

السلامة والصحة المهنية: سياقاتها النظرية وأطرها القانونية

- دراسة كيفية المؤسسة المينائية لسكيكدة -

Occupational Safety and Health: Theoretical Contexts and Legal Frameworks

- Study How at Skikda's Port Institution -

مذكور رشيدة*، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

rechalive.2910@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2023/05/18 تاريخ قبول المقال: 2023/11/26 تاريخ نشر المقال: 2023/11/30

الملخص:

جاء هذا المقال الموسوم بالسلامة والصحة المهنية: سياقاتها النظرية وأطرها القانونية -دراسة كيفية المؤسسة المينائية لسكيكدة- من أجل التعرف على برنامج السلامة والصحة المهنية وأهميته في المؤسسات الجزائرية بشكل عام والمؤسسة المينائية بسكيكدة بشكل خاص، وأيضا كيفية تطبيقه وفق شهادة الإيزو المتعلقة بالصحة والأمن في العمل (18001OHSAS سنة 2007)، وذلك من خلال دراسة ميدانية تمت بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستعانة بالمقابلة كأداة لجمع البيانات.

وقد خلصت الدراسة في الأخير إلى مجموعة من النتائج دلت على أن ثقافة السلامة والصحة المهنيين قوية على مستوى مكان وبيئة العمل، وكذا انخفاض كبير في حوادث العمل نظرا لتطبيقها المواصفة (18001OHSAS سنة 2007)، حيث تبنى ثقافة الصحة والسلامة المهنية الإيجابية على الإدماج، والمشاركة الهادفة لجميع الأطراف في التحسين المستمر للسلامة والصحة في العمل. وهذا يتطلب اتصالا مفتوحا وحوارا مبنيا على الثقة والاحترام المتبادل والتعاون لإيجاد حلول مناسبة وفعالة ومستدامة لمنع وقوع الحوادث.

الكلمات المفتاحية: السلامة، الصحة المهنية، المؤسسة المينائية بسكيكدة، الإيزو الصحة والأمن في العمل (18001 OHSAS سنة 2007).

Abstract:

The article is entitled "Occupational Safety and Health: Theoretical Contexts and Legal Frameworks - Study How at Skikda's Port Institution" as well as its importance in Algerian institutions in general and the port corporation of Skikda in particular. It focuses also on how to apply it according to the ISO certificate related to health and security at work (OHSAS 18001 in 2007), through a field study conducted in the port institution of Skikda. We applied the descriptive approach and the interview as a tool for data collection. Finally, the study concluded with a number of results that signified the culture of occupational safety and health is strong, according to the place and the work environment. It indicated as well as a significant decrease in work accidents due to its application of standard (OHSAS 18001 year 2007). Because of the

positive occupational health and safety culture built on inclusion, and the meaningful participation of all parties in the continuous improvement of safety and health at work. This requires open communication, dialogue based on trust in addition to mutual respect and cooperation to find appropriate, effective and sustainable solutions to prevent accidents.

Key words: Safety, Occupational Health, Port Institution of Skikde, ISO Health and Security at Work (OHSAS 18001 year 2007).

المقدمة:

لقد اهتم الكثير من الباحثين والدارسين في علم الاجتماع بموضوع السلامة والصحة المهنية، نظرا لما يشكله من أهمية في حياة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في الوقت الراهن باختلاف أنواعها وأشكالها ومن بينها نذكر المؤسسة المينائية بسكيكدة. هذه الأخيرة التي تسعى دائما للوصول إلى الاحترافية في تقديم الخدمات لزبائنها وعملائها وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية؛ والتي لا تتحقق إلا من خلال توفير بيئة عمل خالية من حوادث وإصابات عمل.

بالإضافة إلى هذا، فقد سعت للحصول على شهادة الإيزو المتعلقة بالصحة والأمن في العمل (OHSAS 18001 سنة 2007) والتي تعتبر السلامة والصحة المهنية لديها مسؤولية مشتركة بين الإدارة العليا بالمؤسسة والعاملين بها، حيث تلتزم الإدارة بوضع التعليمات واللوائح الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتوفير ظروف العمل الآمنة، كما يلتزم العاملون بإتباع اللوائح والتعليمات واستعمال الأجهزة والمعدات المتوفرة لمنع وقوع الحوادث وإصابات العمل. وحتى لا تختلط الأمور فيجب أن تتضمن السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية بالمؤسسة توضيح لمسؤوليات جميع الفئات في المؤسسة من نواحي السلامة والصحة المهنية، أو بمعنى آخر هي مجموعة من التدابير والإجراءات التي يتم ممارستها في أماكن العمل في إطار تشريعي بغرض الحفاظ على صحة العاملين من حوادث وإصابات العمل، وكذلك الحفاظ على الممتلكات من حدوث أي تلف أو ضياع.

هكذا، فالمورد البشري هو أحد أهم عناصر مدخلات العمل وأحد الأسباب التي أدت إلى تغيير مسمى "إدارة الأفراد" ليصبح "إدارة الموارد البشرية"، كما يؤكد المختصون الآن في مجال الإدارة بوجه عام والموارد البشرية بشكل خاص، على أن قوة الموارد البشرية وفاعلية أدائها تعني قوة المؤسسة، وقدرتها على منافسة الآخرين في السوق، وضمان البقاء والاستمرار لها.

على هذا الأساس، فقد يتبادر إلى أذهاننا طرح جملة من الأسئلة التالية:

✓ ما هو برنامج السلامة والصحة المهنية المعمول به في المؤسسة المينائية بسكيكدة؟

✓ ما هي العناصر التي يتكون منها هذا البرنامج؟

✓ ما هي مسؤوليات الأفراد في البرنامج؟ وما هي أهدافه؟

✓ ما هي طرق ووسائل تطبيقها في المؤسسة لمنع وقوع حوادث وإصابات عمل؟

لذلك تحاول هذه الورقة البحثية دراسة برنامج السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، علما أنها تحصلت على سياسات أخرى للجودة الشاملة المتمثلة في إيزو جودة الخدمات 9001-9000

سنة (2005 - 2008)، وإيزو 14001 حماية البيئة سنة 2004، وكل واحدة منها مكملة لأخرى، إلا أنه سيتم من خلال هذه الورقة التركيز على الإيزو للصحة والأمن في العمل OHSAS 18001 سنة 2007 وكيفية تطبيقها بالمؤسسة، فهي التي ترفع شعار "التحدي بالنسبة إلينا هو النوعية". ودورها يكمن في تحسين برامجها الإدارية التنظيمية بالمؤسسة وذلك لضمان الجودة والتطور والمنافسة.

