40 مدونة ممارسة تتضمن مبادئ والحقوق الأساسية للعمل²

¹ قتيبة أحمد الطراونة، أهمية الأمن والسلامة الحد من الإصابات العمل في المنشآت الصناعية، مجلة البحوث التربوية النوعية، العدد 48، 2017 ص 439,471.

² اليوم العالمي لسلامة وصحة المهنية في بيئة العمل نحو بيئة عمل آمنة. ص 16.

_كما تتكون الهيئة الاستشارية التي تراقب مدى تطبيق معايير العمل الدولية من لجنة الخبراء التي تراقب تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر التي تقوم بمراقبة تطبيق المعايير.

_أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم العمل نجد : قانون العمل، ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل .

1. قانون الضمان الاجتماعي:

يتناول التعويضات التي يستحقها الذين يتعرضون لإصابات، وقد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة بمجال التعويض **LA Compensation** أو آخر كأن تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية أو غيرها، وغالبا ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية¹

لفهم اكثر بمختلف التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية وكيفية تعاطي الحكومات مع موضوع السلامة المهنية نعرض القوانين والتشريعات السلامة المهنية في الجزائر:

_لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غيابا في مرحلة التنمية الصناعية، حيث تقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي اشارت إلى هيئات مكلفة بتقسيم التعويضات ونتيجة لظهور وارتفاع عدد الحوادث العمل صدر في (23 افريل 1974) مرسوم رقم 74 / 255 متعلق بتأسيس لجان الوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الانتاجية وبهدف تحسين ظروف العمل بارتفاع الخاص ألزم المشرع ارباب العمل هذا القطاع باتخاذ الاجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال ، ولقد نص القانون الأساسي رقم 178/2 المؤرخ في أوت 1978، حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه التي تنص على أنه يتعين على مؤسسة المستخدمين ان تؤمن العمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي تحددها التشريع المعمول به حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة

¹ سعاد نايف برنوطي ، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية ، داروائل للطباعة والنشر. عمان 2004.

قوانين اعطت وفق تشريعات لوظيفة السلامة في المؤسسة 1913 الذي حدد حالة الاصابات التي يمكن تعويضها ويعد القانون (17/88) المؤرخ في 26 جانفي 1988، منطلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل اهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في اماكن العمل ،حيث اشار الى مواضيع اساسية في السلامة المهنية :

✓ القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل.

✓ القواعد العامة في مجال طب العمل.

✓ القواعد العامة في مجال التكوين والاعلام.

✓ الرقابة في مجال السلامة من طرف مفتش العمل.

✓ العقوبات الواجبة جزاء مخالفة القواعد التشريعية.¹

أن هذه الادوات التشريعية دون فعالية مالم تكن هناك متابعة جادة من طرف الهيئات المعنية بالسلامة المهنية على مستوى الوطني ،حيث توجد حاليا على مستوى الوطني هيئات ومصالح وطنية تهتم بالوقاية من الحوادث المهنية والتي انشئت خصيصا لهذا الغرض حيث تتمثل اهمها في :

1/ مفتشية العمل : هي هيئة وطنية تحت وصاية وزارة العمل وذات دور اساسي في مجال الوقاية ذلك إنها تسير على تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل وبحماية العامل من مختلف الاخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها اثناء العمل ،وبالتالي فهي ذات صلاحيات واسعة في ميدان السلامة والتفتيش في شروط وظروف العمل في المؤسسات الانتاجية على المستوى الوطني ويمكنها أداء عملية التدخل هذه عن طريق مفتشي العمل من خلال زيارتهم الميدانية لتلك المؤسسات ، كما تساهم مفتشية العمل في مجال السلامة المهنية من خلال ادائها دور اعلامي يتمثل في تقديم النصائح والتوجيهات للعمال والمسؤولية المهنية².

¹ مشان عبد الكريم ،اتفاقيات والتشريعات خاصة بنظام السلامة والصحة المهنية، مقال للنشر 2018، جامعة بوضياف مسيلة ،ص 165.

² فريدة بومنجل ،تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية ،مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية والبحوث العمل ،1981 ص 112.

2/ المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة المهنية: إنشاء هذا المعهد بتاريخ (7 جوان 1972) حيث يتمثل هدفه اساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من اخطار المهنة من خلال ادائها مجموعة من النشاطات تمس بجوانب الاعلامية والتكوينية والدراسة .

1/ الجانب الاعلامي:

يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي وتحسيس العمال¹ ومسؤولي المؤسسات الانتاجية بأهمية السلامة واثارها الايجابية ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الاعلامية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية كما يعقد المعهد ملتقيات تربصيه وأيام دراسية لتوعية بأهمية السلامة المهنية.

2/ الجانب التكويني :

في هذا الجانب يقوم المعهد بإنجاز تكوين لصالح مؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان لحفظ الصحة والسلامة المهنية، وكذا التقنيين في مجال السلامة المهنية كما يقوم المعهد ايضا في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

3/ الجانب الدراسي:

يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة الابحاث والدراسات التقنية وللعلمية والاختبارات على اجهزة الحديثة ويبيدي رايه حول الاجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الاجهزة او عند جلب او استخدام المواد السامة والمضرة.²

² مشان عبد الكريم ، اتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام السلامة والصحة المهنية ، ص 165.

3/ الهيئة الجزائرية للوقاية في الأشغال العمومية والبناء :

لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ (9/02/1954) قبل استقلال وئثم اعادة تنظيمها بتاريخ (20/02/1976) وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة وسلامة ، لكن نشاطات هذه بيئة مرتكزة على قطاع الاشغال العمومية والبناء والمؤسسات ت الملحقة بها ، نظرا لان هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من الحوادث العمل على مستوى الوطني ويتمثل هدف هذه الهيئة في توفير الحماية للعمال الذين ينتمون لهذا القطاع وتنسيق ومراقبة مختلف الانشطة الوقائية فيه ذلك بالتعاون مع هيئات الوطنية اخرى مكلفة بالوقاية وبالتالي فهي تقوم بما يلي :

_ البحث عن اسباب حوادث العمل في هذا القطاع.

_ اعداد الاحصائيات وجمع مختلف البيانات ومعلومات ضرورية.

_ القيام بنشاطات تكوينية واعلامية في المعاهد والمراكز العاملة في ميدان البناء واشغال العمومية .

_ تكوين اعضاء لجان فقط الصحة المهنية وتقني الوقاية في هذا القطاع .

_ القيام بزيارات الميدانية الورشات والمؤسسات التابعة لهذا القطاع .

المبحث الرابع: الضمان الاجتماعي

اولا/أنواع الصناديق الضمان الاجتماعي:

1-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية(CNAS)

يشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة، وكذلك بعض الفئات الأخرى (المعاقين والمجاهدين) حيث تقتطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن المرضى والحوادث العمل.

2-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء (CASNOS)

هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يمتلك محل تجاري فهو ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عن المرض أو التعويض كحادث عمل وكذلك الحصول على التعاقد.

3-الصندوق الوطني للمعاشات: (CNR)

تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنین الذين أحيلوا إلى التقاعد.

4/الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

نضمن هذه الهيئة للعمال الذين تم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية تدفع أجره شهرية لقدرة زمنية معينة.

5-الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال

الجوية في القطاعات والأشغال العمومية والري(CACOBAT):

يعمل هذا الصندوق كوسيط بين العمال وصاحب العمل في القطاع البناء والأشغال العمومية وذلك من خلال الاشتراكات التي تندفع سنويا لهذا الصندوق لتغطية أجور العمال الخاصة بالعطل¹

ثانيا/كيفية التأمين على الحوادث العمل:

1-كيف يحدد حادث العمل:

*يجب تعريف حادث العمل: حيث جاء التعريف لحادث العمل في المواد 6,7,8,9,10,12 من قانون رقم 86/13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 96/119 المؤرخ 6 يوليو 1996 ويعتبر مفهوم حادث العمل بأنه حادث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه وقد يؤدي الحادث إلى أضرار بالمنشأة ولوسائل الإنتاج أو تؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر وقد يحدد حادث العمل على أنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل ويعتبر حادث العمل كذلك الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي

¹ فرشان سليمة، نظلم التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013، صص 33-34.

يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله وأيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن يكون الطريق (مسار) الذي يسلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف (انقطاع) أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو الظرف العارض أو الأسباب القاهرة ومنها:

✓ المسار المضمون بين مكان العمل و مكان السكن (الإقامة)

✓ المسار المضمون بين مكان العمل ومكان مشابه¹

2- المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي:

بصدور القانون رقم 11/83 تم توحيد التأمينات التي تشمل: المرض العجز، حوادث العمل والأمراض المهنية، الأمومة، الوفاة، التقاعد.

أ-التأمين عن المرض:

هذا التأمين يمنح العامل الذي اقعده المرض تعويضاً بشكل اعانات نقدية بدلاً عن أجره ثم يؤمن عن مصاريف العلاج والأدوية وأيضاً يؤمن عائلته بهدف الحماية والصحة العامة وهذا بعد قيامه بكل اجراءات القانونية والادارية اللازمة من أسعار لهيئة الضمان الاجتماعي خلال مدة 24س من التوقف عن العمل المادة الأولى من القرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984 لا يحسب فيها يوم التوقف عن العمل. ويتم تصريح بالتوقف عن العمل بإيداع المريض أو من ينوب عنه وصفة طبية خاصة بالتوقف عن العمل ويؤشر لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وإذا تعذر عليه الأمر يمكنه ارسالها عن طريق البريد المضمون.

❖ التزامات المريض :

*عدم ممارسة اي نشاط مهني مأجور او غير مأجور إلا بأذن من هيئة الضمان الاجتماعي.

*يجب على المريض ان لا يغادر منزله إلا بإذن من الطبيب من الساعة العاشرة صباحاً إلى الساعة الرابعة مساءً إلا للضرورة، ويمنع عليه التنقل خارج الإقليم إلا بإذن من الطبيب التابع لهيئة الضمان الاجتماعي.

¹ مباركي ميلود، التأمين عل. حوادث العمل والأمراض المهنية، حوليات جامعة بشار، العدد 6كلية الحقوق

*يجب على المريض ان يشعر هيئة الضمان الاجتماعي في حالة تمديد العطلة المرضية .

❖ حقوق المريض المؤمن وذويه :

بمقتضى نص المادة السابعة من المرسوم 11/83 المعدل والمتمم يتقاضى المريض أداوات نقدية تتمثل في تعويض الأجر وأخرى عينية تتمثل في التكفل بالمصاريف الطبية والعلاجية والوقائية منها:

*العلاج والأدوية والإقامة بالمستشفى.

*الفحوص المختلفة.

*الاجهزة الطبية والنظارات وكذلك الاعضاء الاصطناعية والاعانة على التأهيل الحركي والوظيفي.

*النقل بسيارة الاسعاف.

وما دمنا بصدد الحديث عن العطل المرضية المدفوعة الاجر سنتناول امثلة عن كيفية التعامل مع شهادة العمل والأجر للتوضيح الأمر:

***عطلة مرضية أقل او تساوي 15 يوم:** في هذه الحالة على المسير المالي أن يراعي عند انجازه لهذه الوثيقة تاريخ بداية العطلة المرضية ونهايتها ،وتعين أيضا في هذه الحالة تسجيل مبلغ الراتب الخام، وكذلك اقتطاع الضمان الاجتماعي للشهر الذي يسبق العطلة المرضية.

***عطلة مرضية طويلة الأمد:** إن كان المريض مصابا بمرض مزمن منعه من مزاولة وظيفة واثبت ذلك بملف طبي مودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفي كل مرة يتقدم تمديد جديد لفترة العطلة المرضية ،فعلى ادارة المؤسسة ان تصرح بذلك الى الوصاية، ومصالحة الرواتب لاقتطاع راتب الشهري كاملا باستثناء المنح العائلية.¹

ب-التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

*لقد سعى المشرع الجزائري الى حماية العامل من الاخطار المهنية بحيث اعتبر كل حادث ادى إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في العمل بأنه حادث

¹زرارة صالحى الواسعة ،راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ،جامعة منتوري

عمل ولم يذكر إصابة الذهنية ،كما اعتبر الأمراض المهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال وحدد قائمة الامراض ذات مصدر المهني المحتمل وقائمة الاشغال التي يمكن أن تسبب فيها لموجب القرار الوزاري المشترك بتاريخ 05/05/1996.

*كما وسع في شريحة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والامراض المهنية بموجب المواد 3 و6 من القانون 11/83 المعدل والمتمم بالأمر 17/96 المذكور اعلاه وايضا وسع في دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل الهيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في الاسباب والحالات هذه الحوادث وذلك من خلال المواد 7/8/12 من القانون 13/83 المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ 06/07/1996، حيث اعتبر المشرع ايضا الحادث الذي يطرأ خارج المؤسسة أثناء القيام بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم او مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل او أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله او اياب منه بمثابة حادث.

*كما اعتبر المشرع حتى ولو لم يكن معني بالأمر مؤمن له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان لصالح العام او انقاذ شخص معرض للمهلك.¹

ج-التأمين عن العجز:

*العجز بصفة عامة هو حالة تصيب الإنسان في سلامته البدنية فتؤثر في قدرته على العمل ،يعد عاجزا بموجب المادة 40 من مرسوم 27/84 من لم يعد في مقدوره القيام بعمل يمكنه من الحصول على دخل يفوق ذلك الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل اصابته بالعجز سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه او عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى الى عجزه .

*تقدر درجة العجز من قبل طبيب مختص أو لجنة خاصة ويحسب على أساسها مبلغ المعاش طبقا للقواعد المبنية في قوانين التأمينات الاجتماعية اذا ،فالهدف

¹ صديقي خالد ،تطور نظام التأمينات الاجتماعية لغير اجراء في الجزائرية 2014,2015،ص 48.

