



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم  
كلية العلوم الإجتماعية  
قسم العلوم الإجتماعية  
شعبة علم الاجتماع  
تخصص : علم إجتماع تنظيم وعمل



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل بعنوان

السلامة المهنية و دورها في التقليل من حوادث  
العمل

دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز (مديرية) - غليزان -

من إعداد الطالب (ة): الأستاذ المشرف:

\* عثمان عز الدين

• أسية بشيخ

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر صنف ب	د معاش الضاوية
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	د كرايبة أمينة
مشرفا و مؤظرا	أستاذ محاضر صنف ب	د عثمان عز الدين

عبد الرحمن  
الأستاذ عثمان عز الدين  
A. O. T. M.



9 JUL 2023 تاريخ الأيداع

السنة الجامعية 2023/2022



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم  
كلية العلوم الإجتماعية  
قسم العلوم الإجتماعية  
شعبة علم الاجتماع  
تخصص : علم إجتماع تنظيم وعمل



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل بعنوان

## السلامة المهنية و دورها في التقليل من حوادث العمل

دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز (مديرية) – غليزان -

الأستاذ المشرف:

\* عثمان عزالدين

من إعداد الطالب (ة):

• أسية بشيخ.

### لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر صنف ب	د معاش الضاوية
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	د كرابية أمينة
مشرفا و مؤطرا	أستاذ محاضر صنف ب	د.عثمان عز الدين

السنة الجامعية : 2023/2022

## الإهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم فأني أهدي عملي المتواضع إلى روح أمي العزيزة  
الطاهرة رحمها الله و إلى أبي بشيخ محمد الذي كان سندا لي حفظه الله و  
أطال عمره .

و لكل العائلة الكريمة من إخوة و أخوات اللذي كان لهم الفضل في تشجيعي  
عل مواجهة كل عقبات الحياة .

إلى صديقتي و رفيقات المشوار اللاتي قاسمني لحظاته حفظهم الله و رعاهم و  
اللذين قدمولي يد المساعدة و لو بالقليل لإتمام هذا العمل : يمينه ، تغرين ،  
خديجة .

وأهديه لكل من ساندني و لو بكلمة طيبة جزاكم الله من فضله .

## • الشكر:

و ما توفيقني إلا بالله و عليه توكلت

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، و برحمته تنزل البركات ، و بذكره  
تطمأن القلوب ، و يرحمته تغفر الذنوب ، و الصلاة و السلام على سيدنا  
محمد عليه أفضل الصلاة و السلام .

أتقدم بالشكر الخاص و الجزيل إلى لأستاذي المشرف "عثمان عز الدين" على  
توجيهاته و نصائحه القيمة لإتمام هذا العمل ، كما أشكر كل أعضاء لجنة  
المناقشة لمنحي جزء من وقتهم الثمين و إلى كل الأسرة الجامعية .

و كذلك أوجه شكري لكل عمال و مسيري مؤسسة سونلغاز مديرية غليزان  
لما قدموه لي من تسهيلات من أجل إتمام المذكرة.

و يسعدني أن أتقدم بكل الشكر و عظيم التقدير و العرفان لوالدي الغالي و  
الكريم أطال الله عمره و إلى كل عائلة بشيخ .

## فهرس المحتويات :

الإهداء و الشكر

الملخص باللغة العربية.

الملخص باللغة الإنجليزية.

المقدمة.

### **الفصل الأول**

الإقتراب المنهجي و الإجرائي للدراسة

- إشكالية الدراسة ..... 4
- فرضيات الدراسة ..... 6
- أهداف الدراسة ..... 6
- أهمية الدراسة ..... 6
- التعاريف الإجرائية ..... 7
- حدود الدراسة ..... 7
- منهج الدراسة ..... 7
- أداة الدراسة ..... 7
- صعوبات الدراسة ..... 7