1- المعالجة النظرية والسوسيولوجية لموضوع السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة:

إن التطور التقني الذي شهده العالم وما صاحبه من تطور الصناعات نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحذر والحيطه من الوقوع في مسبباتها. كما قد تلعب ظروف العامل الصحية والنفسية دورا في زيادة المخاطر، فمثلا قلة الاهتمام أو الإهمال ولو للحظات قليلة قد تكون كافية لحدوث الإصابة وجعل العامل يتألم لفترات طويلة، وقد تؤدي إلى فقد أحد أعضائه أو حتى إلى الوفاة. فأماكن العمل من ورش ومصانع ومختبرات تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة العالية والآلات الدوارة، والأجهزة الحساسة والتفاعلات السريعة، والمواد السامة وما إلى ذلك. وهي كذلك مجمع للغازات والسوائل والمواد الصلبة التي قد يكون البعض منها خطير للغاية. وبالتالي السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعددة مع من حوله من الأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها.

إن، فالسلامة المهنية لا تقل عن أهمية الإنتاج وجودته، فقد أصبحت لها أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها، كما يجب على إدارات العمل تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة حتى يمكن تلافي العديد من مخاطر العمل التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، وكذلك تبحث عن أسباب الحوادث والانحرافات والمخاطر والعناصر المسببة لها وتحدد الوظائف والعمليات اللازمة لمنع وعلاج الحالات الشاذة والمسببة للحوادث التي تكون أحيانا نتيجة تقادم الآلات. ولهذا تعمل الإدارة العصرية للسلامة على تطبيق أدوات رقابية ونظم تحكم متقدمة داخل نظم الإنتاج والتشغيل وتعالج المؤشرات البيئية بحكمة حتى لا تتلوث البيئة أو تؤثر في درجات السلامة بوحداث الإنتاج.

1.1- ضبط مفهوم السلامة والصحة المهنية:

هي مجموعة الإجراءات الوقائية والعلاجية التي تؤدي لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر بتوفير الحماية المهنية للعاملين (وذلك بإزالة الخطر أو التقليل منه وعند بقاء بعض الآثار للخطر يتوجب استخدام معدات الوقاية الشخصية)، وتوفير بيئة العمل الآمنة (من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة... المريحة للعمل ووضعها في الحدود الطبيعية المسموح بها)، وحماية المؤسسة (بما في ذلك الآلات والمواد من المخاطر الممكن حدوثها كالصدم والحرق والتلف نتيجة سوء الاستخدام). وكذلك عرفت على أنها

حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، الاختناق... إلخ.¹

وكذا عرفت السلامة المهنية أنها ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية.²

أما بالنسبة لعمر وصفي عقلي فقد عرف السلامة المهنية على أنها: "مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعتهم أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفيزيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته".³

وعليه، إن السلامة المهنية بمفهومها الحديث والشامل تعني المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية

وهي:

- الإنسان داخل المؤسسة وخارجها.

- المواد الخام والمواد المنتجة.

- المعدات وأدوات الإنتاج.

- البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب.⁴

أما فيما يتعلق بالصحة المهنية فقد عرفت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بأنها فرع من فروع المعرفة الخاص بإدراك ومراقبة المخاطر الصحية في بيئة العمل بهدف حماية صحة العامل والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في جميع المهن، من خلال منع الخروج من الصحة ومراقبة المخاطر، فالصحة المهنية تهتم بإدامة صحة العامل الجسدية والعقلية من خلال إتباع إجراءات وقائية تحمي العامل من الإصابات والحوادث في بيئة العمل.⁵

أما تعريف منظمة الصحة العالمية هي حالة من الكفاية والسلامة الكاملة الجسمية والعقلية والاجتماعية وليست مجرد الخلو من المرض والضعف.⁶

إذن من خلال ما سبق يقصد بالسلامة والصحة المهنية: حماية العمال من المخاطر ومنع حدوث الإصابات والاعتلالات الصحية والأمراض والحوادث والوفيات المرتبطة بالعمل.

2.1- أهمية السلامة والصحة المهنية:

تبرز أهمية إدارة السلامة والصحة المهنية فيما يلي:⁷

- ✓ تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجذب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة في الحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة لتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائدهم، وكذلك تعطل العمل.
 - ✓ توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعامل أثناء عملهم، وإن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المؤسسة الصناعية.
 - ✓ توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات أو حوادث وأمراض.
 - ✓ التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية: إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزبائن المتعاملين.
 - ✓ تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: إن توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعروهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.
 - ✓ تخلق الإدارة الجيدة السلامة المهنية والصحية والسمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.
- 3.1 - أهداف السلامة والصحة المهنية:**

- تهدف إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدامه للعديد من الآلات والمعدات وكذلك السلامة الصحية من الأمراض الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية، وأيضا السلامة من بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار وكل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم الصحة والسلامة المهنية. أي أنها يجب أن تحقق ما يلي:⁸
- ✓ حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديث بالبيئة العاملة العالقة (الناطقة).
 - ✓ حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
 - ✓ رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر.
 - ✓ تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل الجهود وأقل المخاطر.
 - ✓ حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
 - ✓ خفض تكلفة الانتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
 - ✓ منح الثقة في المؤسسات الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.
 - ✓ المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.

4.1- مهام ومسؤوليات إدارة السلامة والصحة المهنية:

لتحقيق أهداف السلامة والصحة المهنية لابد من توفر مهام ومسؤوليات تقوم بها إدارة السلامة والصحة المهنية وهي كما يلي:⁹

- ✓ بذل الجهود لتدعيم النشاط الوقائي والتوعية بمصادر الأخطار.
- ✓ تبصير العاملين بالأضرار الصحية والمادية التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم.
- ✓ إثارة اهتمام العاملين دائما وحثهم على إتباع برامج السلامة والصحة المهنية.
- ✓ عقد الدورات التدريبية والتنقيفية للأطقم العاملة والقائمة على أجهزة السلامة والصحة المهنية.
- ✓ إجراء الدراسات والبحوث المستمرة ذلك لتحديد أفضل طرق الأداء المهني وأكثرها أمنا للعاملين، والتأكد على أن السلامة والصحة المهنية هي هدف كبير من شأنه أن يساعد في زيادة الإنتاج، وأن المسؤولية في ذلك تمتد لتشمل جميع العاملين بالمؤسسة بدءا من المستويات الأقل وانتهاء بالقيادات العليا مرورا بباقي.