الأساسي من التأمين على العجز هو منح المعاش للمؤمن له الذي يضطره العجز الى الانقطاع عن عمله ولا يقبل طلب المعاش العجز إلا اذا عمل المؤمن له أقل من سن الحصول على المعاش التقاعد غير ان لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد ،يمكن ان ينتج العجز عن المرض أو عن حادث العمل .

*بالنسبة للعجز الناتج عن المرض :طبقا لنص المادة 15 و16 من القانون 11/83 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية اذ يتعلق الأمر بالأمراض طويلة الأمد في هذه الحالة ندفع التعويضات اليومية طوال مدة 3 سنوات ،أما اذا تعلق الأمر بالأمراض قصيرة المدى فتدفع التعويضات اليومية طوال فترة سنتين.

*بعد انفاذ المدة التي قدمت على أساسها الأدياءات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي النظر في حق المعني في التأمين على العجز حتى بدون طلب منه طبقا لنص المادة 35 يصنف العجز الى ثلاث أصناف :

***الصنف الأول** :العاجزين الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور تُقدر نسبة العجز عند هذه الفئة 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

***الصنف الثاني** :العاجزين الذين يتعذر عليهم بتاتا ممارسة أي نشاط مأجور سنوي متوسط للمنصب ويحتاجون لمساعدة غيرهم، وتقدر نسبة العجز لهذه الفئة 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب.

***الصنف الثالث** :العاجزين الذين يتعذر عليهم بتاتا ممارسة اي نشاط مأجور ويحتاجون لمساعدة غيرهم وتقدر نسبة العجز لهذه الفئة 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب، تضاف إليها 40% للشخص المساعد.

*أما بالنسبة للعجز الناتج عن حادث العمل فقد تناوله المشرع بالقانون 13/83 المعدل والمتمم متعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، فالشخص المصاب بحادث العمل بعدما يستفيد من أداءات العجز المؤقت أو العجز الكلي المؤمن، فإنه يحصل على نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب مستشار لدى هيئة الضمان

الاجتماعي وفق جدول محدد عن طريق التنظيم، لكي يحصل المؤمن له على معاش العجز، يجب أن يكون قد عمل إما (60 يوم) او (400 ساعة) على الأقل في (12 شهر) التي سبقت انقطاع عن العمل.

* اما (180 يوم) أو (120 ساعة) على الأقل اثناء ثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل او المعاينة الطبية اولى للعجز.¹

د-التأمين عن الوفاة:

* يهدف التأمين عن الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته ،طبقا لنص المادة 47 من القانون 11/83 تمنح منحة الوفاة لذوي الحقوق الهالك وحسب نص المادة 30 من الامر 17/96، فان ذوي الحقوق الهالك كما يلي:

✓ الزوج المؤمن له إذا كان لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.

✓ الأولاد المكفولون الذين تقل اعمارهم عن 28 سنة.

✓ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين لهم عقد تمهين بأجر يقل عن نصف الأجر الوطني الادنى المضمون.

✓ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين يزاولون دراستهم وفي حال ما إذا بدأ العلاج عند الطبيب قبل بلوغ سن 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .

✓ الأولاد المكفولون في الحواشي حتى الدرجة الثالثة والإناث بدون دخل مهما كان سنهن.

✓ الأولاد المصابون بعاهة أو مرض مزمن يمنعهم من ممارسة أي نشاط مأجور.

✓ مبلغ آخر أجر شهري في المنصب الأكثر نفعاً ولا يجوز في أي حال من الأحوال ان تقل عن (12 مرة) من الأجر الوطني الأدنى المضمون وتدفع منحة وفاة دفعة واحدة²

هـ- التأمين عن التقاعد :

¹ وزارة صالحى الواسعة ،المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية،.2006، ص 262.

² حاج عمارة ،تيلوت سعاد ،تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر ،دراسة حالة مركز CNAC بمغنية تخصص الاقتصاد نقدي ومالي ،قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الاقتصادية والتسيير. جامعة مغنية،

السنة الجامعية، 2015-2016، ص 75.

حسب نص المادة 5 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم التي تنص على الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي :

✓ المعاش المباشر يمنح على اساس نشاط العامل بالذات يضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

✓ المعاش المنقول يتضمن :

* المعاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة.

* المعاش لليتامي.

* المعاش للأصول.

اجراءات الإحالة على التقاعد :

يقوم مقدم الطلب بتكوين ملف يشمل الوثائق التالية:

* نسخة من قرار التبرص في اطار اول مصادق عليها .

* شهادة ميلاد اصلية للمعني وزوجته .

* بطاقة عائلية الحالة المدينة .

* نسخة من بطاقة الضمان الاجتماعي.

* في حالة الاستفادة من عطلة إحالة على الاستيداع :

✓ نسخة من قرار الإحالة على الاستيداع.

_ في حال وفاة الموظف :

_ زيادة على الوثائق المذكورة اعلاه :

✓ شهادة وفاة.

✓ شهادة تثبت سبب وفاة.

✓ شهادة توقيف الراتب.

وَعند دفع الملف إلى الفرع الولائي للصندوق الوطني للتقاعد، يحق للمعني بعد تلقيه قرار معاش التقاعد أن يطعن ويطلب النظر في مبلغ معاش التقاعد، وكذا في عدد سنوات العمل وسنوات الاشتراك لدى هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً للقانون 15/83 المعدل والمتمم بالأمر 16/96 المتعلق بنزاعات الضمان الاجتماعي.

هذا من الجانب القانوني، أما من الجانب التطبيقي فمن الضروري معرفة كيفية انجاز ورقة مداخيل 60 شهراً الأخيرة، والتي يحدد على أساسها مبالغ الاشتراك في الضمان الاجتماعي¹

و-التأمين عن الأمومة:

يهدف التأمين على الأمومة إلى ضمان حماية المرأة ومولودها في فترة الحمل وبعدها الولادة حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المتعلقة بالحمل والولادة سواء ما تعلق منها بالعلاج والولادة، حيث تتلقى تعويض يومي يقدر بـ 100% من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي طبقاً لنص المادتين (28,29) من الأمر 17/96 المؤرخ في 6/7/1996 معدل ومتمم للقانون 11/83 مؤرخ 2/7/1983 متعلق بالتأمينات الاجتماعية.

حتى تحصل المرأة العاملة على تأمين الأمومة يجب عليها اتباع الإجراءات التالية :

¹ باديش كشيدة، المخاطر المضمونة واليات فض النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي الطالب، تخصص قانون العمل، جامعة الحاج لخضر باتنة سنة 2009, 2010.

- ✓ اجراء الفحوص الطبية ، إذ ألزم المشرع المرأة العاملة بموجب المادة 340 من المرسوم التنفيذي 14/84 بإجراء الفحوصات الأتية:
- ✓ فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث من الحمل.
- ✓ كما يجب على المرأة العاملة اخطار هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل التي تمت معاينتها من قبل الطبيب او العون المؤهل وذلك قبل 6 اشهر على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع (شهادة طبية مسلمة عند المعاينة)

*الملف الواجب تقديمه من أجل الاستفادة من منحة الأمومة:

يتضمن ملف الأمومة الوثائق حسب النماذج:

- ❖ شهادات طبية خاصة بأشهر الحمل.
- ❖ شهادة وضع الحمل.
- ❖ بيان الولادة أو شهادة الحالة المدنية.
- ❖ شهادة عطلة مرضية خاصة بالأمومة لمدة 98 يوم¹

خلاصة الفصل:

إن توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر المختلفة ورفع من مستوى الكفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك الى الحد من الاصابات والامراض المهنية وحماية العامل من الحوادث ومن ثم خفض عدد الساعات الضائعة نتيجة الغياب بسبب المرض او الاصابة ، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الامراض والاصابات المهنية مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الانتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة . ان دخول الآلات في الصناعة محل العمل اليدوي جعل العمال يواجهون موقف جديد له دوره الفعال في زيادة متاعب العمال لأنه بقدرها تتطور الصناعة فإن ظاهرة حوادث العمل تتسبب في الوفيات، وتؤدي الى اضرار جسيمة وإعاقات متفاوتة الخطورة لعدد كبير من العمال ، كما انها ظاهرة جد

¹ حاج عمارة ، تيلوت سعاد، مرجع سبق ذكره، ص 77.

مكلفة على مستويات عدة. وان اهتمت أجهزة الحماية الاجتماعية بالوقاية
وبتخفيض عدد كبير من أموالها للمساهمة في حملات الوقاية ليس فقط من
الناحية الاجتماعية بل كذلك فإن الهدف كان هو تخفيض النفقات التي يمكن
تفاديها عن طريق التحسيس بالمشكل والنتائج المترتبة عنه.

الباب الثاني:

الجانب الميداني للدراسة.

الفصل الثالث: تحليل المعطيات الميدانية للدراسة

المبحث الأول : منهجية الدراسة وأدواتها.

أولا/ المنهجية والأدوات المستعملة في الدراسة الراهنة:

1/منهج الدراسة :

يقصد بمنهج البحث العلمي السلوك الواضح والطريق المستبان المستقيم وهذا المفهوم مطلب جوهري في البحث العلمي ،لكون المنهج عملية فكرية منطقية او طريق او أسلوب أو سبل منظمة ودقيقة وهادفة ،يسلكها الباحث المتميز بالموهبة وملكات الإبداع والقدرة على التصور في إطار التفحص مستهدفا إيجاد حلول المشكلة أو ظاهرة بحثية محددة.¹

2/ مجالات الدراسة :

من الضروري تحديد مجالات الدراسة في البحوث الإجتماعية لأنها تتميز بالطابع الميداني وذلك لأن الظواهر الإجتماعية المدروسة في مثل هذه العلوم قابلة للتغيير في إطار تغير المجالات المكانية والبشرية والزمنية، فتتغير النتائج حسب هذه المجالات الثلاثة أو حتى يتغير مجال واحد من المجالات الثلاث، وهذه المجالات تُحدد انطلاقا من عنوان الدراسة أو البحث المطروح:²

أ)المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الصناعية الخاصة "مؤسسة صناعة الخزف CIRAMIS" ببلدية السوافلية ،دائرة بوقيرات ،ولاية مستغانم، التي تم

¹ سلامة أمينة ،الثقافة ودورها في التقليل من الحوادث العمل داخل مؤسسة الصناعية .دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ،كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ،تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل 2018،ص 161.

²سلامة أمينة ،2018،ص 163.

اختيارها نظرا لملائمة نشاطها مع هدف الدراسة، وكذلك لقرب مقر هذه المؤسسة عن مكان الإقامة للطالبة مما سهل عملية البحث.

*تم انشاء هذه المؤسسة سنة 2002: شركة SPA-Ciramis شركة ذات أسهم تابعة لمجتمع: **dividus Groupe** بالشراكة بين القطاع العام والخاص (55% من الأسهم لمجمع DiViDu مجمع إنتاج محلي 45% من شركة TiPE CiRAM بدأت الإنتاج سنة 2007.

*لها هيكل تنظيمي خاص ولها عدة مصالح وكل مصلحة متخصصة في مجال معين كما أن لها عدة مراحل تمر بها عملية الإنتاج.

(ب)المجال البشري:

توظف المؤسسة الصناعية للخزف بالسوافلية (125عامل ,منهم 15 عاملة و110عامل ذكور منهم 5عمال متعاقدين)

(ج)المجال الزماني :

بدأت الدراسة منذ قبول الموضوع، وبالتالي كانت البداية كالآتي :

*مرحلة إعداد الجانب النظري:

والتي كانت في شهر ديسمبر 2021، وفيها كان الجهد مركز على جمع المادة العلمية وتحليلها بالإضافة إلى فصول الدراسة النظرية.

*مرحلة الدراسة الميدانية:

قمت بإجراء مقابلات شخصية مع 12 مبحوثا من العمال والعاملات داخل المصنع، في الفترة الممتدة ما بين يوم 13فيفري 2022 إلى غاية 3مارس 2022.

2/الطريقة وأدوات الدراسة :

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الكيفية، والبحث الكيفي هو عبارة عن مجال فسيح يقوم على تداخل فروع العلم وهو مجال غني بالمنظورات الفكرية إلى بناء

المعرفة. كما انه يستمد من استعماله لعدد كبير من الطرق والأساليب المتاحة لتوليد المعرفة وتوفير الممارسة الكيفية للمنشغلين بالبحث طائفة من الإمكانيات الإستمولوجية والفكرية والمنهجية.¹

(أ) عينة الدراسة:

هي جزء من مجتمع البحث الأساسي يختارها الباحث بأساليب مختلفة وبطريقة تمثل المجتمع الأصلي لأغراض البحث وتغني الباحث من مشقة دراسة المجتمع الكلي.²

(ب) أداة الدراسة :

1/المقابلة:

تعتبر المقابلة أداة مهمة للحصول على المعلومات من خلال مصادرها البشرية وتستخدم في مجالات متعددة مثل الطب، الصحافة، التربية، الصحة، واختبار الموظفين ويشيع استعمالها حيث تكون للبيانات صلة وثيقة بأراء الأفراد أو ميولهم أو اتجاههم نحو موضوع معين. كما تصلح المقابلة لجمع المعلومات عن المواقف الماضية او المستقبلية.

وتعرف المقابلة بأبسط صورها مجموعة من الأسئلة أو البنود التي يقوم الباحث بإعدادها وطرحها على الشخص موضوع البحث وجها لوجه، ويقوم الباحث بتسجيل إجابات عليها مباشرة.³

*ويمكن تقسيم أسئلة المقابلة التي تطرح فيها ثلاثة أنواع هي :

¹ مصطفى زكيو، صديق خوجة خالد. اتجاهات الأولياء نحو تأطير أبنائهم خلال فترة الحجر الصحي، مجلة الشامل العلوم التربوية والإجتماعية، المجلد 4، العدد2، ديسمبر2021، جامعة حمى لخضر الوادي ص 13، 29.