### **الفصل الثاني : السلامة المهنية .**

- تمهيد ..... 9
- مفهوم السلامة المهنية ..... 9
- أهداف السلامة المهنية ..... 9
- أهمية السلامة المهنية ..... 10
- إجراءات و برامج الأمن و السلامة المهنية ..... 11
- أسس ووسائل تطبيق السلامة المهنية ..... 13
- السلامة المهنية في قانون العمل الجزائري ..... 14
- أنواع معدات الوقاية داخل المؤسسات ..... 18
- خلاصة ..... 21

### **الفصل الثالث : حوادث العمل .**

- تمهيد ..... 23
- ماهية حوادث العمل ..... 23
- أسباب حوادث العمل ..... 23
- أنواع حوادث العمل ..... 25
- تصنيف حوادث العمل ..... 26
- تكاليف الحوادث المهنية ..... 27
- النظريات المفسرة لحوادث العمل ..... 29
- خلاصة ..... 31

## الفصل الرابع : الجانب الميداني .

- 33..... تمهيد -
- 33..... التعريف بمكان إجراء البحث -
- 34..... أهداف شركة سونلغاز ( مديرية غليزان ) -
- 36..... مجتمع و عينة الدراسة -
- 36..... الإجراءات الردعية التي تتبعها المديرية للعمال المخالفين لقوانين السلامة -
- 37..... عرض المقابلات -
- 41..... تحليل نتائج الدراسة -
- 43..... تحليل في ضوء الدراسات السابقة -
- 44..... خلاصة -
- 46..... الخاتمة -
- 49..... المراجع -
- 53..... الملاحق -

## المخلص:

لقد هدفت هذه الدراسة على كيفية تأثير السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل في مؤسسة سونلغاز ، بالإضافة إلى إبراز مدى أهمية إجراءاتها في الوقاية من هذه الحوادث، و من أجل الوصول لهذه الأهداف ، جمعنا عينة تحتوي على 5 مبحوثين منهم 4 عمال و مسؤول الأمن ،حيثقمنا بإتباع المنهج الكيفي و قد إعتدنا على أداة المقابلة من أجل جمع البيانات ، و عليّة توصلت الدراسة إلى أن السلامة المهنية قد أدت إلى التقليل من حوادث العمل و سيطرت عليها .

الكلمات المفتاحية : السلامة المهنية ، حوادث العمل

## : Summary

This study aimed at how occupational safety affects reducing work accidents in the Sonelgaz Corporation, in addition to highlighting the importance of its procedures in preventing these accidents, and in order to reach these goals, we collected a sample containing 5 respondents, including 4 workers and a security officer, Where we followed the qualitative approach and we relied on the interview tool in order to collect data, and accordingly the study concluded that occupational safety has led to a reduction in work accidents and controlled them.