بالإضافة إلى ما سبق، هناك مجموعة من المهام التي تؤديها السلامة والصحة المهنية يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ إدارة برنامج السلامة من حيث تحديد الميزانية المخصصة، وأهداف البرنامج وتقديم خدمات الوقاية والعلاج، والتنسيق بينها وبين الأنشطة الإنتاجية والتشغيلية المختلفة وتدريب العاملين المتخصصين، وقياس إنتاجيتهم.
- ✓ تحليل وقياس المتغيرات الأساسية والمؤثرة في درجات السلامة ومعدلات الحوادث وتحديد مصادرها الداخلية والخارجية من البيئة المحيطة.
- ✓ قياس النتائج الملموسة والغير ملموسة والتوعية لبرامج السلامة والصحة المهنية والحوادث بأنواعها.
- ✓ الاختيار الدقيق لمعدات السلامة والصحة المهنية والتعرف على الوسائل والتشغيلية لها وصيانتها وضمان استمراريتها.
- ✓ تحليل نوعية المواد الداخلة في العمليات الصناعية وتحليل النتائج، حتى يتم وضع المقاييس اللازمة للتحكم الآلي واليدوي وإلزام العاملين بها.
- ✓ دراسة أسباب ومصادر الحوادث، والوقوف على كيفية التشغيل السليم للمعدات، والالتزام بالإرشادات الهندسية والفنية المطلوبة.
- ✓ دراسة أثر الرياح والهواء على المواد والأجهزة، علاقتهم بمعدلات الحوادث، وبالتالي تأثيرهم على الإنتاج.
- ✓ مساندة الإدارة العليا لوظائف السلامة والصحة المهنية أمر أساسي لإلزام القوى العاملة لتنفيذ برامج السلامة ومتابعتها، وتوفير الإمكانيات اللازمة بصفة دائمة.
- ✓ احتفاظ إدارة السلامة بالمعلومات اللازمة وبأسلوب علمي سليم.

✓ اتخاذ القرارات المانعة والمصححة بشكل تكاملي وبأسلوب اقتصادي وإنساني يراعي القيم الرأسمالية للعنصر البشري في محيط العمل، باعتباره أصلاً من أصول نظم الإنتاج.

✓ الربط بين أساليب السلامة والصحة المهنية ونظم إدارة الإنتاج والخدمات والعمليات التكنولوجية المطبقة.

5.1- وسائل تطبيق السلامة والصحة المهنية:

تدعيماً للعناصر التي تم تناولها في السابق يمكننا القول أن هناك مجموعة من الوسائل والأدوات لتطبيق برنامج السلامة والصحة المهنية في أية مؤسسة مهما كان نوعها والتي يمكن حصرها فيما يلي: النشريات، الملصقات الحائطية، الأيام الدراسية، الحملات التحسيسية والتوعوية، التكوين والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية، تخصيص مكاتب ومصالح وأقسام خاصة بالسلامة والصحة المهنية، تعزيز الحملات التحسيسية في الأيام الوطنية والأعياد والمناسبات.

6.1- وسائل ومعدات الوقاية والسلامة الفردية (الذاتية):

هي مجموعة الوسائل التي يستعملها العامل في تغطية وحماية جزء من جسم أو جسم بالكامل لتقليل الخطر الناجم من تأثير المخاطر المهنية في بيئة أو مكان العمل. وهذه المعدات تعمل على منع الحوادث أو تقليل من حدوثها، وتتمثل فيما يلي: النظارات الواقية؛ الكفوف البلاستيكية والجلدية (القفازات)؛ سدادات الأذن (للوقاية من الأصوات العالية والضوضاء)؛ الخوذات وأغطية الرأس (لحماية الرأس من الأمطار وسقوط الأشياء والصدمات وضربات الشمس - القبعات الواقية)؛ أحذية السلامة والأحذية العازلة (واقيات الأرجل)؛ أحزمة الأمان؛ أقتعة الوجه (واقيات الوجه)؛ ملابس العمل ذات المواصفات المختلفة عن الملابس العادية (بدلات العمل)؛ الكمامات، واقيات التنفس.¹⁰

2- نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسة المينائية بسكيدة:

1.2- تعريف المؤسسة المينائية بسكيدة:

تعتبر المؤسسة المينائية بسكيدة وليدة المرسوم رقم 82-84 المؤرخ في 14 أوت 1982، وهي من أهم المؤسسات المينائية الوطنية، تم تحويلها إلى شركة مساهمة ويقدر رأسمالها بـ: 800.000.000 دج مقسمة وموزعة بنسب مختلفة على صناديق المساهمة، حيث وصلت نسبة الخدمات إلى 40% باعتبارها مؤسسة خدمية من الدرجة الأولى، ونسبة 30% للصناعات المختلفة وأيضاً 30% بالنسبة للإعلام الآلي والمواصلات¹¹. كما أن الوضعية الجغرافية لميناء سكيدة ساهمت في تنمية الاقتصاد الوطني، حيث يعالج قرابة 25% من المبادلات التجارية الجزائرية عن طريق البحر ومسح كافة المناطق الجنوبية الشرقية للبلاد، حيث يشمل ولايات جزائرية وهي: قالمة، قسنطينة، أم البواقي، باتنة، ميله، بسكرة، ورقلة والوادي. وحتى نهاية 1839 كان الميناء عبارة عن مرفأ صغير بني من أعمدة من الحديد الصلب حيث لا تستطيع السفن القيام بعملية التفريغ مباشرة على الأرصفة بل تفريغ حمولتها على رمال شاطئ (سطورة)، وفي سنة 1860 أعاد بناء الميناء قرب المدينة "PHILIPPVILLE". كما حققت خلال سنة 2003 حصيلة جد إيجابية

بتسجيلها لأكثر من 30 مليون طن من النشاط، كما أنه ولأول مرة فاق نشاط الحاويات الـ 40% مقارنة مع النتائج المسجلة خلال سنة 2002، وقد احتل المرتبة الثانية فيما يخص نشاط الحاويات بعد ميناء الجزائر العاصمة.