² أ.د وجيه محجوبي، البحث العلمي ومناهجه، دار مناهج للنشر والتوزيع عمان الأردن 2015 ص 112.

³ جودت عزت عطوى، أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرق الإحصائية، دار الثقافة مكتبة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية والعلوم التسيير للنشر والتوزيع 2015، ص 141

*المقابلة المقفلة:

هي التي تطرح فيها أسئلة تتطلب إجابات دقيقة محددة ومثال على الأسئلة التي تتطلب إجابات بنعم أو لا و يختار هذا النوع من المقابلة بأنه سهل فيه تصنيف البيانات وتحليلها.

*المقابلة المفتوحة:

هي التي يقوم فيها الباحث بطرح أسئلة غير محددة الإجابة أي الأسئلة التي تستدعي إجابة مفتوحة وتمتاز بغزارة بياناتها.

*المقابلة المقفلة المفتوحة:

هي التي تكون فيها الأسئلة مزيجا من النوعين السابقين وهي أكثر أنواع المقابلات شيوعاً وتجمع بين مميزات النوعين الباحثين من حيث البيانات وإمكانية تصنيفها وتحليلها¹

من أنواعها:

*المقابلة الشخصية، المقابلة التلفزيونية، المقابلة بواسطة الحاسوب.

اعتمدنا في هذه دراسة على المقابلة الشخصية والتي: هي مقابلة وجهها لوجه بين الباحث والشخص أو الأشخاص المعنيين بالبحث.

ب-تحليل المحتوى

يمكننا الاستعانة بتقنية تحليل المحتوى كدعامة أو تكملة لاستعمال تقنيات أخرى يمكن للمستجوب أو السابر الذي جمع المعطيات أن يستعين بأدوات تحليل المحتوى بهدف وضع الأجوبة المتحصل في فئات كرد على أسئلة منحت حرية كبيرة في التعبير للمبحوث، كما يمكن لآخرين استعمال هذه الأداة في التحقق الإضافي من التحليل التي تمت باستعمال وسائل أخرى في هذا السياق²

¹زيكيو مصطفى، ومعزاري يونس مرجع سبق ذكره، ص 17.

² مريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبية، الجزائر

المبحث الثاني: عرض المقابلات.

المبحوث رقم 1:

بيانات شخصية: 35 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 17 سنة خبرة، وظيفته عامل محضر بالورشة .

جواب رقم 1:

ان الوسائل المستخدمة في تأدية عملي هي شبه منعدمة خاصة هذه مؤسسة صناعية عمالها يتعرضون لحوادث واصابات بكثرة "اغليهم يمارسون عملهم داخل الورشات مثلي انا "

جواب رقم 2:

- بالنسبة لي ينعكس ذلك على مردودي في العمل بطريقة ايجابية، حيث يزيد من قوة الإنتاج والسعي للعمل أكثر وتطوير المنتج ورفع من المستوى التحصيل العلمي، لم اتعرض للضغط ،سبق لي استعملت بطاقة الشفاء عدة مرات واستخرجت كل ادويتي منها عادي لم اشترى بالمال.

جواب رقم 3:

- وقع لي حادث تكفلت المؤسسة بتوصيلي إلى الاستعجالات من ثم انسحبت تحملت مسؤوليتي حيث لا تهتم لخطر الذي نتعرض اليه.

جواب رقم 4:

المشكل الذي واجهته مشكل الغبار تعرضت للحساسية والمادة التي نصنعها تنتج غبار وحرارة مرتفعة بالنسبة لي داخل الورشة و" مكانش اماكن للتهوية "

جواب رقم 5:

الجوانب الإيجابية المتعلقة بعملية توفير الاهتمام بالفرد يسعى اجتماعيا "قادريمد اكثر واكثر" اما سلبا الاهتزاز لا يوجد التغيير.

جواب رقم 6:

كل عمل له لباس خاص يوفر له الأمان، حيث نادرا جدا ما يتم توفير لباس الأمان خصوصا عملي داخل الورشة ضروري "نلبس لباس الامان لكن قليل وين يجبوه مرات نخدم في لباسي".

جواب رقم 7:

الأمراض التي لها علاقة مباشرة بطبيعة العمل الذي امارسه هي الحساسية والمرض الصدر والحمل الثقيل.

جواب رقم 8:

نعم سبق لي وعالجت عند طبيب بسبب الأمراض التي تعرضت لها.

جواب رقم 9:

نعم استفدت من عطلة مرضية لمدة 30 يوم، لكن المؤسسة لم تتكفل بي تحملت مسؤوليتي. والاضاع وظروف صعبة مررت بها.

جواب رقم 10:

نعم استفدت من عطل المدفوعة الاجر في المؤسسة حق كل عام.

جواب رقم 11:

لا لم استفيد من المنحة المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

اذ كانت طلبيات كبيرة على المادة المنتجة من طرف المؤسسة أسعى للعمل الساعات اضافية ،لكن لا نحصل على العائد المالي ""مايخلصوناش""

المبحوث رقم 2:

بيانات شخصية:

48سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 15سنة خبرة ،وظيفة عامل بمواد التحضير

الوحل Barbotin

جواب رقم 1:

الوسائل المستخدمة في تأدية عملي متوفرة من خلال عملي في الورشة حيث داخل الورشة يقدر العامل يتعرض الى إصابة في اي وقت فمهي موجودة ومأمن يجب على المؤسسة توفرها.

جواب رقم 2:

نعم قمت بتعويض مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء عدة مرات.

جواب رقم 3:

في حال وقوع الحادث في مكان العمل ،حيث وقت لي حادث داخل مكان عملي في الورشة ،تكفلت المؤسسة بتوصيلي الى المستشفى وقامت بإجراءات لازمة ،وكذلك الضمان الاجتماعي "" كازورو"" قامت بإجراءات خاصة بالعلاج ، والادوية وغيرها .

جواب رقم 4:

من المشاكل التي واجهتها هي الغبار بسبب تفرغ الأكياس الإسمنت، ووضعها في الآلات، الكهرباء "بنقطع نوقفوا العمل"، وكذلك ضيق المكان.

جواب رقم 5:

الجوانب المتعلقة بعملية، من ناحية الايجاب اطار محترم، bon contact لا يوجد تمييز بين العاملين حسب عملي فالورشة، أما من ناحية السلب نقص تطور وسائل العمل.

جواب رقم 6:

استعمل لباس خاص بالعمل كخوذة الرأس والقفازات والحذاء لكي احمي نفسي من خطر الحوادث في مكان عملي داخل الورشة متوفرة، فهي ضرورية من اجل سلامة والحماية.

جواب رقم 7:

الامراض التي لها علاقة مباشرة بطبيعة عملي داخل الورشة هي ضيق في التنفس، مرض جلدي بسبب الحذاء .

جواب رقم 8:عالجت عند طبيب مرات لأن هذا المصنع فيه خطورة لذا يجب على العامل أخذ الحذر والاحتياط في العمل.

جواب رقم 9:

غير مستفيد من عطلة مرضية منذ بداية عملي الى حد الآن في هذا المصنع.

جواب رقم 10: مستفيد من عطل المدفوعة الاجر في المؤسسة، وذلك من حق كل العامل، وهي اعياد سنوية .

جواب رقم 11: غير مستفيد من المنحة المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12: في حالة طلبيات كبيرة على المادة المنتجة ، الجأ الى ساعات اضافية ، من ناحية العائد المالي مرات "نخلص ومرات يضيفوهم في اجري الشهري .

المبحوث رقم 3:

بيانات شخصية: (40 سنة ، ذكر ، متزوج ، وظيفته عامل محضر بالمواد الأولية).

جواب رقم 1:

إن الوسائل المستخدمة في تأدية عمل وسائل غير متوفرة ، لذا عامل هنا غير مأمّن ، ومن حق المؤسسة توفرها لأن المصنع يتعرض للمخاطر بكثرة les accidents travaux ، وغياب وعي المسؤولين والاداريين بأهمية سلامة وصحة العامل في بيئة عمله .

جواب رقم 2:

نعم عوضت مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء عدة مرات.

جواب رقم 3:

الحوادث متوقعة يوميا ، لكن لم اتعرض لأي حادث ، مع ذلك "نأخذو الحذر لتعرض إلى اي إصابة، ويجب على المؤسسة أن تتكفل بعمالها"

جواب رقم 4:

المشكل الذي واجهته في بيئة عملي هو الحرارة و الغبار نظرا لضيف المكان في الورشة والآلات والاجهزة العمل .

جواب رقم 5:

الجوانب الايجابية والسلبية المتعلقة بالعمل من ناحية الايجاب التواصل الاجتماعي جيد ، اما سلبي العراقيل من وجهة نظر المسؤولين والاداريين .

جواب رقم 6:

لكل عمل لباس الخاص، يقوم العامل بلباسه فهو ضروري للحماية وسلامة المهنية للعامل ، " لكن مايو فروش نوع من هذه الالبسة من اجل أن يحموا العمال من الاخطار خاصة خوذة الراس والحذاء لتعرض إلى مواد مضرّة والماء وغيرها"

جواب رقم 7:

انواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل السنوية والأعياد .

الأمراض التي لها علاقة بطبيعة عملي هي مرض جلدي يصيب الارجل ، كذلك الصدر، والحساسية لكثرة الغبار، وبعض المواد تضر بالأيدي بعدم ارتداء القفازات .

جواب رقم 8:

نعم عالجت عند الطبيب ، ولا يوجد عامل يعمل في المصنع ميتعرض للامراض لان المصنع فيه اخطار بكل أنواعها.

جواب رقم 9:

نعم مستفيد من عطلة مرضية، لمدة 15 يوم. لم يتكفلوا بي تكفلت بنفسي فقط.

جواب رقم 10:

انواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل السنوية حق كل عامل فيها الابعض كحارس .

جواب رقم 11:

غير مستفيد من منحة المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

عندما يكون عمل تتصل بي المؤسسة ،ونخدم ساعات اضافية ونتلقى العائد المادي وحسن ملائم مع ظروفنا ، أحيانا يضيفها اجر الشهري .

المبحوث رقم 4:

بيانات شخصية:32سنة ، انثى ، جامعية ، متزوجة ،وظيفتها فنانة تشكيلية مخبرية .

جواب رقم 1:

تقييم وسائل المستخدمة في تأدية العمل من ناحية الأمان وسائل عادية مساعدة لأداء عملي في أمان ،"تخلينا نبذلو جهد في العمل" تحسن من إنتاجية المؤسسة وتطور منتجاتها.

جواب رقم 2:

التأمين يساعدني على العمل أكثر وسبق لي أن عوضت مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء عدة مرات.

جواب رقم 3:

في حال وقوع الحادث تتكفل المؤسسة بتوصيل مصاب الى الاستعجالات مخصصة المؤسسة. سيارة توصيل المرضى ، لكن من بعدها تدخل لأكازرو بالإجراءات اللازمة.

جواب رقم 4: لم اتعرض لمشكلات في بيئة عملي غير ان البرودة بكثرة .

جواب رقم 5:

جوانب الإيجابية هي "الفرح عندما نظيفوا ونستخرجوا منتج جديد إبداع فيه، اما سلبيات "مكاشن خلسة ، والمؤسسة متراعيش ظروف لعامل .

جواب رقم 6:

نعم يوجد لباس خاص بالعمل في المؤسسة وكل عامل ولباسه خاص بيه حسب عمله ، واستعمله لأجل الامان والحماية وتجنب وقوع في الاخطار.

جواب رقم 7:

الامراض التي لها علاقة مباشرة بطبيعة عملي هي كالحمل الثقيل حمل الاكياس وتفريغها في الآلات ، وكذلك les produits chimique افهمي خطيرة تؤذي الجسم والاصابع خاصة.

جواب رقم 8:

نعم عالجت عند طبيب بسبب تعرضي لمادة خطيرة داخل المخبر في الأصبع وإلى حد الآن أعاني منه.

جواب رقم 9:

لم يسبق لي الاستفادة من عطلة مرضية بالنسبة لي لم يعطوا الاهمية للعامل واعتناء بيه .

جواب رقم 10:

انواع العطل مدفوعة الاجر التي استفدت منها عطل الاعياد سنوية فقط.

جواب رقم 11:

غير مستفيدة من منح المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

لم ألبأ إلى عمل ساعات اضافية منذ بداية عملي بالمؤسسة.

المبحوث رقم 5:

بيانات شخصية: 29 سنة ، انثى ، عزباء ، جامعية ، الوظيفة عاملة بالمواد
التحضير الوحل. BorBotin.

جواب رقم 1:

ان تقييم وسائل المستخدمة في تأدية عمل من ناحية العمل وسائل نادرة
جدا ، اذ توفرت وسيلة ، اخرى غير متوفرة ، قلة الإمكانيات المؤسسة وقدرتها
لتوفير الوسائل الحماية هكذا لست أمنة فيه احتمالات حدوث الخطر.

جواب رقم 2:

ينعكس ذلك على مردودي ، بحيث يآثر سلبا لا استطيع العمل وانا معرضة
للخطر والضغط ، وعدم التركيز والدقة ، هكذا لا استطيع الرفع من
مستوى الذهني فكري ، غير مستفيدة من بطاقة الشفاء بنسبة 100% فقط
80%.

جواب رقم 3:

وقع لي حادث في مكان عملي ، تكفلت المؤسسة بتوصيلي الى المستشفى فقط ، من ثم انسحبت ، حيث تكفلت الضمان الاجتماعي بإجراءات اللازمة لكن عند اصابة ضروري يكون شهود وتصاريح الحادث حتى تقوم بينا .

جواب رقم 4:

المشكلة التي واجهتها في مكان عملي هي أن امارس عملي داخل ورشة فيها حرارة على طول النهار والغبار وجهت صعوبة التنفس ، كذلك الثقل ، والصداع الرأس بسبب الآلات.