Key words : occupational safety, work accidents

### المقدمة:

لقد أدى التطور التقني الذي شهده العالم وما صاحب ذلك من تطور في الصناعات إلى الكثير من المخاطر ، التي ينبغي على الإنسان معرفتها و أخذ الحيطة و الحذر من الوقوع فيها ، و يعد مجال الصناعة من أهم المجالات التي تطورت في السنوات الأخيرة ، وقد صاحب هذا التطور عدة مخاطر أصبحت تعيق العامل والمنشأة ، فالعمل في المنشآت الصناعية يحتاج إلى ضمان لحماية العنصر البشري داخل هذه المؤسسة كما أن أماكن العمل من ورش و مصانع و مختبرات تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة العالية و الآلات الخطيرة و المواد السامة ، فالأمن داخلها هو من الحاجات الأساسية للإنسان ، و من هنا زاد إهتمام علماء النفس الصناعي و التنظيمي ، و أرباب العمل بالسلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي و الصناعات الحديثة ، و من أجل تمكين المنظمات من تحقيق أهدافها لا بد من توفير بيئة عمل سليمة و آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة و رفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي تؤدي إلى الخفض من هذه الحوادث ، فحوادث العمل في أيامنا الحاضرة هي من المأسى التي تهدد المجتمع نظرا لإرتفاع نسبة عددها ، لذلك فإن العاملين في القطاع الصناعي هم الأكثر عرضة للمخاطر و هذا بسبب عدم معرفتهم للتدابير الوقائية التي يجب معرفتها و إتخاذها أثناء العمل ، لهذا يجب على إدارة المصنع تزويد العمال بمختلف المعلومات سواء النظرية منها أو التطبيقية ، و تزويد العاملين بإجراءات السلامة و الصحة المهنية لممارسة أعمالهم و هذا من أجل تجنب المخاطر و الإصابات المهنية ، فالسلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل و هي مرتبطة بعلاقته مع من حوله من الأشخاص و الآلات و الأدوات و المواد و طرق التشغيل ، كما أنها لا تقل أهمية عن الإنتاج و جودته و التكاليف المتعلقة به ، فقد أصبح للسلامة المهنية أنظمة و قوانين و يجب على العمال معرفتها و على الإدارة تطبيقها و عدم السماح للعمال بتجاوزها لأنها القناع الواقي لجميع العمال ضد الأخطار و الحوادث داخل العمل ، كما أنها تعتبر من عوامل النجاح التي تمكن المنظمة من بلوغ أهدافها خاصة و نحن اليوم في عصر يتميز بالسرعة و التحول الكبير في بيئة العمل ، لهذا كان لا بد من البحث عن إستراتيجيات مناسبة لها تمكن من تحقيق هدف الحد من الحوادث التي قد تعرقل سير المنظمات ، فهي إنعكاس لمدى الوعي الذي تتحلى به المنظمات في تحقيق هذا الهدف ، لأن فعالية المؤسسة تقاس بمدى كفاءة العمال و قدرتهم على الأداء الجيد فالأفراد العاملين هم من يعكسون صورة المؤسسة و يترجمون سياستها إلى أفعال و إنجازات ، لهذا أي مؤسسة تحاول توفير مجموعة آليات لتحقيق التوازن و الإستقلال في محيط العمل لضمان إستقرار الأفراد ، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل آمنة نظرا لأهمية عنصر الأمان في تحقيق النمو الإقتصادي كما أنه و هنا تظهر أهمية صاحب العمل كمسؤول ملزم عليه واجب تنظيم السلامة و الصحة المهنية لعماله ، لذلك فإن أي منظمة تحاول توفير مجموعة من الإستراتيجيات لتحقيق السلامة ووقاية عمالها من الحوادث و المخاطر التي تهددها بالإضافة إلى توفير وسائل الأمن و الوقاية حتى لا يكون العامل عرضة لهذه المخاطر و مواصلة الإنتاج بشكل جيد و سليم لأن الأمن و الوقاية من شأنها أن تقلل من الحوادث و الإصابات داخل هذه المؤسسات.

و تعد مؤسسة سونلغاز من بين أهم المؤسسات على المستوى الوطني حيث يمس نشاطها أغلب سكان الوطن و تولي إدارة الموارد البشرية التابعة لها إهتماما كبيرا ، حيث عملت على التكوين المستمر للعمال و تأهيلهم و تدريب العمال الجدد على السلامة المهنية في مجال الكهرباء و الغاز ، و كذلك تطوير كفاءة إدارتها و من أجل زرع ثقافة السلامة المهنية لعناصر إنتاجها و أولهم العنصر البشري ، لجأت المؤسسة إلى وضع برامج من أجل الحفاظ على سلامة عمالها من الحوادث و الإصابات و التقليل منها ، ووقايتهم من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل الغير آمنة .



## المقدمة

---

و قد أتت هذه الدراسة للتعرف على السلامة المهنية و دورها في التقليل من حوادث العمل ، و هذا بسبب الأهمية البالغة لهذا الموضوع ، لأنه يعتبر من المحاور الأساسية لقياس أداء المؤسسات و فعاليتها ، و قد قسمت هذه الدراسة إلى أربعة فصول :

و قد جاء في الإطار المنهجي للدراسة و الذي عرضنا فيه مشكلة الدراسة و تساؤلاتها و التعاريف الإجرائية الخاصة بها بالإضافة إلى أهميتها و حدودها ، منهج الدراسة ، تقنية الدراسة ، و أخيرا صعوبات هذه الدراسة .