وتسعى المؤسسة المينائية لسكيدة لتحقيق الأهداف التالية: تقديم الخدمات للعملاء في ظروف حسنة وتكاليف أقل وهذا من أجل اكتساب أكبر عدد ممكن من المتعاملين. والمساهمة في تحريك آلة الاقتصاد الوطني بشكل فعال، والسعي على تعظيم الأرباح حتى يتسنى لها متابعة نشاطها وكذلك المساهمة في الاستثمارات الوطنية مستقبلا وتنويع وتحسين الخدمات المقدمة. واستغلال وتثمين الموارد البشرية، المادية، والمالية التي تتوفر عليها المؤسسة من أجل تلبية رغبات ومتطلبات العمل الداخلي والخارجي.

ومن بين أهم نشاطاتها الأساسية هي: العمل على فتح أبوابها لاستقبال البضائع وإرسالها عبر البحر الأبيض المتوسط وتقديم الخدمات للمؤسسات التي لها علاقة بالنقل البحري، ومكلفة بعملية استيراد وتصدير البضائع ومختلف الموارد وتوزيعها على النواحي الشرقية للبلاد بالتعاون مع هيئات مختلفة كالجمارك والشرطة. وكذلك تفعيل الاستثمارات، حيث تجاوزت قيمتها 200 مليار سنتيم حيث تم اقتناء 03 ساحبات ورافعة بـ 104 طن و 03 معدات متخصصة في مراقبة التلوث البحري، كما ساهمت تلك الإمكانيات بعودة الشركة الفرنسية للنقل البحري بفتحها لخط بحري بين سكيدة ومرسيليا مما يعوض افتقار الولاية للمطار¹².

2.2- تعداد وتحليل حوادث العمل بالمؤسسة المينائية بسكيدة:

بناء على مقابلات ميدانية قمنا بها مع بعض الإطارات والمختصين وأصحاب الخبرة والاختصاص في المجال بمديرية من مديريات المؤسسة المينائية بسكيدة المتمثلة في المديرية العامة - مصلحة الأمن والبيئة-، فقد صرح أغلبهم بأن العدد الإجمالي للحوادث والمخاطر التي وقعت بالمؤسسة خلال سنة 2011 دون تحديد نوعها قدرت حوالي 65 حادث أي بنسبة 3.4% وهي حسب رأيهم نسبة منخفضة مقارنة بالسنوات السابقة وهذا راجع لقيام المؤسسة بدورات تحسيسية وتوعوية للعمال حول حوادث ومخاطر العمل وكيفية استعمال وسائل مكافحة الحرائق، وكذا رقابة المخازن والورشات من الناحية الأمنية والوقائية، وكذلك مراقبة العمال الموجودين على أرضية وميدان المؤسسة من ناحية التزامهم بالقوانين الخاصة بالمظهر (الملابس)، وأيضا إعداد قوائم خاصة بالعمال المتحصلين على الملابس، كما يشكل مسؤول المصلحة عضو لجنة الوقاية والأمن بالمؤسسة. وفي نفس الوقت أقر بعضهم أنّ أغلب الحوادث والمخاطر تحدث بكثرة في مديرية الشحن والتفريغ وذلك حوالي 80% والسبب من وجهة نظرهم ترجع لطبيعة النشاط التي تؤديه المتمثل في الطابع التجاري، وكذا الألبسة، والمنافسة ما بين العاملين، واللامبالاة والإهمال من طرفهم...إلخ.

أما بالنسبة لنسبة الحوادث والمخاطر التي يتسبب فيها العمال من إجمالي عدد الحوادث خلال سنة 2011 تقدر بحوالي 98% والسبب راجع حسب رأيهم لبيئة العمل: كنقص في الصيانة لبعض الآلات، أو

نقص في التهوية والإضاءة وارتفاع مستويات الحرارة أو الرطوبة، مما تؤثر على صحة العمال وبالتالي احتمال وقوع الحوادث، وأيضا عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية حيث أن هناك تطورا فيها، وإن عدم توفرها على الشروط المطلوبة تجعلهم يتجنبون ارتدائها، وحتى في حالة عدم استعمالها، فهي لا تستطيع منع وقوع الحوادث. بالإضافة إلى هذا فإن قدم وعدم صلاحية آلات العمل، وخاصة عند نقص صيانتها يؤدي إلى تسببها في حوادث العمل. إلى جانب هذه العوامل التي لها علاقة بالآلة، فقد وضح أغلبهم أنه قد يكون المورد البشري سببا في وقوع حوادث العمل ويكون ذلك في الحالات التالية:

- التسرع وعدم التركيز أثناء إنجاز العمل.
 - إهمال قوانين الحماية والأمن بالمؤسسة من خلال عدم احترام العمال للتعليمات الأمنية.
 - اللامبالاة، وكذا وضعية البدن الخاطئة أثناء القيام بالعمل، مثل ما يحدث عند حمل السلع والبضائع.
 - عدم استعمال أدوات الوقاية نظرا لسوء تصميمها وعدم التعود عليها، ونقص الوعي بخطورة حوادث العمل ومخاطرها، مثلا نوعية الألبسة الواقية كالحذاء والقفازات حسب تصريح بعضهم غير ملائمة للعمل، فهي بالنسبة لهم منتج محلي غير جيد ومناسب للعمل ولقد أودى بحياة العاملين، مما دفع بكثير منهم إلى عدم استعمالها رغم ما في ذلك من خطر على صحتهم وسلامتهم.
 - الصراع ما بين العمال حول السرعة في الإنتاجية خصوصا في مديرية الشحن والتفريغ، حيث يلجأ العامل أحيانا إلى التضحية بوسائل وأدوات الوقاية والأمن أي التضحية بنفسه في سبيل أداء العمل وسرعة الإنتاجية.
 - بالإضافة إلى المنافسة بين فرق تفريغ البضائع والحمولات مما يؤدي أحيانا إلى خسائر بشرية ومادية بالمؤسسة.
 - الضغوطات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للعامل الواردة والناجمة من الأسرة.
- أما فيما يخص تصنيف حوادث ومخاطر العمل بالمؤسسة المينائية بسكيدة بشكل عام، فقد بين أغلبهم أهمها فيما يلي:

- حوادث حسب أقدمية العامل المصاب: من 0 إلى 05 سنوات (عمال جدد).
- حوادث حسب المديرية: الشحن والتفريغ.
- حوادث حسب مكان الإصابة: اليدين والرجلين.
- حوادث حسب طبيعة الإصابة: جروح، كسور، ردود بدون كسور TSLO.
- حوادث حسب أيام الأسبوع: تقريبا تتعدم الإصابات فيها.
- حوادث حسب الوظيفة: عمال الشحن (دواكرة).
- حوادث حسب الساعة: أغلب الحوادث قبل الساعة السادسة مساء.
- حوادث حسب المشتريات: الحاويات (Conteneur)¹³.