جواب رقم 5:

جوانب الإيجابية المتعلقة بعملي منها التواصل الجيد مع الزملاء و المساعدة فيما بيننا ، اما سلبية ضيق المكان العمل في الورشات ، الاجهزة والآلات غير متوفرة .

جواب رقم 6:

استعمل وسائل الحماية والأمان لأنها تحمي العامل من الاصابات ، يجب ارتدائها اثناء العمل لكن ليست متوفرة دائما.

جواب رقم 7:

الأمراض التي لها علاقة ببيئة عملي هي أمراض المفاصل ، والصدر.

جواب رقم 8:

نعم سبق لي أن عالجت عند الطبيب ، لأنني كنت مريضة بالكلى عانيت منها مدة وعند العمل تزيد أكثر فأكثر.

جواب رقم 9:

استفدت من عطلة مرضية مدتها 15 يوم، لكن لم تكفي.

جواب رقم 10

انواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل كالأعياد حق عامل اخذ عطلة .

جواب رقم 11:

نعم استفدت من منحة المتعلقة بمخاطر العمل، حيث حادث داخل ورشة عملي وكانت اضرار كبيرة ،فمنحتنا المؤسسة نحن عاملين داخل الورشة بمنحة المخاطر.

جواب رقم 12

قمت بعمل ساعات اضافية ،وكننت اتحصل على العائد المادي لكن غير كافي ونسبة قليلة .

المبحوث رقم 6:

بيانات شخصية: 50 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، خبرة 15 سنة، وظيفة رئيس الفوج.

جواب رقم 1:

وسائل المستخدمة في تأدية عملي من ناحية الأمان هي وسائل عادية ملائمة أستطيع العمل لان هذه الوسائل تساعد العامل حتى يكون مرتاح في عمله وغير معرض للخطر الاصابات او الحوادث وهي مهمة في المؤسسة.

جواب رقم 2:

ينعكس مردودي في العمل من ناحية الامان يقوي من قدرتي على العمل ،
وزيادة في تطوير انتاج المؤسسة، نعم قمت بتعويض مصاريف العلاج
باستعمال بطاقة الشفاء.

جواب رقم 3:

لم أتعرض إلى أي حادث، لكن في حالة وقوع حادث تتكفل المؤسسة
بتوصيل المصاب الى الاستعجالات، والإدارة تواصل اجراءاتها.

جواب رقم 4:

مشكلات التي واجهتها في مكان عملي التعرض للغبار ، تعرضت لأمراض
بسببها مشكل الإنارة "متكونش متوفرة أحيانا يكون عنا صعوبة في العمل"

جواب رقم 5:

جوانب الإيجابية المتعلقة بطبيعة العمل بيها تواصل جيد سواء الإداريين
والمسؤولين بالعمال ،عمل الجماعي، أما سلبية هي لا يوجد لوسائل
الحماية والسلامة المهنية في المؤسسة.

جواب رقم 6:

نعم استعمل لباس خاص بالعمل كخوذة الرأس والحداء ،**لكن اذ وفرتها**
المؤسسة، لأنها تحمينا من تعرض لإصابات ،ويجب ارتدائها اثناء العمل.

جواب رقم 7:

الأمراض التي لها علاقة مباشرة بطبيعة عملي هي الحساسية ،صداع
الرأس كذلك امراض جلدية.

جواب رقم 8:

نعم عالجت عند الطبيب الامراض الثقيل.

جواب رقم 9:

نعم استفدت من عطلة مرضية "لكن ظروف التكفل مكانش تكفلنا بأنفسنا"

جواب رقم 10:

انواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل السنوية ، كل عام نأخذها ،

جواب رقم 11: غير مستفيد من منح المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

لا لم ألقأ الى عمل ساعات اضافية.

المبحوث رقم 7:

بيانات شخصية:33سنة ، انثى ، عزباء ، جامعية ،

وظيفة عون في الاعلام الالي.

جواب رقم 1:

الوسائل المستخدمة في تأدية عمل من ناحية الامان ، بالنسبة بعلمي جيدة حيث محمية غير معرضة للخطر متوفرة تجعلني اعمل في راحة اتقانه ويجب توفرها داخل المؤسسة ككل .

جواب رقم 2:

ينعكس ذلك على مردودي في العمل حيث أنني أبذل جهد ونزيد من قدرات في العمل وتحصيلي العلمي لرفع من مستوى العمل في المؤسسة وانتاجها .
ومستفيدة من تعويض مصاريف علاجي باستعمال بطاقة الشفاء.

جواب رقم 3:

في نظري ان المؤسسة تقوم يتكفل بالعامل ،لكن كذلك تتدخل الضمان الاجتماعي وتلجأ إلى معرفة اسباب الحادث وتتخذ الاجراءات الواجب اتباعها . وأنا لم اتعرض الى اي حادث "" الحمد لله جامي تعرضت "".

جواب رقم 4:

لم أواجه أي مشكل غير الغبار بكثرة وحتى الحرارة.

جواب رقم 5:

الجوانب الايجابية متعلقة بعلمي منها نبذلوا جهدنا من اجل هذه الشركة واتقان في العمل ،لكن السلبية منها نقص التكوين ،قلة التواصل ،غير مستفيدين .

جواب رقم 6:

نعم يوجد لباس خاص بالعمل، وضروري نستعملوه من أجل السلامة وصحة العامل لتجنب المخاطر. لكن ليس هو متوفر دائما .

جواب رقم 7:

لا يوجد للأمراض نتعرض لها غير الحساسية فقط.

جواب رقم 8:

نعم سبق لي عالجت عند طبيب، لكن لا يتعلق بعلمي داخل المصنع.

جواب رقم 9:

لا لم استفيد من عطلة مرضية، في نظري المؤسسة تتكفل بعمالها.

جواب رقم 10:

نعم مستفيدة من عطل المدفوعة الاجر حقنا .

جواب رقم 11:

غير مستفيدة من منح المتعلقة بمخاطر العمل لأنني لم اتعرض لخطر، " و الحمد لله".

جواب رقم 12:

نعم قمت بعمل ساعات إضافية ، لكن لا وجود للعائد المالي.

المبحوث رقم 8:

بيانات شخصية:(38سنة، ذكر، متزوج، ثالثة ثانوي، وظيفته كهرباء الصناعية.

جواب رقم 1:

ان الوسائل المستخدمة في تأدية العمل من ناحية الامان بالنسبة لي غير فعالة لا تنفع ذلك ""موفروهاش حتى نكونو مأمنين ونأدو مهامنا براحة ""لكن " نخدموا بثقة والاتقان "

جواب رقم 2:

ينعكس مردودي في العمل من حيث إذا كنت مؤمنة نقدر نأدي عملي جيدا ونسعى إلى استخراج منتج جديد، بالنسبة لي قمت بتعويض مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء عدة مرات.

جواب رقم 3:

هو انني وقع لي حادث داخل المصنع سببه أداة الحادة قالتلو تسبب لي بجروح على المستوى اليد "نشعطني الكروا وجرحتني من اليد"، والمؤسسة "متهتمش بالعامل تقوم بتوصيلنا الى المستشفى من ثم "متكفلش بينا" ماتقومش بالاجراءات علاجنا رغم اننا عمالها .

جواب رقم 4:

واجهت مشاكل الحرارة داخل المصنع والغبار، تلقيت صعوبات كبيرة "والمؤسسة متدعمناش "

جواب رقم 5:

الجوانب الإيجابية المتعلقة بطبيعة عملي هي الاحترام العمال مع بعضهم البعض لا لتمييز العنصري، اما السلبية هي لا يوجد دعم من طرف الدولة، عنا مدة "مخلصناش "

جواب رقم 6:

نعم نستعمل لباس خاص بعمل خاصة كالحذاء، والقفازات، من أجل حماية وعدم التعرض لإصابات ومن اجل صحة وسلامة العامل .

الجواب رقم 7:

لاوجود لأمراض لها علاقة بعملي غير خطر الكهرباء داخل الورشة.

جواب رقم 8:

لا لم يسبق لي العلاج عند الطبيب.

جواب رقم 9:

لا غير مستفيد من عطلة مرضية ، في نظري تكفل المؤسسة بعمالها لأنه أصيب داخل مصنع والمؤسسة يجب تكفل بيه وقيام بإجراءات اللازمة لعلاجه.

جواب رقم 10:

انواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل السنوية كل الأعياد ليس كل يأخذ هذه العطل.

جواب رقم 11:

غير مستفيد من منح المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

نعم خدمت ساعات اضافية وتلقيت الاجر، لكن نسبة قليلة.

المبحوث رقم 9:

بيانات شخصية

44 سنة، ذكر، متزوج، جامعي، 12 سنة خبرة، الوظيفة عامل بمواد التحضير

جواب رقم 1:

لا يوجد لوسائل حتى نقدر نقيمها ، غياب الوعي الاداريين ، لا توجد حماية للعامل غير متوفرة غائبة ، العامل "يحس روحه محقور " و"العامل يولي عنده تخوف ممكن يتوقف عن العمل "

جواب رقم 2:

ينعكس مردودي في العمل هو سلمي من خلال اني غير مأمّن حيث
"مانوليش نتج كيما كنت نتج سابقا ، حتى "المؤسسة مهيش تنتج كيما
كانت تنتج من قبل " فيها الاخطار بكثرة. لم استفيد من بطاقة الشفاء.

جواب رقم 3:

في حال وقوع حادث "نقولوان المؤسسة تقدر توصل المريض الى المستشفى
من بعد، يتكفل بنفسه ، لخطرش المؤسسة مهمهاش هاد الشيء قادر جيب
غيره"

جواب رقم 4:

مشاكل متعددة فيها " **les risques**، والمصنع طبعه هكذا فيها حرارة فيها
برودة والغبار كارثة لأن المادة التي ننتجها فيها الغبار، خاصة نحن داخل
الورشة مع الآلات والمحركات وغيرها من الأجهزة.

جواب رقم 5:

الجوانب الايجابية متعلقة بعلمي هي تواصل مع العمال جيد ، الوقوف مع
بعضنا البعض ، اما السلبية نحس ونشعر انني غير مأمّن ، "مكانش وسائل
الأمن والسلامة المهنية.

جواب رقم 6:

نعم يوجد لباس خاص بالعمل نستعملوها أثناء العمل وهو ضروري
للحماية وسلامة العامل ، لكن المؤسسة "متوفرهاش دائما ديفوا العام
ولا عامين"

جواب رقم 7:

الأمراض التي لها علاقة بطبيعة عملي منها الصدر، الحساسية أمراض كذلك يتعرض لها الجلد كالمواد الكيميائية خطيرة، الأوكزيم .

جواب رقم 8:

نعم عالجت عند الطبيب منذ عملي في المصنع ،"فيه اخطار، الامراض ، les accidents de travail.

جواب رقم 9:

نعم مستفيد من عطلة مرضية 20 يوم ،"مايقوموش بينا نهائيا لخطرش يعوضونا الاخرين ."

جواب رقم 10:

انواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل السنوية نأخذها كل اعياد ومن حق كل عامل .

جواب رقم 11:

غير مستفيد من منح المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

نعم قمت بالعمل ساعات اضافية عندما تكون طلبيات على المادة المنتجة نبيعوا لي العمل ، لكن ""مرات الخاصة مكانش ولا خلصو حاجة قليلة "".

المبحوث رقم 10:

بيانات الشخصية:

26 سنة ، انثى ، عزباء ، جامعية ، وظيفة عاملة مخبرية.

جواب رقم 1:

وسائل المستخدمة في تأدية عمل هي ""مهيش متوفرة بشكل كبير حتى نقولو يستطيع العامل ان يمارس عمله في الامان ""

والمصنع فيه خطورة والحوادث والآلات الخطيرة ، ""مكانش الامان وسلامة مهنية والمؤسسة مهيش تنتج مثل ماكانت تنتج سابقا.

جواب رقم 2:

عندما أتأكد بأنني مؤمنة في عملي ، ذلك يكون جيد ، أؤدي عملي بشكل احسن نحاول قدر المستطاع اتقان وتحسين في الانتاجية المؤسسة وتطوير منتجاتها والرفع من المستوى وعمل اكثر ، لكن هكذا ران غير مأمنة في خطورات كبيرة . عوضت مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء لكن نسبة قليلة .

جواب رقم 3:

لم اتعرض لحادث داخل المصنع ، حسب المعرفة المؤسسة دخل في ذلك لأنه عاملها ومن حق الاعتناء واتخاذ الاجراءات العلاج .

جواب رقم 4:

تعرضت لمشاكل كالبرودة والغبار بكثرة .

جواب رقم 5:

الجوانب الايجابية متعلقة بعملية هي تواصل جيد ، اما السلبية هي نقص توفير الوسائل السلامة والصحة المهنية.

جواب رقم 6:

نعم استعمل لباس خاص بالعمل اذا كان متوفر ، لان المؤسسة ""متوفرهش دائما ، لأنه لباس واقى يحمي عامل لتعرضه الاصابات او غيرها.

جواب رقم 7:

الأمراض التي لها علاقة بطبيعة عملي هي تعرضنا لمواد كيميائية خطيرة منها أمراض جلدية وأمراض العينين ، المزقة.

جواب رقم 8:

نعم عالجت عند الطبيب في اطار ما يسمى بطب العمل .

جواب رقم 9:

غير مستفيدة من عطلة مرضية ، ولا اضمن ان المؤسسة. تتكفل بعمالها .

جواب رقم 10:

عطل المدفوعة الاجر هو حقنا نستفيد منها كل عام.

جواب رقم 11:

غير مستفيدة من منح المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

لم يسبق لي العمل ساعات اضافية من قبل و الى الحدالان .

المبحوث رقم 11:

بيانات شخصية:

30 سنة، ذكر، متزوج ، جامعي، وظيفته محضر.