أما في الفصل الأول ، تناولنا متغير السلامة المهنية ، و هذا بالتطرق إلى مفهومها ، و أهميتها ، و إجراءات و برامج خاصة بالسلامة المهنية ، و كذلك أسس ووسائل تطبيقها ، ثم تناولنا الصحة و السلامة المهنية في قانون العمل الجزائري ، و أخيرا أنواع معدات الوقاية داخل المؤسسات .

و الفصل الثاني فقد خصص لمتغير حوادث العمل من حيث ، مفهومها ، و أسبابها ، و أنواعها ، بالإضافة إلى تصنيفها ، و النظريات المفسرة لها ، و أخيرا التكاليف المتعلقة بها .

و تعرضنا في الفصل الثالث و الأخير إلى الجانب التطبيقي للدراسة ، أولا التعريف بمكان الدراسة ، و ثانيا التعريف بمجتمع البحث و عينته ، و تحليل النتائج الميدانية و الخاتمة .

# الفصل الأول

الإقتراب المنهجي و الإجرائي للدراسة

**1- الإشكالية :**

ان التطور الذي شهده العالم ادى الى ظهور عدة منشآت من صناعات كما ان هذه المنشآت تعتبر العنصر البشري جزء اساسي من مواردها و المحور الاساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة مما يكون هذا الأخير أكثر عرضة للخطر خاصة في المؤسسات الصناعية فأماكن العمل كالمصانع و الورش تكون فيها نسبة الخطورة جد عالية بسبب الآلات و الأجهزة و لهذا فإن للسلامة المهنية عدة انظمة و قوانين يجب على العمال معرفتها و على المؤسسات تطبيقها من اجل توفير الحماية المهنية للعمال و الحد من حوادث العمل فالسلامة المهنية مسؤولية كل فرد كما ان مشكلة الحوادث المهنية هي التي لا بد من الإدارة العليا الإهتمام بها و بذل المزيد من الجهود لإتخاذ التدابير اللازمة للتقليل منها و هذا من اجل تقليل الخسائر المادية و البشرية على المدى البعيد و توفير جو مهني سليم يساعد العمال على العمل دون حوادث او اصابات و أيضا السعي إلى توفير علاقة إيجابية قوية بين العمال و بيئة عملهم.

و حسب ما جاء به الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الاجراء لقد سجل 42.032 حادث عمل مصرح به خلال سنة 2021 على المستوى الوطني حسب ما اشارت اليه المديرية العامة للصندوق الوطني هند نصاح فقد بينت انه وقع 38,225 حادث بمكان العمل و

3.708 حادث تنقل فمن بين الإجراءات التي اتخذها الصندوق الوطني في اطار استراتيجية الوقاية و الحماية هي الحملات التحسيسية بالمخاطر المهنية

اما منظمة الصحة العالمية ,فقد ادلت بوفاة 1,9 مليون شخص عام 2016 وفقا لاول التقديرات الصادرة عن منظمة الصحة العالمية و منظمة العمل العالمية و قد تبين فيها ان الخطر الرئيسي يتمثل في ساعات العمل الطويلة فهي تعابر من عوامل الخطر المهنية و قد تسببت في وفاة 750,000 حالة وفاة.

فحوادث العمل لها عوامل تساهم في وقوعها في جميع المجتمعات و المنشآت و بما أنها تعتبر من المحركات الإنتاجية في المنشآت و الشركات إلى انها لها عدة جوانب متنوعة يمكن تقويمها هذا المحك في ضوئها و هي معدل الحوادث و الحجم و الأسباب و الأضرار على الأفراد و المعدات و منه فإن هذه الأخيرة تمثل عبئ كبير بالنسبة للمؤسسات و الدول في جميع انحاء العالم الا ان اشكالها هذا العبئ يختلف من بلد إلى آخر وهاذا حسب مواكبة المعايير العالمية للصحة و السلامة المهنية خاصة في الدول العربية بحيث أنّ العمال يتمتعون بضعف مستوى التخصص و نقص التجربة و هذا ما يجعلهم يجهلون الأخطار و الحوادث المرتبطة بعملهم و هنا تكون اليد العاملة محيرة على التكيف السريع مع الآلات و الأدوات المعقدة و هذا لا يتحقق دون ان سيحل تدهور الحالة الصحية للعمال ومن هنا تعد اجراءات السلامة المهنية من اهم المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي إستراتيجية لأي منشأة لأن الهدف من السلامة و الصحة المهنية هو الإنتاج دون حوادث أو اصابات بحيث ان الإدارة يجب عليها تزويد العمال بمختلف المعلومات سواء النظرية منها او العملية , بالإضافة الى تزويدهم بإجراءات السلامة و الصحة المهنية لأجل ممارسة أعمالهم و تجنب المخاطر و الإصابات المهنية.