3.2- الإجراءات القانونية المتبعة في حالة وقوع حادث بالمؤسسة المينائية لسكيدة وكيفية تعويض

العامل المصاب من ذلك:

كنتكلمة لما ذكرناه سابقا، ارتأينا توضيح أهم الإجراءات التي تتخذها المؤسسة في حالة حدوث حادث وكيفية تعويض عمالها المتضررين من ذلك:

- التصريح بالحادث (المسؤول المباشر للمؤسسة في 24 ساعة، والضمان الاجتماعي خلال 72 ساعة).

- حضور مفتش الضمان الاجتماعي لإجراء التحقيق على الميدان.

- في حالة وفاة العامل المصاب أو حتى في الوفاة العادية تدفع المؤسسة لأهل العامل الأجر لمدة سنتين، كما تقوم بتوظيف أحد من أفراد¹⁴.

4.2- استعمال وسائل ومعدات الحماية والوقاية الفردية (الذاتية) المتوفرة في المؤسسة المينائية

بسكيدة:

- إن استعمال وسائل الحماية والوقاية الفردية (أحذية أمن وخوذات وقفازات ونظارات...) إجباري خلال ساعات العمل وذلك حسب منصب العمل.

- كما يجب أن يشترط الأعوان المكلفين بالتشغيل على العامل ارتداء اللباس الخاص بالعمل قبل الالتحاق بمكان عمله.

- وأيضا إن أعوان مصلحة الصحة والأمن ملزمين بتحرير تقارير معاينة في هذا الشأن على مستوى أماكن العمل، وكذا تسليط عقوبات من طرف رئيس مصلحة الصحة والأمن ضد العمال المخالفين.

- وكذلك إن قائمة ملابس الوقاية محددة بالنصوص السارية المفعول وعند الاقتضاء من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن للمؤسسة والمكونة من ثلاثة أعضاء ممثلين عن العمال وثلاثة ممثلين عن المؤسسة. بالإضافة إلى أنه يمكن حضور طبيب العمل وأيضا الطبيب النفسي اجتماعات اللجنة¹⁵.

5.2- انعكاسات حوادث العمل على خدمات المؤسسة المينائية بسكيدة:

بالاستناد إلى ما ذكرناه سابقا، فإن لحوادث العمل انعكاسات سلبية على خدمات المؤسسة، وحسب ما أقر به البعض نذكر من بينها:

- صعوبة العودة إلى مستوى الخدمات المقدمة سابقا بعد التوقف واضطراب العمال وكثرة الأخطاء، الوقت الضائع نتيجة التحقيق وإجراءات نقل العامل المصاب، وتجمع العمال لمشاهدة الحدث ومساعدة المصاب، وكذا نفقات تدريب عامل بديل أو البحث عن عامل بديل، خاصة في حالة وفاة المصاب، وكذلك نفقات ما يصيب الآلة من عطب وعطل، وأيضا ما يصيب المواد الخام من تلف نتيجة الحادث.

وكذلك الوقت الضائع للعامل المصاب نتيجة العطلة المرضية، بالإضافة إلى نقص إنتاجيته وكفاءته بعد عودته للعمل بعد العطلة المرضية.

- عدم تحقيق أهداف الإنتاج والالتزامات نتيجة الحوادث والإجراءات القضائية، وبالتالي تؤثر كل هذه العوامل على سمعة وصورة المؤسسة لدى عملائها وزبائنها. كما لا ننسى إلى جانب الخسائر الأتفة الذكر، انعكاسات نفسية واجتماعية عند العمال الذين ينخفض رضاهم المهني وتحمسهم للعمل.

6.2- برامج الأمن والوقاية من حوادث العمل بالمؤسسة المينائية بسكيدة:

تأسيسا على ما سبق، فقد وضعت المؤسسة حسب ما صرح به لنا بعض المسؤولين بالمؤسسة المينائية لسكيدة في خططها وسياساتها برامج خاصة للأمن والوقاية بهدف التقليل من حوادث العمل وذلك للمحافظة على صورتها وسمعتها، خصوصا وأنها متحصلة على ثلاث شهادات للإيزو المتمثلة في الجودة 9001-9000 (2005-2008)، وكذا شهادة حماية البيئة 14001 (2004)، وأيضا شهادة الصحة والأمن في العمل OHSAS 18001 (2007) وهي خير دليل على اهتمامها بالوقاية وحماية العامل، حيث تضع الخطوط العريضة لسياساتها فيما يتعلق بالأمن والوقاية، حيث تنطوي على وجود سياسة واضحة وخطط من أجل التكفل بأمن العمال وسلامتهم في مواقع عملهم، وكذلك خطط الطوارئ وتكون مدعومة من طرف المديرية العامة للمؤسسة، من خلال توفير شروط نجاحها ووضع قوانين أمنية صارمة يتحتم على المؤسسة احترامها وتوفير أيضا الشروط الأمنية، وعلى العامل احترامها بارتداء ألبسة وأجهزة الوقاية. وكذا شعور المؤسسة بمسؤولية عن موضوع السلامة، لأن كثرة حوادث العمل تؤدي إلى خسارة كبيرة، وهذا ما يؤدي إلى التجائها إلى هندسة الأمن من خلال البحث عن أنجع السبل لتجنب الحوادث والوقاية منها. بالإضافة إلى ذلك ضرورة التعرف على متطلبات السلامة والعمل على توفيرها في مناصب العمل، وتحليل الحوادث في كل دقائقها من أجل التعرف على الأسباب الحقيقية والعمل على تجنبها مستقبلا. صف إلى ذلك استخدام أساليب التكوين والتدريب بهدف تعليم العمال أساليب الوقاية من الحوادث وتكوينهم من خلال إشعارهم بخطورة الحوادث وضرورة الحيطة والانتباه، واستعمال أدوات ولوازم الوقاية مثل كيفية مقاومة الحرائق، لنصل في الأخير إلى ضرورة تنظيم بنية العمل بحيث يكون العمل منظما ومصمما، وبالتالي يكون موضوع الأمن الصناعي والسلامة أحد العناصر التي يكون العمل قد صمم وفقها ووفق الأخطاء والمخاطر.