جواب رقم 1:

ان الوسائل المستخدمة في تأدية عمل لاجود لوسائل ""مكشش تكنولوجيا وصعوبات نتعرضلها نخدمو بدائيا فقط ""، غير مأمنين لا توفير لوسائل الأمن والسلامة .

جواب رقم 2:

اذ كنت مأمن ""نقدر نمارس عملي وبدقة والتركيز والرفع من مستوي العلمي تحسن الجودة والدعم المؤسسة لكن اذا كنا غير مأمن مالا ما أنا لا أستطيع العمل براحة والخطر بحولنا ""،وقمت بتعويض مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء عدة مرات.

جواب رقم 3:

هو انني تعرضت لحادث سقطت في حفرة مما تسببت لي بكسور على المستوى اليد والظهر ""طحت في حفرة تكسرت من يدي ومن ظهري "" والمؤسسة ""لا تراعي ظروفك ومتقومش بينا تقوم بتوصيل الى المستشفى فقط .

جواب رقم 4:

تعرضت لمشاكل عديدة غبار، حرارة، وغيرها تتوقع اي مشكل داخل الورشة ومع الآلات والمواد الكيماوية .

جواب رقم 5:

الجوانب الايجابية متعلقة بعملية هي أولا ""لاسفونس هديك نضمن عمل
ناس ملاح""، اما السلبية هي ""مكانش دعم من المؤسسة تحس حقوقك
مهضومة"".

جواب رقم 6:

نعم استعمل لباس خاص بالعمل وضروري لأحمي نفسي وتجب حوادث .

جواب رقم 7:

الأمراض التي لها علاقة بطبيعة عملي منها الحساسية ،الثقل مزقة
،السمع حس الآلات وضجيج .

جواب رقم 8:

سبق لي أن عالجت عند الطبيب بسبب الامراض لتعرضت لها في المصنع .

جواب رقم 9:

غير مستفيد من عطل مرضية، لا أضن يقوموا بظروف التكفل بالعامل.

جواب رقم 10:

الانواع العطل مدفوعة الاجر هي عطل السنوية كالاعياد ومستفيد منها .

جواب رقم 11:

تعرضت لحدث "نورمالمو يقيموا بتعويضي لكن لم استفيد من منحة "

جواب رقم 12:

قمت بالعمل ساعات اضافية ،لكن عائد غير كافي ونسبة قليلة .

المبحوث رقم 12:

بيانات شخصية:

36 سنة ، انثى ، متزوجة ، اولي ثانوي ، 13 سنة خبرة .وظيفة فنانة تشكيلية مخبرية.

جواب رقم 1:

نقيم وسائل المستخدمة في تأدية عملي وسائل متوفرة بشكل يقدر العامل أن يمارس عمله وعادية، بالنسبة لي مؤمنة.

جواب رقم 2:

من حيث الأمان ينعكس مردودي في العمل انني نسا هم في عمل ،والابداع لاستخراج أفضل المنتج المؤسسة وتحسين صورتها وجلب اصحاب العمل ،وعوضت مصاريف العلاج باستعمال البطاقة الشفاء .

جواب رقم 3:

لم اتعرض لحادث مهني منذ بداية في العمل في هذا المصنع ، ونظري يجب على المؤسسة. ان تتكفل بعمالها لانهم اصبوا وتعرضوا لحوادث داخل المصنع فهي مسؤولة عنهم .

جواب رقم 4:

لم اتعرض الى مشاكل "ابار البرودة والغبار"

جواب رقم 5:

جوانب الايجابية المتعلقة بطبيعة العمل هي لا وجود لتمييز عنصري داخل مكان عملي ،دعم تواصل اجتماعي جيد، لما سلبية هي قلة الإمكانيات ،كذلك لا يوجد تغيير والمؤسسة في وضع مزري .”مهيش تنتج كيما كانت تنتج من قبل “.

جواب رقم 6:

نعم يوجد لباس خاص بالعمل نستعمله اثناء العمل لأجل الحماية الصحية وسلامة.

جواب رقم 7:

لا يوجد أي مرض نتعرض له علاقة بالعمل.

جواب رقم 8:

عالجت عند الطبيب لكن بسبب مرض "تعرضت له خارج مجال عملي في المؤسسة الخزف"

جواب رقم 9:

غير مستفيدة من العطلة مرضية ،”نظن المؤسسة متتكفلش بالمريض ”

جواب رقم 10:

انواع العطل مدفوعة الأجر هي عطل السنوية نأخذها كل عام والأعياد .

جواب رقم 11:

غير مستفيد من منح المتعلقة بمخاطر العمل.

جواب رقم 12:

قمت بعمل ساعات اضافية وتلقيت الأجر عادي.

المبحث الثالث: تحليل المقابلات.

جدول رقم 01: يبين آراء المبحوثين حول وسائل الأمان في بيئة العمل.

النسبة	التكرار	العبارات الدالة	المؤشر	رقم المبحوث
58.33%	07	شبه منعدمة	وسائل الأمان <i>dispositifs de sécurité</i>	01 03 05 08 09 10 11
41.67%	05	توجد وسائل الأمان في موقع العمل		02 04 06 07 12
100%	12			المجموع

توضح بيانات الجدول رقم (1) آراء المبحوثين حول وسائل الأمان في بيئة العمل حيث أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأن وسائل الأمان شبه منعدمة بلغت 58.33%. حيث صرح المبحوث رقم (1) قائلاً: « إن الوسائل المستخدمة في تأدية عملي هي شبه منعدمة خاصة هذه مؤسسة صناعية عمالها يتعرضون لحوادث واصابات بكثرة اغلهم يمارسون عملهم داخل الورشات مثلي انا» ويضيف المبحوث

رقم (3) أيضا: «أن وسائل السلامة غير متوفرة ومن واجب المؤسسة توفيرها لأن العامل عندما يمارس وظيفته في المصنع معرض للمخاطر» وهذا يدل على عدم اكتراث المسؤولين والإداريين بأهمية السلامة المهنية للعامل في بيئة عمله « وصرح المبحوث رقم (5) بأن المؤسسة تقل امكانياتها وقدرتها على توفير الوسائل الحماية، صرح المبحوث رقم(9): «لا توجد وسائل والعامل يكون لديه تخوفات» من خلال تحليلنا لآراء العمال حول قضية توفير وسائل الأمان داخل المؤسسة الصناعية، لاحظنا أن معظم المبحوثين قالوا بأن وسائل الأمان غير متوفرة أو بعبارة أخرى شبه منعدمة خلال أداء عملهم داخل المصنع، وهذا ما يحتم على المؤسسة توفير الحماية والأمان لعمالها كي يستطيع العامل تأدية عمله بأمان. وينص القانون في هذا السياق على إلزامية توفير وسائل العمل من طرف صاحب العمل حتى يتيح للعامل أداء وظيفته في ضل توفر عاملي الأمان والوقاية.

فالقانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988) وتعالج هذه القوانين السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تحديد المسؤولين المتولين ذلك.

* الأطراف الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية:

فضلا عن نشاط المراقبة الذي تقوم به مفتشية العمل طبقا لصلاحياتها، أربع (04) هيئات تساهم في القيام بنشاط الوقاية من الأخطار المهنية ويتعلق الأمر بما يأتي:

*المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية¹(INPRP)

*هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH)

*مؤسسة طب العمل بريستمداد (PRESTIMED)

*الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) من خلال مديرية الوقاية من الأخطار المهنية².

¹ <https://www.mtess.gov.dz/ar>

² نفس المرجع السابق.

جدول رقم 02: يبين آراء المبحوثين حول توفر ألبسة الأمان في أماكن العمل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %
01 03 05 06 07 09 10	لباس الأمان <i>Tenue de sécurité</i>	غير متوفر	10	%83.33
02 04 08 11 12		متوفرة	02	%16.67
المجموع			12	%100

توضح بيانات الجدول رقم (2) آراء المبحوثين حول توفر ألبسة الأمان في أماكن العمل من طرف المؤسسة الصناعية، إذ تشير بيانات الجدول أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم توفر الألبسة الأمان في المنشأة الصناعية قدرت بـ %83.33 وفي هذا الإطار فقد صرح المبحوث رقم (1): «أن لباس الأمان غير متوفر ونادر جدا

خصوصا أن عملي داخل الورشة ضروري ارتداء اللباس لتفادي إصابات» وفي نفس الاتجاه، وصرح المبحوث رقم (3) أيضا: «أن المؤسسة لا توفر لباس الأمان الذي نحتاجه، لأن العامل مادام أنه في مصنع مع الآلات والمعدات والأجهزة فهو معرض للمخاطر والحوادث هكذا المؤسسة لا تعطي أهمية لعمالها وحمائيتهم والعناية بهم» أما المبحوث رقم (5) يقول بأن ألبسة الأمان ضروري ارتدائها في مكان العمل ، لكن المؤسسة لا توفرها لنا ولا تهتم بالعامل وسلامته.

فالمؤسسة عندما توفر ألبسة الأمان لعمالها مثل خوذة الرأس واللباس وأحذية الأمان والأقنعة الواقية من الغبار، والقفازات من شأنها أن تتفادي الأخطار والحوادث التي تقع داخل المصنع، ويكون العامل ملزم بارتدائها لحمايته، فكلما أحس العامل بالأمان في مكان عمله زادت لديه الدافعية للإنتاج.

بينما الفئة الأخرى من المبحوثين قدرت نسبتهم بـ 16.67% حيث أنهم صرحوا بأن ألبسة الأمان متوفرة، ولكن عندما ندقق النظر في وظيفة هؤلاء المبحوثين داخل هذه المؤسسة الصناعية نجدهم يعملون بعيدا عن الورشات أي في المكاتب أو المخابر.

جدول رقم 03: يبين آراء المبحوثين حول استفادتهم للتأمين ضد مخاطر العمل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %
01 02 03 04 05 06 07 08 10 11 12	الاستفادة من التأمين <i>Assurance</i>	استعملت بطاقة الشفاء عدة مرات	11	91.67%
09		لم أتحصل على بطاقة الشفاء	01	8.33%
المجموع				12

تبين معطيات الجدول رقم 03 بأن المؤسسة الصناعية التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية تقوم بتأمين معظم عمالها، وهذا أمر جيد إيجابي بالمقارنة مع بعض المؤسسات الأخرى التي تتحايل على العمال وتوهمهم بأنهم مؤمنين وعندما يتقدم العامل إلى شبابيك الضمان الاجتماعي يجد نفسه غير منخرط في شبكتها بالرغم من مزاولة وظيفته لسنوات طويلة، وقد صرح المبحوثين بأن التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية يعطي دفعا معنويا كبيرا ويحفز العامل على المثابرة والاجتهاد من أجل زيادة الإنتاج، وقد جاءت تصريحات المبحوثين جُلها تصب في هذا الاتجاه، حيث يصرح المبحوث الأول قائلا: « بالنسبة لي ينعكس ذلك على مردودي في العمل بطريقة ايجابية، حيث يزيد من قوة الإنتاج والسعي للعمل أكثر وتطوير

المنتوج ،سبق لي أن استعملت بطاقة الشفاء عدة مرات واستخرجت كل أدويتي منها عادي ولم أشتري بالمال» ويضيف المبحوث الرابع: «التأمين يساعدني على العمل أكثر» ويقول المبحوث السادس: «ينعكس على مردودي في العمل من ناحية الامان ويقوي من قدرتي على العمل ، والزيادة في تطوير انتاج المؤسسة» وتعتبر المبحوثة الثامنة بأنها إذا كانت مؤمنة وتقول: «نقدر نأدي عملي جيدا ونسعى إلى استخراج منتوج جديد» أما بالنسبة للمبحوث التاسع والذي صرح بأنه غير مُؤمَّن حسب تعبيره بأن ذلك ينعكس على مردوده في العمل بشكل سلبي ويقول: «من خلال أنني غير مؤمن مانوليش نتج كيما كنت نتج سابقا»

وفي سياق متصل تنص قوانين الضمان الاجتماعي فيما يخص تأمين العمال من طرف أصحاب العمل ما يلي:

1.التزامات أرباب العمل:

يلعب صاحب العمل دورا أساسيا في مجال الخضوع وتغطية الاشتراكات. حيث يتعين عليه وفي آجال محددة القيام بما يلي:

- التصريح بالنشاط.
- طلب انتساب العمال الذين يشغلهم.
- تقديم التصريحات بالأجور والأجراء.
- تسديد الاشتراكات، حصته الخاصة وحصصة الأجير، فضلا عن تلك المتعلقة بالخدمات الاجتماعية.¹

2.المخاطر التي يغطيها تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري:

تشمل المنظومة الجزائرية للضمان الاجتماعي جميع الفروع المندرجة ضمن النظم الحديثة للضمان الاجتماعي أي الفروع التسع (09) المحددة ضمن الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية وهي:

التأمين على المرض، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة، حوادث العمل، الأمراض المهنية، التأمين على البطالة، التقاعد. الأداءات العائلية¹.

¹الضمان الاجتماعي ، تم الاطلاع عليه من خلال الموقع [<https://bit.ly/3Mzmxii>] يوم 2022/06/08.

جدول رقم 04: يبين آراء المبحوثين حول تكفل المؤسسة بالعمال في حالة وقوع حوادث العمل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %
01 05 08 09 11	حوادث العمل <i>Les Accident de travail</i>	تتكفل المؤسسة بتوصيلنا إلى مصلحة الاستعجالات فقط	05	41.67%
02 04		قامت بالإجراءات اللازمة	02	16.66%
03 06 07 10 12		لم أتعرض لأي حادث	05	41.67%
المجموع			12	100%

توضيح بيانات الجدول رقم (3) آراء المبحوثين حول تكفل المؤسسة بالعمال في حالة وقوع حوادث العمل داخل المنشأة الصناعية، حيث بلغت نسبة المستجوبين

¹ نفس المرجع السابق.