هكذا يمكن التقليل من حوادث ومخاطر العمل حسب وجهة نظر البعض من المختصين والمسؤولين بالمؤسسة من الأسباب المادية للحوادث بالتعرف عليها والعمل على تصحيحها، وخير دليل على ذلك عقد اتفاقيات مع شركات بعناية مثلا للعناية بالأجهزة، كما أن هناك اتفاقية أخرى لإعادة شحن وفحص الأدوات مكافحة الحرائق، بالإضافة إلى وجود اتفاقية لتطهير ومكافحة الجرذان والحشرات في كافة المكاتب، وأيضا مكافحة الكلاب المتشردة. كما تقوم بتشجيع السلوكيات الفردية من خلال اللجوء إلى سياسة العقاب والجزاء،

والاعتراف بالعمل كنسق اجتماعي تقني، باعتبار العمل كنسق متكامل تقني وبشري، وتصميمه بطريقة تجعل العاملين متكاملين من راحة العمل وسلامته¹⁶.

7.2- تقييم فعالية نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسة المينائية بسكيدة:

1.7.2- مفهوم نظام السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة المينائية لسكيدة:

نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة المتميزة بالخطورة (المواد سريعة الالتهاب، البنزين...)، كما سبق وأن أشرنا إلى أنها متحصلة على ثلاث شهادات المتمثلة في إيزو جودة الخدمات 9000-9001 سنة (2005 - 2008)، وإيزو 14001 حماية البيئة سنة 2004، وكل واحدة منها مكملتها لأخرى، مما سمح لها في المستقبل الحصول على شهادة الإيزو للصحة والأمن في العمل OHSAS 18001 سنة 2007 (فهي عبارة عن نظام لتسيير الأمور المتعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال وكيفية تفاديها، وذلك من خلال القوانين التي يقوم عليها). أما بالنسبة لمفهوم السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة المينائية لسكيدة حسب وجهة نظر مختصها هي إنجاز العمل بكفاءة وآمان واستعمال معدات الوقاية الشخصية المناسبة لتأدية الأعمال والحفاظ عليها في الأماكن المخصصة. وكذا التبليغ عن الحوادث وشبه الحوادث أو أي مخاطر قد تؤدي إلى وقوع حادث، والتعاون مع أخصائي السلامة أثناء التحقيق في الحوادث لوضع التوصيات المناسبة للحد من الحوادث ومنع تكرارها.¹⁷

2.7.2- الإجراءات والوسائل الوقائية من إصابات العمل في المؤسسة المينائية بسكيدة:¹⁸

❖ **قوانين النظام الداخلي للمؤسسة:** نجد في دليل النظام الداخلي الخاص بالمؤسسة المينائية لسكيدة والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن في العمل، يحث على مجموعة من الالتزامات والتعليمات يجب على كل عامل في المؤسسة احترامها والعمل بها تفاديا لوقوع حوادث عمل أو إصابات لأن نتائجها لها آثار سلبية. ومن بين قوانين النظام الداخلي للمؤسسة بخصوص الوقاية الصحية والأمن في العمل نجد ما يلي:

أ- يجب على كافة المستخدمين أن يراعوا بدقة القوانين والتعليمات والأوامر المتعلقة بقواعد الصحة والأمن في العمل. بما في ذلك تلك التي تهدف إلى الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وإعلام العمال بها وتلقيها في أماكن العمل.

وكذا مراعاة لوائح التعليمات والإرشادات حول كيفية التصرف أثناء وقوع حوادث، وأيضا الالتزام بوضع كافة الإجراءات الوقائية من ملابس وغيرها.

ب- يستفيد العامل من ملابس خاصة وفردية من أجل حمايته وذلك طبقا للمنصب الذي يشغله وما يحتويه من مخاطر، كما يتحمل العامل مسؤولية المحافظة على هذه الملابس وفي حالة ضياعها أو إتلافها يتعرض العامل لعقوبات تأديبية.

ت- يتم تسجيل أدوات المؤسسة المسلمة للعامل في قائمة يوقع العامل الذي سلمت إليه والعمال الذي سلمها له.

ث- لا يمكن إدخال أي تغيير على الأدوات بدون إذن من المسؤول المباشر وإن الإدارة تتبرأ من كل مسؤولية تتعلق بالأدوات الشخصية التي يدخلها العامل للمؤسسة.

ج- أن تلصق الإعلانات في الأماكن المخصصة لذلك.

ح- على كل عامل في المؤسسة أن يتقدم للفحص الطبي مرة في السنة على أقل تقدير، إن رفض الخضوع لهذا الالتزام من شأنه أن يعرض العامل إلى عقوبات تأديبية ويؤدي به لتحمل مسؤولية ذلك.

خ- يجب على كل عامل مصاب في حادث عمل ولو كان تافها أن يبلغ رئيس المصلحة المباشر، ومصحة المستخدمين بدورها ملزمة بتبليغ الضمان الاجتماعي خلال الثماني وأربعين ساعة التالية.

❖ **طب العمل:** بخصوص طب العمل قامت المؤسسة بفتح مصلحة خاصة يتم فيها تقديم الإسعافات الأولية للمصاب في حالة عدم صعوبة الحادثة، وكذلك القيام بفحوصات طبية كل سنة لكافة العمال مهما كانت وظيفتهم، فحوصات طبية سواء للتوظيف أو فحوصات دورية، وكذا الفحوصات المتخصصة والخاصة في التواريخ المحددة له في إطار برنامج العمل ويجب عليه الامتثال لأي استدعاء وعند الاقتضاء تسليم نتائج كل التحاليل التي قد تطلب منه. وفي حالة ما إذا تمت هذه الفحوصات ووجد الطبيب عامل مريض وحسب درجة مرضه بالنسبة للعمل الذي يقوم به يتخذ الإجراءات التالية: التخلي عن الوظيفة (تقاعد المبكر)؛ أو تغيير العامل من الوظيفة إلى وظيفة أخرى.¹⁹

❖ **تدريب العاملين في مجال السلامة والصحة المهنية:** تسعى المؤسسة جاهدة على تكوين عمالها في مجال السلامة والصحة المهنية، وهذا راجع إلى رسالة المؤسسة المتمثلة في التحسين المستمر والوصول إلى صفر حادثة. فالمؤسسة تقوم بحملات تحسيسية لفائدة العمال والزبائن حول السلامة المهنية بهدف غرس ثقافة السلامة والأمن في العمل وذلك من خلال حثهم على الالتزام بكافة قواعد الأمن لتفادي خسائر وقوع الحوادث نظرا لخطورتها. كما تقوم أيضا بالتكوين التطبيقي ونقصد به أن يقوم المسؤول المكلف بالتكوين باختيار عاملين والعمل على التظاهر بوقوع حادثة ومن ثم الإصابة، لتعليمهم كيفية تقديم الإسعافات الأولية للمصاب بالطريقة الصحيحة وإبراز أهمية توخي الحذر والوقاية من الوقوع في حوادث.

وفي الأخير نلاحظ أن المؤسسة حريصة جدا على تطبيق نظام السلامة والصحة المهنية وهذا ما تعكس النتائج المحققة خلال السنوات الأخيرة عدم وجود حوادث العمل خطيرة.

❖ **الطرق المعتمدة لتحسين أداء المورد البشري وتشجيعه على تبني الثقافة الصحية والأمنية بالمؤسسة:** من بين الطرق المعتمدة من طرف المؤسسة لتحسين الأداء ما يلي:

- التدريب: فالمؤسسة تسعى إلى مواكبة التطورات المختلفة في مجال العمل، لذا تقوم بعملية تدريب العمال للاستفادة من المهارات العالية لتسهيل العمل وجودة الأداء.

- التحفيز: التحفيز المادي والمعنوي مثل مكافئة الأفراد على أدائهم العالي، إعادة التأهيل، معاينة الأفراد على التصيير في أداءهم ويشمل ذلك الإنذارات، التوبيخ، الخصم من الراتب، الفصل النهائي.

3.7.2- وسائل تطبيق السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة:

هناك عدة وسائل تستخدمها المؤسسة لتطبيق السلامة والصحة المهنية نذكر من بينها: المذكرات المصلحية، المذكرات الإعلامية، المناشير، الملصقات الحائطية، الإشعارات، مذكرات لوحات أو الملصقة على التجهيزات والآليات، الإعلانات، النشرات، الأيام الدراسية، الحملات التحسيسية والتوعوية، التكوين والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية، تخصيص مكاتب ومصالح وأقسام خاصة بالسلامة والصحة المهنية، تعزيز الحملات التحسيسية في الأيام الوطنية والأعياد والمناسبات...إلخ.

3- السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري وفق الاتفاقيات:

لاشك أن الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية في الجزائر أمر ضروري يقتضي وضع سياسة وإستراتيجية وطنية من خلال إبرام الاتفاقيات الدولية والإقليمية وسن القوانين المحلية، وذلك بتطبيق مجموعة من القواعد التي تهدف إلى تأمين بيئة عمل خالية من مسببات حوادث العمل والأمراض المهنية. وإدراكا من الجزائر لأهمية الحفاظ على سلامة بيئة العمل، صادقت على الكثير من الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تعنى ببيئة العمل وتكريس السلامة المهنية.

وفي هذا الصدد، إن اتفاقيات العمل الدولية هي المعاهدات التي تبرم في إطار المؤتمر وتصبح ملزمة لكل دولة بعد المصادقة عليها، وقد وضعت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي شملت مختلف جوانب العمل، نذكر من بينها الاتفاقية رقم (01) لسنة (1919) المتعلقة بتحديد ساعات العمل ب (48) ساعة أسبوعيا، والاتفاقية رقم (42) لسنة (1942) الخاصة بالأمراض المهنية، والاتفاقية رقم (154) لسنة (1981) الخاصة بالعلاقات المهنية وغيرها من الاتفاقيات الأخرى، التي تشمل تنظيم العديد من الجوانب الهامة لعلاقات العمل. وعليه فإن عملية التصديق على اتفاقيات العمل الدولية يفرض على الدولة المعنية تعديل أو إثراء الحقوق الأساسية التي تمثل في جوهرها أوضاع وظروف مشتركة بين مختلف الدول، وقد منح الدستور الجزائري، للاتفاقيات الدولية صفة السمو على القانون الداخلي إذ تلغي النص القانون الوطني إذا تعارضت أحكامهما.

وقد صادقت الجزائر على العديد من اتفاقيات العمل الدولية وهذا على سنوات متفرقة من بينها²⁰:

أ. أول سنة: (1962) تم المصادقة على الاتفاقية رقم (13) لسنة (1921) حول الاسبيداج، والاتفاقية رقم (17) لسنة (1925) حول تعريض حوادث العمل، والاتفاقية رقم (18) لسنة (1925) حول الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم (19) لسنة (1925) حول المساواة في التعويض عن حوادث العمل، والاتفاقية رقم (32) لسنة (1932) حول حماية عمال الأحواض، والاتفاقية رقم (42) لسنة (1934) حول الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم (73) لسنة (1946) حول الفحص الطبي لعمال البحار.

بالإضافة إلى الاتفاقية رقم (77) لسنة (1946) حول الفحص الطبي للعمال القصر في الصناعة، والاتفاقية رقم (78) لسنة (1946) حول الفحص الطبي للعمال القصر في النشاطات غير الصناعية، والاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

ب. كما صادقت سنة (1969) على الاتفاقية رقم (105) المتعلقة بإلغاء العمل الإجباري لسنة (1957)، الاتفاقية رقم (111) المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة لسنة (1958) وعلى الاتفاقية رقم (119) لسنة (1963) حول حماية الآلات، والاتفاقية رقم (120) لسنة (1964) المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب، الاتفاقية رقم (122) حول سياسة الاستخدام لسنة (1964) والاتفاقية رقم (127) لسنة (1967) حول الحد الأقصى للوزن.