الذين صرحوا بأن المؤسسة تتكفل بتوصيل العمال المصابين من جراء الحوادث إلى مصلحة الاستعجالات فقط بـ 41,67% حيث صرح المبحوث رقم (1): «بأن تكفلت المؤسسة بتوصيلي إلى مصلحة الاستعجالات ومن ثم انسحبت العامل يتحمل المسؤولية بنفسه، فالمؤسسة لا تهتم بالخطر الذي نتعرض إليه»، وقد صرح المبحوث رقم (5): «بأن وقع له حادث وتكفلت المؤسسة بتوصيله إلى مصلحة الاستعجالات فقط ولم تقم بعاملها وتقديم له المساعدة اللازمة لعلاج»، كما صرح أيضا المبحوث رقم (8) بأن وقع له حادث وقامت المؤسسة بالتوصيل إلى مصلحة الاستعجالات وانسحابها بعد وأضاف المبحوث رقم (9) «بأن المؤسسة تقوم بتوصيل فقط ولا تتكفل بإجراءات العلاج، فهي تقوم بالتعويض العامل المصاب بعامل آخر لهذا لا تهتم بتوفير كل متطلبات العامل في مكان عمله من وسائل الوقاية والحماية والعلاج»

أما الفئة الثانية تصرح بأن المؤسسة قامت بالإجراءات اللازمة، حيث بلغت نسبة المستجوبين 16,67%. قد صرح المبحوث رقم (2) أنه تعرض لحادث قامت المؤسسة بتكفل به والعلاج وإتباع الإجراءات اللازمة وتوفير الحماية والأمان، كما صرح المبحوث رقم (4) أن المؤسسة تقوم بتوصيل المصاب إلى مصلحة الاستعجالات، المؤسسة خصصت سيارة تقوم بتوصيل المصابين وتقوم على مستوى مصلحة الضمان الاجتماعي للقيام بإجراءات العلاج والعناية.

ومن وجهة نظر القانون عند وقوع حادث العمل يجب اتباع الخطوات الآتية:

- يجب كأول إجراء التصريح به وذلك بأن يصرح المصاب أو من ينوب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا الحالات القاهرة لإعلامه بأن عامله تعرض لحادث عمل ويجب عليه مواصلة الاجراءات.
- صاحب العمل عليه التصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية) في خلال 48 ساعة من تاريخ ورود نبأ الحادث اليه ولا تحسب ايام العطل وذلك لإعلام هذه الهيئة (الصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية) التي تعتبر المسؤول عن تعويض حوادث العمل . مع الإشارة الى ان عدم قيام صاحب العمل بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي او تأخره عن ذلك يعرضه لعقوبات تعويضية قد تطالب بها الهيئة او المؤمن.

➤ هذه الاخيرة أي الهيئة تقوم بإخطار مفتش العمل المشرف على المؤسسة او للموظف الذ يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص. وقد نص المشرع على اجراءات التصريح هذه وردت في المادة 13 من قانون 83-13. متى وصل لهيئة الضمان الاجتماعي ملف التصريح بحادث العمل وجب عليها التحقق من الطابع المهني للحادث بمعنى مدى ارتباط الحادث بعلاقة العمل وفي حالة اعتراضها على التصريح بان تكتشف انتفاء الطابع المهني للحادث يجب عليها إخبار المؤمن او ذوي حقوقه بذلك في ظرف 20 يوما من التصريح لديها وان لم تقم الهيئة بذلك في خلال تلك المدة اعتبر الحادث ذو طابع مهني بقوة القانون ويجب عليها اخذه بعين الاعتبار وفي ذلك حماية للمؤمن من تماطل الادارة في الرد عليه خاصة وان الامر يتعلق بتعويض. مع الإشارة الى ان الطابع المهني يتم التحقق منه عن طريق تحقيق اداري تقوم به هيئة الضمان الاجتماعي في المؤسسة التي تستخدم المصاب والتي عليها تسهيل الامور على الهيئة. وقد وردت هذه الاجراءات في المواد من 16 الى 21 من القانون 83-13¹

¹ قانون الضمان الاجتماعي الجزائري... كل شيء عن حوادث العمل في الجزائر وطرق التعويض ، تم الاطلاع عليه من الموقع: <https://bit.ly/3zrXCKJ> يوم 2022/06/09.

جدول رقم 05: يبين آراء المبحوثين حول الأمراض التي أصيبوا بها خلال
مزاولة أعمالهم.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %
01 02 03 06 07 09 10	الأمراض المهنية <i>Les maladies de travail</i>	*أمراض الصدر *الحساسية، الأكزيما	08	%66.66
04 05 11		*أمراض المفاصل	02	%16.67
08 12		*لا توجد لأمراض	02	%16.67
المجموع			12	%100

توضح بيانات الجدول رقم (5) آراء المبحوثين حول الأمراض التي أصيبوا بها خلال
مزاولة أعمالهم. حيث تعددت الأمراض المهنية، ومعظم العمال أصيبوا بها وعانوا
من تبعاتها. فقد صرح %66 من المبحوثين بأن لديهم أمراض الصدر والحساسية
والإكزيما، فقد صرح المبحوث رقم 01: «بأنه أصيب بمرض الصدر والحساسية»،
كما صرح أيضا المبحوث رقم (2): «أن المرض الذي له علاقة مباشرة بعلمي هو

مرض الصدر، ومعظم العمال يعانون من أمراض الصدر وضيق في التنفس والسبب المباشر هو الغبار الذي يتعرضون له يوميا»

أما المبحوث رقم (3) فقد صرح بأن المرض الذي له علاقة بعمله مباشرة هو إصابته بالحساسية نظرا لتعرضه لبعض المواد التي تُضِرُّ بالجسم فهي مواد سامة. كما صرح المبحوث رقم (6) «أنه أصيب كذلك بالحساسية والصداع والأمراض التي تضر بالجلد لأن عملهم في الورش معرضون للخطر» أما المبحوث رقم 07 صرح «بأنه أصيب بالحساسية بسبب عمله وأن مكان العمل ينتج عنه الغبار يوميا» ولهذا السبب يتضرر العامل نتيجة تعرضه المتكرر لتلك الأخطار. كما صرح المبحوثين رقم (9) و(10) بأنهما تعرضا لمواد كيميائية خطيرة كانت سببا بالإصابة بمرض الأكزيما وهو نوع من أنواع الأمراض الجلدية. وتوجد فئة أخرى من المبحوثين الذين تعرضوا لأمراض مهنية خلال مزاولة أعمالهم كالإصابة بأمراض المفاصل الناجم عن حمل الأثقال، وهنا يبرز دور توفير وسائل العمل من طرف المنشأة الصناعية كالعربات الميكانيكية التي تجنب العمال رفع تلك الأثقال التي تسبب لهم أمراض المفاصل.

وقد أكدت الدراسات الطبية الأضرار الوخيمة التي تنجر على رفع الأحمال الزائدة نوجزها فيما يلي:

❖ يؤدي حمل أوزان ثقيلة دون جاهزية الجسم لحمل هذه الأوزان إلى أضرار عديدة، تشمل: تمزق الأربطة والأوتار، ووضع حمل زائد على مفاصل وأنسجة الجسم بشكل عام.

❖ كما يؤدي حمل أوزان ثقيلة إلى حدوث ضرر على العظام والعمود الفقري، ومن الممكن أن يؤدي رفع أوزان ثقيلة إلى حدوث انزلاق في أحد غضاريف الفقرات أو حتى حدوث فتق.

❖ إضافة إلى ذلك، قد يؤدي رفع أوزان ثقيلة للغاية إلى حدوث تمزق في الشرايين الرئيسية في القلب ما قد يؤدي للموت¹

¹ ويب طب، تم الاطلاع عليه من الموقع: [https://bit.ly/3H3C9cM] يوم 2022/06/08.

جدول رقم 06: يبين آراء المبحوثين حول المشكلات المرتبطة ببيئة العمل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %				
01 02 03 05 06 07 08 09 10 11 12	المشكلات المرتبطة ببيئة العمل	الغبار والحرارة المرتفعة وانعدام التهوية، وضيق المكان، وانقطاع التيار الكهربائي.	11	%91.67				
04					الراتب متدني	01	%8.33	
المجموع							12	%100

توضيح بيانات الجدول رقم (6) آراء المبحوثين حول المشكلات المرتبطة ببيئة العمل. حيث يعاني عمال المؤسسة الصناعية من مخاطر مرتبطة بالظروف الفيزيائية ومرتبطة بالنشاط العمل ونجد المخاطر تتمثل في الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل كالغبار، وغياب التهوية والحرارة، وانقطاع التيار الكهربائي والغازات وغياب وسائل الوقاية الفردية الملائمة مثل خوذة الرأس والأقنعة، وصمامات الأذن والملابس والأحذية الواقية. فقد بلغت نسبة المستجوبين حول المشكلات المرتبطة ببيئة العمل ب 91,67%. حيث صرح المبحوث رقم (1) بأن المشكل الذي واجهه هو الغبار والحرارة المرتفعة، فالمادة التي يصنعها تنتج الغبار وفي نفس الوقت يوجد مشكل انعدام التهوية، فقد صرح المبحوث رقم (2) قائلاً: أنه واجه مشكل الغبار بسبب تفريغ الأكياس ووضعها في الألة، وانقطاع التيار الكهربائي، كما صرح المبحوث رقم (3) أنه واجه في بيئة عمله مشكل الحرارة والغبار وضيق المكان. صرح

المبحوث رقم (5) بأنه واجه مشكل البرودة خاصة في فصل الشتاء. وصرح المبحوث رقم (6) بأنه يواجه مشكل مرتبط ببيئة عمله كالحرارة المرتفعة والغبار وصعوبات التنفس، والضجيج. وكذلك صرح المبحوث رقم (7) ان المشكلات المرتبطة ببيئة العمل هي الغبار وانقطاع التيار الكهربائي مما يجعلنا نتوقف عن العمل، أما المبحوث رقم (8) يقول بأن المشكلات المرتبطة بالعمل متعددة يوميا فلعامل يتعرض للحرارة، والضجيج وضيق المكان ولكن المؤسسة لا تراعي هذه مشاكل والصعوبات.

وللتذكير فإن المنشأة الصناعية محل الدراسة هي مؤسسة مختصة في صناعة الخزف وأن هذا النوع من النشاط الصناعي يخضع لمراحل متعددة خلال عملية الإنتاج نذكرها كما يلي:

❖ أولاً/تحضير المادة الأولية: والتي تتركز أساسا على تجهيز الخلطة الطينية. يتم تحضير المواد الأولية المكونة من الخلط الطينية او المزيج الطيني و تتكون تلك الخلطات من ثلاث مواد اولهم الغضاريات و هي عبارة عن سيلكات الومينيوم مائية , ثانيهم الفلدسبارات و هي عبارة عن المعادن المكونة نتيجة لتحلل الكيمياء للجرانيت , ثالثهم الرمل السيلكاتي و الكلصي حيث يتم طحن تلك المواد في اماكن مخصصة للطحن و من ثم انتاج خليط كثيف و لزج ذي رواسب معينة يسمى هذا الخليط بالمرور.

❖ ثانيا/ضخ المرور الي المذرر : و المذرر عبارة عن بناء مخروطي الشكل يتواجد بداخله تيار من الهواء الساخن تبلغ درجة الحرارة به لأكثر من 500 درجة مئوية حيث تعمل تلك الحرارة على تجفيف الرطوبة المتواجدة في المرور الخاصة به و تنتج من خلال تلك العملية بودة تتراوح رطوبتها من 4 الي 6 %.

❖ ثالثا تشكيل السيراميك : تتم عملية التشكيل من خلال الصب و الكبس لتلك البودرة الناتجة عن عملية جفاف رطوبة المرور و بعد كبسها توضع في قوالب تتميز بتعدد اشكالها.¹

¹ سارة ناجي، كيف تتم صناعة السيراميك؟ تم الاطلاع عليه من الموقع : [https://www.almrsal.com/post/374514]

- ❖ رابعا/الحرق و التجفيف : تأخذ القوالب و توضع في مجففات خاصة و ذلك لإتمام عملية حرقها.
 - ❖ خامسا/ التزيين و التلوين: يتم اختيار طلاء مناسب للقوالب و من ثم طباعة الأشكال عليه باستخدام طابعات الليزر الخاصة بعمليات التزيين.
 - ❖ سادسا/ الحرق النهائي : بعد الانتهاء من تشكيل القوالب و تزيينها يتم وضعها في أفران تكون درجة حرارتها متناسبة مع القطعة و تركها في تلك الأفران لمدة زمنية تتراوح من 30 ال 45 دقيقة تقريبا.
 - ❖ سابعا/الفحص و الفرز: حين اتمام عملية الحرق النهائي تأخذ القطعة لفحص جودتها و الكشف عنها و التأكد من عدم وجود اي عيوب بها و في حالة فرزها و تواجد عيوب بها ترسل لمصانع خاصة من اجل اصلاحها بمعاجين خاصة و ادخلها الفرن ثانيا لحرقه.
 - ❖ ثامنا/ التغليف و التعبئة: بعد التأكد من عدم وجود أي عيوب في القطع يتم اخذ المنتج للمصانع الخاصة من اجل تعبئته و تغليفه و من ثم بيعه في الأسواق و استخدامه¹.
- وفي ضل هذه المراحل التي تعرفها عملية الانتاج فإن كل مرحلة تقوم بها مجموعة من العمال في إطار ما يسمى بالتقسيم الاجتماعي للعمل. وكل مرحلة لها صعوباتها وأخطارها من شأنها أن تتسبب في مشكلات صحية خطيرة على المدى الطويل على صحة العمال، وهنا يقع الدور على عاتق مفتشية العمل التي من صلاحياتها أن تقوم بزيارات ميدانية على مستوى المنشآت الصناعية للوقوف على واقع ظروف العمل والاستماع إلى انشغالات العمال قصد التكفل بها، مع العلم أن هذه الهيئة لها صلاحيات تُلزم أصحاب الشركات الصناعية بتحسين ظروف العمل والمحافظة على صحة العمال.

¹ نفس المرجع السابق.

جدول رقم 07: يبين آراء المبحوثين حول زيارتهم لطبيب العمل.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %	
01 02 03 04 05 06 09 10 11	طب العمل Médecine de travail	عالجت عند الطبيب بسبب المرض الناجم عن العمل.	09	75%	
07 08 12		عالجت عند الطبيب، لكن لا يتعلق بمرض مرتبط بالعمل.	03	25%	
المجموع				12	100%

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (7) يتضح بأن 75% من المبحوثين قد عالجوا عند الطبيب بسبب المرض الناجم عن بيئة العمل والظروف المحيطة به، وإذا أخذنا عينة من تصريحات المبحوثين في هذا الإطار نجد أن المبحوث الثاني يقول: «عالجت عند الطبيب عدة مرات لأن هذا المصنع فيه خطورة لذا يجب على العامل أخذ الحذر والاحتياط في العمل» ويضيف المبحوث الثالث: «نعم عالجت عند الطبيب، ولا يوجد عامل يعمل في المصنع «ميتعرضش للأمراض لان المصنع فيه اخطار بكل أنواعها» وهنا نجد أن المبحوث يؤكد على حتمية الإصابة بالمرض نظرا للأخطار المتعددة المُحدقة بهم، ويضيف مبحوث آخر ويقول: «نعم عالجت عند طبيب بسبب تعرضي لمادة خطيرة داخل المخبر في الأصبغ ولحد الآن أعاني منه» وتصرح مبحوثة أخرى وتقول: «نعم سبق لي أن عالجت عند الطبيب، لأنني كنت مريضة بالكلية عانيت منها مدة وعند العمل تزيد أكثر فأكثر» وفي اعتقادنا أن هذا

أمر منطقي لأن مرض الكلى تزداد حدته في الأماكن التي تكثر فيها الأتربة والغبار، ويقول أخر بأنه عالج عند الطبيب من جراء الأحمال الزائدة.

جدول رقم 08: يبين آراء المبحوثين حول الاستفادة من عطلة مرضية.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %
01 03 05 06 09 10	العطل المرضية Congé maladie	نعم استفدت من عطلة مرضية	11	91.67%
02 04 07 08 11 12		لم استفد من عطلة مرضية.	01	8.33%
المجموع			12	100

نلاحظ بأن معظم المبحوثين تحصلوا على عطلة مَرَضِيَّة والتي لها صلة بالأمراض التي عانو منها فقد صرح المبحوث رقم 01: « نعم استفدت من عطلة مرضية لمدة 30 يوم، لكن المؤسسة لم تتكفل بي وتحملت مسؤوليتي، والأوضاع والظروف صعبة مريت بيها» ومن هنا نستطيع القول بأن الطبيب الذي يمنح عطلة مرضية مدتها تصل إلى شهر كامل تدل على الوضعية الصحية المعقدة التي كان يعاني منها المريض، وعندما يستعمل العامل عبارة « لكن

المؤسسة لم تتكفل بي وتحملت مسؤوليتي « فهذا يدل على أن العامل لم يجد السند من طرف الشركة، ويضيف مبحوث آخر « نعم استفدت من عطلة مرضية، لكن ظروف التكفل مكانش تكفلنا بأنفسنا»، ويقول مبحوث آخر: « استفدت من عطلة مرضية مدتها 15 يوم، لكن لم تكفي» ويقول المبحوث رقم 09: «نعم مستفيد من عطلة مرضية مدتها 20 يوم»، «مايقوموش بينا نهائيا لخطرش يعوضونا الاخرين» وبالنظر لهذه التصريحات فقوانين الضمان الاجتماعي واضحة في هذا السياق، نعرضها كما يلي:

* التكفل بالعلاج أو الأداءات العينية:

-وتتمثل في تعويض مصاريف العناية الطبية أو الوقائية (أداءات عينية)، وتشمل الأداءات العينية الأعمال الطبية والجراحية والتصوير الطبي والتحليل البيولوجية والمنتجات الصيدلانية والاستشفاء وعلاج وترميم الأسنان والتجهيز الاصطناعي والنظارات الطبية والتنظيم الأسري وإعادة التأهيل والتكييف المهني والعلاج بالمياه المعدنية أو المتخصصة و النقل الصحي وتنقل المريض.

-ويتم التعويض على أساس معدل الحد الأدنى بنسبة 80 % من التسعيرات التي حددها التنظيم ودون تحديد المدة، باستثناء العلاج بالمياه المعدنية التي تحدد بـ 21 يوما.

-ويتم الرفع من هذا المعدل إلى 100%، لاسيما في حالات المرض طويل الأمد أو المزمّن، وذلك بالنسبة للأعمال الهامة أو بسبب الوضع الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا.

-للمريض حرية اختيار الطبيب كما تخضع بعض الأداءات للموافقة المسبقة للصندوق المعني.

-تقدم الهيكل العمومية للصحة العلاج بالمجان، حيث يتم تمويلها من قبل الدولة عن طريق مبلغ جزافي سنوي، يدفعه الضمان الاجتماعي ويسمى "جزافي المستشفيات".

* الأداءات النقدية:

وتمنح حصريا للعمال الأجراء.

ويستفيد المؤمن له اجتماعيا من تعويضات عن كل المدة التي توقف فيها عن العمل والتي وصفت له لأسباب صحية.

-تساوي التعويضة اليومية ما يلي:

50% من صافي الأجر الخاضع للاشتراكات خلال الأيام الـ 15 الأولى من التوقف عن العمل.

100% اعتبارا من اليوم 16 وابتداء من اليوم الأول في حالة الاستشفاء أو المرض

طويل الأمد.

لا يمكن أن يقل الأجر المرجعي عن مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

¹ السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، تم الاطلاع عليه من الموقع <https://bit.ly/3zxPqbV> يوم 2022/06/09.

جدول رقم 09: يبين آراء المبحوثين حول الاستفادة من منحة الضرر.

رقم المبحوث	المؤشر	العبارات الدالة	التكرار	النسبة المئوية %
01 02 03 04 06 07 08 09 10 11 12	منحة الضرر <i>Prime de nuisance</i>	لم استفد من منحة الضرر	11	91.67%
05		استفيد من منحة الضرر	01	8.33%
المجموع				12

حسب تصريحات المبحوثين حول الاستفادة من منحة الضرر، بينت المعطيات الواردة في الجدول رقم 09 كما هو وارد أعلاه أن 91.67% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يتقاضون منحة الضرر التي يضمنها القانون، حيث نصت المادة رقم 04 من المرسوم التنفيذي رقم 10-135 مؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق لـ13 مايو سنة 2010 يؤسس النظام التعويضي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحُجاب ما يلي:

*يصرف تعويض الضرر شهريا للموظفين المنتمين لسلك العمال المهنيين بنسبة 25% من الراتب الرئيسي¹

¹ أنظر إلى الجريدة الرسمية العدد 32 ، تم الاطلاع عليها في الموقع الإلكتروني: <https://www.joradp.dz/FTP/JO-> [ARABE/2010/A2010032.pdf?znjo=32]

ولكن يجب الإشارة إلى شيء مهم، ألا وهو أننا لم نستطيع تأكيد أو نفي تصريحات المبحوثين بخصوص عدم الاستفادة من منحة الضرر باعتبار أننا لم نطلع على كشوف الراتب لهؤلاء العمال للتأكد من صحة تصريحاتهم، فالمصانع المختصة في صناعة الخزف تتميز بانتشار كثيف للغبار والأتربة ناهيك على سلسلة الإنتاج التي تتميز بالكثير من المخاطر التي تؤثر على صحة العامل، وقد ورد أيضا في الجدول أن المبحوث رقم 05 صرح بأنه يتلقى منحة الضرر، ولكن عندما نحلل تصريحه نجد أنه لا يفرق بين منحة الضرر والتعويض عن حادث العمل.

نتائج الدراسة:

من أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الراهنة نوجزها في النقاط الآتية:

- تتميز المنشأة الصناعية محل الدراسة بإنتاج مادة الخزف، وهذه المادة يكثر عليها الطلب على مستوى السوق المحلية، وهذا ما يؤدي إلى السعي دوما للزيادة في الانتاج، لكن الزيادة في الإنتاج لا تكون على حساب العمال البسطاء فمن واجب المؤسسة الصناعية أن توفر وسائل الأمان التي من شأنها أن تساهم في حماية صحة العمال من جهة، وكذلك توفير وسائل الإنتاج التي تعطي أريحية للعامل في تأدية وظائفه.
- بلغت نسبة العمال الذين صرحوا بأن المؤسسة لا توفر البسة الأمان 83.33% ، وهي نسبة كبيرة جدا مع العلم أن لباس الأمان المتمثل في خوذة الرأس، والقفازات، والأقنعة الواقية من الأتربة، والأحذية كلها تساهم في حماية العامل وتجنبه الحوادث والأمراض الخطيرة، فالحفاظ على سلامة العامل يصب أساسا في مصلحة المؤسسة وخاصة العمال ذوي الخبرة والكفاءة، ومن جهة أخرى فإن

المحافظة على سلامة العامل هي في الأساس احترام لقداسة الروح الإنسانية لأن هذا العامل لديه عائلة يعولها ففي حالة تعرضه للخطر فإن مصدر رزق العائلة سيكون على المحك.

- تبين نتائج الدراسة أن كل عمال المؤسسة الصناعية لإنتاج الخزف بمدينة السوافلية بولاية مستغانم يستفيدون من التأمين حيث قام جل العمال المستجوبين بالحصول على الدواء من الصيدليات باستعمال بطاقة الشفاء، فالتأمين ضد الحوادث والأمراض المهنية يلعب دورا كبيرا في تحفيز العامل على بذل مجهود أكبر في عملية الانتاج فكلما تأكد العامل من أنه مؤمن زادت دافعيته للعمل وزاد ولاؤه للتنظيم.
- في حالة وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة تقوم المؤسسة بتوصيل العمال المصابين إلى مصلحة الاستعجالات، وقد خصصت الشركة سيارة خاصة لذلك حسب تصريحات المبحوثين.
- صرح حوالي 66.66% من المبحوثين أن يعانون من امراض الصدر والحساسية والإكزيما، فطبيعة المنتج الذي تصنعه الشركة يتطلب مواد أولية كالرمل والأتربة وبعض المواد الكيماوية، ويتطلب أفران ذات درجة حرارة عالية وهذه كلها عوامل تؤدي إلى الإصابة بالأمراض السالفة الذكر.
- ظروف العمل تتميز بالصعوبة، وخاصة عند انتشار الأتربة والغبار والحرارة العالية ونقص التهوية.
- بلغت نسبة المبحوثين الذين زاروا الطبيب نتيجة لإصابتهم بأمراض مهنية لها صلة بظروف وبيئة العمل 75%
- بينت الدراسة أن 91% من المبحوثين تحصلوا على عطلة مرضية بسبب الأمراض التي لها علاقة بالمهنة.

خاتمة:

تعددت حوادث العمل رغم ما أقرته القوانين والتشريعات من وجوب توفير وسائل الوقاية بأماكن العمل، إلى جانب هذه الحوادث ظهرت أيضا بعض الأمراض التي لها علاقة بالعمل.

فالعامل أصبح يواجه تحديين رئيسيين الأول يتمثل في الإنتاج أما التحدي الثاني فهو يسعى جاهدا لتجنب الحوادث التي من شأنها أن تضع حدا لمسيرته المهنية سواء كان ذلك بالوفاة أو الإصابة بعاهة مستديمة تسبب له عجزا كاملا يحول بينه وبين مواصلته في اداء مهامه فقد نصت القوانين والتشريعات سواء كانت على المستوى الدولي أو الإقليمي او المحلي بضرورة الأخذ بعين الاعتبار في المقام الاول بأن العامل أولا وقبل كل شيء هو إنسان يتوجب على أصحاب العمل النظر إليه بنظرة إنسانية بعيدا على نظرة التشيؤ التي يفقد فيها العامل قيمته امام ما ينتجه أو بعبارة اخرى يصبح الانتاج ذو قيمة أكبر من الشخص الذي ينتجه، ولهذا فعلى أصحاب المنشآت الصناعية التعجيل بضرورة وضع لوائح تخص السلامة المهنية، وتوفير كل ما من شأنه أن يحمي العامل في مكان عمله من ألبسة واقية وخوذة الرأس، وأحذية الأمان، والأقنعة التي تستجيب للمعايير العالمية لأن هؤلاء العمال من خلال المجهود الذي يبذلونه في أماكن عملهم فهم بذلك يرتقون بالمنشأة الصناعية ويرفعون من رأس مالها، ومن جهة أخرى فالعامل أو العاملة لديهم أسْر يعولونها، ولا يتوقف دورهم عند هذا الحد فقط فالأبناء في امس الحاجة للتنشئة، فعندما يتعرض العامل أو العاملة لحادث مهني أو مرض مهني فإن ذلك ستنعكس تبعاته على النسق الأسري برمته.

قائمة المراجع

1. الكتب:

- -جبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية ، دار اسامة للنشر والتوزيع الأردن ، 2006.
- ناصر علي الرغمي ، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ، دار اليازوري 2004.
- عباس أبو شامة، الأمن الصناعي 1999، جامعة نايف للشؤون الامنية ، الرياض ، ص 21.
- كامل محمد، محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، بيروت، دار الكتب العلمية 1996، ص 24.
- الخرابشة مازن العامري عبد الرحمن ، السلامة المهنية العامة ، الطبعة 1، عمان دار الصفاء للنشر 2000.
- العايب راجح ، مدخل الى ميادين علم النفس العمل والتنظيم. 2006، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين ميله الجزائر، الطبعة 1، ص 153.
- خالد فتحي ماض ، احمد الخطيب ، 2010، السلامة المهنية العامة ، الطبعة 1، دار الكنوز المعرفه العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ص 4.
- زكرياء طاحون ، السلامة المهنية وبيئة العمل ، الطبعة 1، شركة ناس العابدين للطباعة، 2006.
- سالم زويلف مهدي ، الادارة الافراد ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. 2003.
- سالم مؤيد صالح عادل، الادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، 2002، عمان ، عالم الكتب الحديثة.
- مجدي عبد الله شراره ، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت، مكتبة مصر 2016.
- فرج عبد القادر طه وآخرون، قراءات في علم النفس التنظيمي، 1992.
- سعاد نايف برنوطي ، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان 2004.
- وجيه محجوبي ، البحث العلمي ومناهجه ، دار مناهج للنشر والتوزيع عمان الأردن 2015.
- موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبة، الجزائر.