ت. وصادقت سنة (1984) على الاتفاقية رقم (138) الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل لسنة (1973)، الاتفاقية رقم (142) الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية لسنة (1975)، الاتفاقية رقم (150) الخاصة بإدارة العمل لسنة (1978).

ث. كما صادقت سنة (2002) على الاتفاقية الدولية رقم (155) لسنة (1981) حول أمن وصحة العمال والتي وضعت سياسة وطنية متنسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل والاتصال والتعاون على جميع المستويات في هذا المجال. وتطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي، وتهدف إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية، وذلك بالتقليل من المخاطر في بيئة العمل. كما توضح الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية والمعايير المفصلة لكيفية اتخاذ الإجراءات سواء على المستوى الكلي أو الجزئي في المؤسسة، من خلال اتخاذ تدابير تشريعية وتنظيمية وإقامة نظام تفتيش، وكذا يجب على أصحاب العمل تقديم المعدات والملابس اللازمة للقيام بالعمل وتوفير بيئة آمنة، من خلال أخذ الاحتياطات اللازمة سواء للآلات أو المعدات.

واعتمدت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم (167) بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة²¹ بجنيف في 20 يونيو 1988 إذ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-06 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق 11 فبراير 2006 وتطبق أحكامها على جميع أنشطة البناء أي على أشغال البناء والهندسة المدنية، والتركيب والفك أو على أية عملية نقل تجرى في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع²².

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع السلامة والصحة المهنية بالمؤسسة المينائية لسكيدة يتبين لنا أنه من بين القضايا والمواضيع التي تحتل مكانة هامة بالمؤسسة، نظرا لاعتبارها حماية الموارد البشرية من كفاءات ويد بشرية عاملة وتوفير الخسائر المادية وحماية المواد والمعدات من التلف، كذلك تعد مصدر طمأنينة ورفع لمعنويات العامل داخل مؤسسته، وأيضا من أولويات السياسة العامة، حيث يخضع برنامج السلامة لمعايير

هندسية وعملية وإدارية وفقا لأسس علمية دقيقة، وهذا لضمان بقائها واستمرارها في السوق من خلال المحافظة على أهم مواردها البشرية. كما أن التزامها لا يعتمد فقط على الحصول على شهادة **OHSAS 18001** لتأكيد توجهاتها في تلك الحالات وتناسقها مع المعايير فحسب وإنما يجب الاستمرار والتركيز على شؤون السلامة والصحة المهنية لتصبح من ثقافة المؤسسة.

بالإضافة إلى هذا فإن برنامج السلامة والصحة المهنية يقوم على التخطيط قصير الأجل ويشمل السيطرة الفورية والمباشرة على بيئة العمل، وكذا التخطيط طويل الأجل من خلال توفير وسائل التدريب والتعليم والتنظيم.

والجدير بالذكر، أن طرق الوقاية من إصابات العمل هي تكييف العمل للعامل أي تحسين ظروف العمل وأدواته وطرقه ومكانه، وأيضا تحسين الظروف الفيزيائية للعمل مثل الإضاءة والتهوية والضوضاء، وكذا توفير الرعاية الطبية والصحية بالاهتمام بصحة العامل ومعالجته من الأمراض المهنية.

وبناء على ما سبق يمكن القول أنه لا بد أن تتوفر أي مؤسسة مهما كان نوعها على برنامج لمنع الحوادث أو برنامج للسلامة لضمان بيئة عمل خالية من الحوادث، وهذا البرنامج يقوم بدور أساسي في المؤسسة قد يؤدي فشله إلى توقف العمل في المؤسسة. لذلك لا بد من توفير حماية لصحة العمال في أماكن العمل (توفير الجو المريح والصحي للعامل). وكذا توفير الخدمات الصحية المهنية في أماكن العمل، توفير الوسائل الصحية بالمجال التجاري والمكاتب، إنشاء أقسام للأمن وعقد المؤتمرات للوقاية من إصابات العمل...إلخ.

الهوامش:

¹ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 570.

² - سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 24.

³ - صيد عبد الرحيم، بن موسى عماد، السلامة المهنية للعامل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة يحي فارس بالمدينة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2021/ 2022، ص 09.

⁴ - تالا قطيشات وآخرون، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص 223.

⁵ - صيد عبد الرحيم، بن موسى عماد، المرجع السابق، ص 09.

- ⁶- أحمد رشيد عبد الرحيم زيادة، علم الصحة المجتمعية، ط01، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 80.
- ⁷- حكمة جميل، الصحة المهنية لطلبة المعاهد الصحية العالية، مديرية مطابع التعليم العالي، العراق، 1989، ص 20-21.
- ⁸- بختة هدار، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص: تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2011-2012، ص 5.
- ⁹- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط01، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2010، ص 101.
- ¹⁰- ناصر منصور الروسان، رزان إبراهيم أبو صالح وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الطبعة الثانية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الأردن، 2009، ص 99-100.
- ¹¹- تم الحصول على المعلومات المالية السابقة في مقابلة أجريت مع أحد إطارات مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة.
- ¹²- مقابلة أجريت مع أحد إطارات الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لسكيدة.
- ¹³- إجراء مقابلات مع إطارات ومسؤولين ذوي الاختصاص بالأمن الصناعي بالمؤسسة المينائية لسكيدة.
- ¹⁴- المرجع نفسه.
- ¹⁵- المؤسسة المينائية لسكيدة، النظام الداخلي، 2013، ص 16.
- ¹⁶- إجراء مقابلات مع إطارات ومسؤولين ذوي الاختصاص بالأمن الصناعي بالمؤسسة المينائية بسكيدة.
- ¹⁷- المرجع نفسه.
- ¹⁸- المؤسسة المينائية لسكيدة، المرجع السابق، ص ص 15-31.
- ¹⁹- المرجع نفسه، ص 20.
- ²⁰- صيد عبد الرحيم، بن موسى عماد، المرجع السابق، ص 25.
- ²¹- المرجع نفسه، ص ص 25-27.
- ²²- المرجع نفسه، ص 27.