2. الرسائل العلمية:

- غول محمد عادل ، دور برامج الأمن المهني في تحسين اداء العاملين ، دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة بسكرة ، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2015.
- علي موسى حنان، 2007، الصحة والسلامة المهنية واثرها على كفاءة الانتاجية في مؤسسة الصناعية، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العبد ، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة.
- موسى ذرذاري، مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من الحوادث العمل، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية التوزيع الكهرباء والغاز لولاية الاغواط، تخصص علم النفس، جامعة وهران لنشر 2016 .
- عثمان عزالدين، تقييم وادارة الموارد المخاطر المهنية ، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات اوشا Ocha وحدات سوناطراك لتحويل الغاز بأرزيو وهران . 2018.
- اميمة صقر المغني، واقع الامن والسلامة المهنية المستخدمة في المنشآت الصناعية التحويلية في قطاع غزة، تخصص ادارة الاعمال، جامعة الاسلامية غزة لنشر 2009.
- فرشان سليمة، نظلم التامين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013، صص33-34.
- زارة صالح الواسعة ،راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ،جامعة منتوري قسنطينة 2006,2007. ص 151
- حاج عمارة ،تيلوت سعاد ،تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر ،دراسة حالة مركز CNAC بمغنية .تخصص الاقتصاد نقدي ومالي ،قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الاقتصادية والتسيير. جامعة مغنية، السنة الجامعية، 2015-2016. ص 75.
- باديش كشيدة ،المخاطر المضمونة واليات فض النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي الطالب ،تخصص قانون العمل ،جامعة الحاج لخضر باتنة سنة 2009,2010.
- سلامة أمينة .الثقافة ودورها في التقليل من الحوادث العمل داخل مؤسسة الصناعية .دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ،كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل .2018. ص 161.

3. المجالات العلمية المحكمة:

- خالد بن ابراهيم الرغيم ،2017،السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل ومدى تضمينها في كتب العلوم الطبيعية في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية ،مجلة الجامعة الاسلامية الدراسات التربوية والنفسية ،المجلد 24، العدد 4 فلسطين ص 70، 121.

- صليحة بلاش، دراسة أرغونومية حول مخاطر التلوث الفيزيقي الصناعي على صحة النفسية و الفيزيولوجية والامراض المهنية والحوادث العمل، مجلة دراسات في العلوم إنسانية والاجتماعية، العدد 27، ص 283، 30
- حنان بن سعدة، احمد حجاج، اتجاهات الفكرية والنظرية المفسرة للسلامة المهنية والوقاية من الحوادث المهنية، مجلة التمكين الاجتماعي، الاغواط، جامعة الاغواط الجزائر، المجلد 4، العدد 4، ص 85، 73
- ضبع مريم، الحوادث العمل والامراض المهنية اسبابها والوقاية منها، 2014، جامعة زيان عاشور، جلفة، العدد 03، صص 74-88.
- بن خالد عبد الكريم، المقاربات النفسية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 31، 2017، ص 619-628.
- سلامة سالم، واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشأة الصناعية مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، جامعة القدس عدد 16، فلسطين جوان 2009، ص 120.
- ثلاجية منال، أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 02، العدد 06، 2019، صص 121-136.
- بوحنيك هدى، مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها، مجلة الحقيقة، مجلد 17، العدد 02، جامعة ادراة الجزائر، 2018، صص 193-211.
- خالد محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا للمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد الرابع، 2016، المجلد 02، العدد 02، صص 199-232.
- قتيبة أحمد الطراونة، أهمية الأمن والسلامة الحد من الإصابات العمل في المنشآت الصناعية، مجلة البحوث التربوية النوعية، العدد 48، 2017، صص 471-439.
- مشان عبد الكريم، اتفاقيات والتشريعات خاصة بنظام السلامة والصحة المهنية، مقال للنشر 2018، جامعة بوضياف مسيلة، ص 165.
- مباركي ميلود، التأمين عل. حوادث العمل والامراض المهنية، حوليات جامعة بشار، العدد 6 كلية الحقوق 2009، ص 76، 83.
- مصطفى زكيو، صديق خوجة خالد. اتجاهات الأولياء نحو تأطير أبنائهم خلال فترة الحجر الصحي، مجلة الشامل العلوم التربوية و الاجتماعية، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2021، جامعة حمى لخضر الوادي ص 13، 29.

4. المواقع الإلكترونية:

- <https://www.mtess.gov.dz/ar>
- الضمان الاجتماعي ، تم الاطلاع عليه من خلال الموقع [<https://bit.ly/3Mzmxii>] يوم 2022/06/08.

- قانون الضمان الاجتماعي الجزائري... كل شيء عن حوادث العمل في الجزائر وطرق التعويض، تم الاطلاع عليه من الموقع: <https://bit.ly/3zrXCKJ> يوم 2022/06/09.
- ويب طب، تم الاطلاع عليه من الموقع: <https://bit.ly/3H3C9cM> يوم 2022/06/08.
- سارة ناجي، كيف تتم صناعة السيراميك؟ تم الاطلاع عليه من الموقع : [\[https://www.almsal.com/post/374514\]](https://www.almsal.com/post/374514)
- السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، تم الاطلاع عليه من الموقع <https://bit.ly/3zxPqbV> يوم 2022/06/09.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص : تنظيم وعمل

نص التقديم:

أنا الطالبة بوسدرة سعيدة، مسجلة في السنة الثانية ماستر تخصص تنظيم وعمل في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر حول الموضوع الموسوم بـ: «السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الخاصة» يسرني أن أقوم بإجراء دراسة حول ظروف العمل وتدابير السلامة بمصنع الخزف لمدينة السوافلية ولاية مستغانم. مع العلم أن من خلال تعاونكم معي سوف تقدمون خدمة للعلم، وأن الآراء التي سوف تدلون بها لن تستخدم إلا في الإطار العلمي فقط.

الطالبة بوسدرة سعيدة

بيانات عامة

الجنس:

السن:

الوظيفة:

دليل المقابلة حول ظروف السلامة في مواقع العمل

- س1: كيف تقيمون وسائل العمل المستخدمة في تأدية عملكم من ناحية الأمان ؟
- س2: من المعلوم أن كل عمل له لباسه الخاص يوفر مستوى معين من الأمان مثل خوذة لرأس والحذاء والقفازات، هل تستعملون هذه الوسائل في تأدية عملكم؟ ولماذا؟
- س3: عندما يتأكد العامل بأنه مؤمن في عمله كيف ينعكس ذلك على مردوده في العمل؟ وهل سبق لكم وأن قمتم بتعويض مصاريف العلاج باستعمال بطاقة الشفاء؟
- س4: كل مجالات العمل لها جانب يتعلق بمخاطر العمل، ففي حالة وقوع حادث في مكان العمل كيف تتكفل المؤسسة بعلاجكم؟
- س5: ما هي الأمراض التي لها علاقة مباشرة بطبيعة العمل الذي تمارسونه؟
- س6: هل سبق لكم وأن استفدتم من عطلة مرضية؟ وكيف تقيمون ظروف التكفل بكم؟
- س7: هل سبق لكم وأن عالجتم عند طبيب في إطار ما يسمى بطب العمل؟
- س8: ما هي المشكلات التي يواجهها العامل في بيئة العمل فيما يتعلق بالضوضاء والحرارة، والبرودة، والغبار؟

س9: هل تستفيدون من المنح المتعلقة بمخاطر العمل؟

س10: في حال وجود طلبيات كبيرة على المادة المنتجة من طرف مؤسستكم ،هل تلجؤون إلى الساعات الإضافية؟ وكيف تنظرون إلى العائد المالي المحصل من ذلك؟

س11: ما هي أنواع العطل المدفوعة الأجر التي يستفيد منها العامل في هذه المؤسسة؟

س12: ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية المتعلقة بعملكم؟

*بعض الوثائق المتعلقة بالضمان الاجتماعي فيما يخص التصريح بالحوادث والأمراض المهنية.

SECURITE SOCIALE

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à retourner à la Caisse Sociale en six exemplaires par voie recommandée avec accusé de réception sous 48 h. après l'accident

N° d'employeur : _____
Code : _____

EMPLOYEUR

MR. DONS TA 87 AT 1

Nom, prénom ou raison sociale : _____ N° d'entreprise : _____
Profession : _____
Adresse : _____
N° Téléphone : _____
Commune : _____ Wilaya : _____

VICTIMÉ

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

ACCIDENT

Date : _____ Jour de la semaine : **S D L M J V** (3) heures : _____ minutes : _____
Nombre d'heures écoulées depuis le début ou la reprise du travail par le victime (1) : _____ heures
Heure de travail de la victime le jour de l'accident : de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.
Lieu de l'accident (1) : _____
Nature des travaux (1) : _____
Statut des victimes (s'il y a lieu, le côté droit ou gauche) (1) : _____ Éléments matériels (1) : _____
Circonstances détaillées de l'accident : _____
Lieu où a été transporté le victime : _____
Suite prodiguée (1) : SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter de _____ DÉCÈS IMMÉDIAT

TEMOINS

1 - Identité : _____
Adresse : _____
2 - Identité : _____
Adresse : _____
Un témoin est nommé à l'article 2 du décret n° 84-100

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

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

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (1)

PÉRIODE	NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL	SALAIRE BRUT A DÉDUCTION DES COTISATIONS	RÉTENUES		SALAIRE NET PERÇU	PÉRIODES DE PAUSE
			SEC. SOCIALES	FISCALE		
du _____ au _____						
du _____ au _____						

Nom et adresse des signataires : _____
Fait à _____ le _____ 19____
Signature : _____

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL

RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) Voir les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.
(2) Voir les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.
(3) Voir les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.

TABLEAU DES DÉSIGNÉS À LA PRÉVENTION

شهادة طبية أولية، أو تعددية

تعدر في سنتين :
- الاصلية في صفوف الضمان الاجتماعي
- ونسخة تدر في الضميمة.

وكالة
مركز الدفع

أنا الطبيب الموقع :
الترية أو الاختصاص :
التعدون :
بعد فحص السيد :
المولد بتاريخ :
رقم تسجيل الطبيب

المكان ب :
الذي بلغ منه كان منسية حدث عمل بتاريخ :
الساعة :
الاسم والطبيعة الاجتماعية :
رقم تسجيل صاحب العمل

الأخط والشهد ما يلي :
أ) مكان الضرر :
ب) طبيعة الضرر :
ج) لشعير :

وعلوه، لصف له ما يلي :
 (1) توقف عن العمل خلال [] يوماً ابتداء من []
 (1) تعدد بـ [] يوماً بالتوقف عن العمل للموسم في شهدة [] يوماً
 (1) الاستمرار في العمل مع علاج لمدة [] يوماً
 (1) يجب الأخذ في الضمان عجز دائم.
 (1) علم الأخذ في الضمان عجز دائم.

حرره :
علم وانضام الطبيب

SECURITE SOCIALE

Agence
Centre de paiement

ACCIDENTS DU TRAVAIL

CERTIFICAT DESCRIPTIF

- de guérison
- de consolidation

à adresser en deux exemplaires :

- Un à l'Agence de la caisse de Sécurité sociale.
- un à l'employeur et la victime.

Référence :

Je soussigné, Docteur _____
(En lettres d'imprimerie)

Grade et spécialité : _____

Adresse : _____

après avoir examiné M _____
(Mettre en lettres d'imprimerie)

Victime d'un accident de travail le _____

née le _____

_____ N° l'assuré(e)

constate et certifie ce qui suit _____

En conséquence de quoi, je déclare que :

- L'intéressé(e) est guéri(e) le _____
- L'intéressé(e) peut reprendre son travail le _____
- (Il) l'état de l'intéressé(e) a été considéré consolidé le _____
- La blessure de l'intéressé(e) entraîne une incapacité partielle ou totale évaluée à _____ % (à titre indicatif)

Fait à _____ le _____

Cacher et signature du médecin

الإجراءات المهنية
شهادة طبية أولية أو تمديدية

الضمان الاجتماعي

تكون من ثلاث نسخ : يتم تسليم المخطوطة واحدة منها
للمستفيد
أخرى واحدة تلتزم بها من قسمي بالمركز.

وكالة
مركز التفتيش

المراجع :

(1) مرض مهني - (2) مرض ذو طابع مهني
(انظر جدول الأمراض المهنية)

إلى المعنى لفظه الطبيب
الرؤية والاختصاص :
المطران :
الشخص بالمعنى السيد :
المولد في : [] [] [] [] [] [] [] [] [] []
رقم التسجيل

مشتغل حالياً من طرف :
(الهيئة أو الجهة الامتصاصية لصالح العمل)
بمصلحة :
بطبيعة العمل المتزامن حين التعرض للخطر :
لاصطبات وللشاهد على ما يلي : (1)

تقتضي حالته الصحية التوقف عن العمل لمدة [] يوم
لمثل حالته الصحية جزئاً وكما يقدر [] %

حضره في :
خدم وتوقيع الطبيب

(1) نسخ ثلاثة - في اللغة الرسمية.
(2) لغير كل الامتيازات المعهدة بول المرض وامراضه. كثر أو اقل في مدة المرض وكذا عند الانقضاء ما لا تكن هذا المرض
يؤدي في حينه عن العمل