- و قد ذكرت دراسة علي منى (2007) بعنوان بالصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية،دراسة حالة المؤسسة هنكل،الجزائر مركب شلغوم العيد،

هدفت هذه الدراسة الى: بيان واقع ظاهرتي الامراض المهنية وحوادث العمل داخل المؤسسة وبيان اثر ظاهرتي حوادث العمل و الامراض المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعي

ومن بين النتائج المتوصل اليها: أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري،من اخطار حوادث العمل والامراض المهنية،و حماية العناصر المادية من الاضرار التي يمكن ان تلحق بها،ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع انسانية واقتصادية،كما ان حوادث العمل في المؤسسة الصناعية،ظاهرة معقدة حيث اختلف الباحثون في تفسير اسبابها،وهي ظاهرة تؤثر فيها مجموعة من العوامل كعمر العامل،خبرته المهنية،جنسيته،و مستوى ذكائه،كما ان قياس حوادث العمل يمكن من معرفة مستوى السلامة المهنية في المؤسسة ومقارنة هذه المستويات خلال فترة زمنية مختلفة داخل

المؤسسة ومقارنتها مع مؤسسات اخرى، كما ان الكفاءة الانتاجية من الامور الهامة التي استدعت اهتمام العالم على اعتبار انها مؤشر الربح وكفاءة الاداء في المؤسسات، كما انها وسيلة لبلوغ اهداف اقتصادية اجتماعية فمن الضروري قياسها في المؤسسة ودراسة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة عليها.

- كما جاء في دراسة مريم ضبع جوان (2014): بعنوان حوادث العمل والامراض المهنية، اسبابها والوقاية منها، جامعة زيان عاشور الجلفة

وقت توصلت الدراسة الى ان حوادث العمل والامراض المهنية هو من الموضوعات الهامة التي يهتم بها علماء النفس في الصناعة العمل بصفه عامة فهي من اكثر المشاكل التي تسبب خسائر كبيرة لكل من العمال و اصحاب العمل، فالحوادث تسبب خسائر مادية فادحة لكن قيمة الحياة اذا نظرنا اليها والى الاطراف التي يفقدها الانسان لوجدنا ان الموقف لا يمثل المشكل فحسب بل مأساة كبيرة والواقع ان مشكلة حوادث العمل تمثل مشكلة اجتماعية واقتصادية وانسانية كبيرة.

- و قد هدفت دراسة سمير حديبي 2009، بعنوان حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات C-P-G على العمال المنفذين بعين اسمارة قسنطينة

الى: كشف عن نوع العلاقة التي تربط حوادث العمل بالروح المعنوية، ومحاولة لفت انتباه المسؤولين الى الاهتمام بحوادث العمل داخل المنظمة، بالاضافة الى الكشف عن معظم النتائج السلبية التي تخلفها حوادث العمل على الصعيدين المادي والبشري، وايضا ابراز دور الامن الصناعي في الرفع من معنويات العمال وشعورهم بالرضى عن العمل، تهدف الدراسة الى توصيات تقدمها واقتراحات النتائج المتوصل اليها

وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهذا لانه يلائم الموضوع، بحيث ان الباحث تطرق الى سؤال رئيسي تمثل في هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات C-P-G، قد اعتمد الباحث في بحثه على الاستبيان فمن خلال تفريغ بياناتها وصل الباحث الى نتائج وهي فرضية عامة تحققت بشكل حسن وذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل والروح المعنوية، ولمسنا ذلك عن طريق تاثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الافراد العاملين بنوعية الايجابي عند توفر الامن وغياب حوادث العمل و السلبي عند وقوعهم احباطات و فشل مهني، وترك العمل بالاضافة الى تراجع في الدافعية للعمل ونقص في الاداء اذا فتوجد علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية للعمال.1

- أما دراسة وسيل اسماعيل الهابيل و علاء محمد عايش 2012، بعنوان تقييم مدى فعالية اجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، و هي دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة

حيث هدفت هذه الدراسة الى: تقييم مدى التزام الادارة العليا في تحديد اجراءات السلامة المهنية وتطبيقها في المختبرات العلمية، واطهار ماذا التزام العاملين باللوائح و الانظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، بالاضافة الى ابراز دور التدريب والوعي لدى العاملين فيما يتعلق باساليب وطرق آمنة لاداء العمل والتي من شأنها تدعيم السلامة المهنية ورفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بانفسهم وبالتالي زيادة انتاجهم، ومن بين الاهداف الهامة ايضا تعزيز وسائل السلامة والوقاية في محيط العمل

وقت تطرق الباحثان هنا الى سؤال رئيسي وهو مدى فعالية اجراءات الصحة والسلامة المهنية بالمختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، اعتمد الباحثان على الاستبيان ومن خلال تفريغ بياناته توصل الباحثان الى نتائج وهي، ان النتائج اوضحت ادارة العليا تؤثر بشكل متوسط على اجراءات السلامة والصحة المهنية داخل المختبرات العلمية، وادى هذا التأثير الى عدم وجود رؤيا واضحة لدى العاملين بما تقوم به الادارة فيما يتعلق باجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اظهرت

ايضا نتائج الدراسة الى ان تأثير توفر وسائل السلامة والوقاية والامن في محيط العمل يشكل تأثير بدرجة متوسطة على اجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما انه لا يوجد اهتمام من قبل الجامعات بعمل مجالات طبية توضح فحوصات طبية وتقارير خاصة بحوادث واصابات العمل للعاملين، وبينت النتائج بان العاملين في المختبرات يتلقوا تدريبات سواء في الجامعات من قبل الجهات الخارجية حول طرق التعامل مع الاجهزة والمعدات وخطط الاخلاء والطوارئ حيث ان الوعي والمعرفة القليلة لدى العاملين نابعة من خبرتهم الشخصية.

و عليه فإن الباحثة تتساءل , ما مدى فعالية نظام الصحة و السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل؟؟ و الذي يترتب عنه سؤالين فرعيين هما :

- هل نظام السلامة المهنية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل؟

- هل توجد ثقافة و عي للعمال داخل المؤسسة ؟

## 2 - فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى : نعم إن نظام السلامة المهنية يؤدي إلى التقليل من حوادث العمل .

الفرضية الثانية : نعم توجد ثقافة و عي للعمال داخل المؤسسة .

## 3 - أهداف الدراسة :

-ان وراء كل دراسة يقوم بها الباحث لها هدف يسعى للوصول اليه و هذا ما يثبت اهتمام الباحثة بالقيام بهذه الدراسة و منه تهدف الى:

- محاول اثراء الثراء العلمي حول متغيرات الدراسة الحالية
- الكشف عن دور السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل
- معرفة و كشف الاسباب المؤدية لحوادث العمل
- محاولة الإلمام ببعض المفاهيم المتعلقة ببرامج السلامة المهنية و حوادث العمل

## 4- أهمية الدراسة :

- ✓ توفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث و الامراض المهنية .
- ✓ كيفية تجنب العنصر البشري من مخاطر العمل و معرفة كيفية الحفاظ عليه من خلال اتباع قواعد السلامة المهنية في البيئة التي يتواجد بها و محاولة التقليل من حدوثها عن طريق نشر الثقافة و السلوكيات الوقائية في الوسط المهني .
- ✓ يمكن ان تساهم نتائج هذا البحث في وضع برامج تدريبية للتعامل مع مشكلة الحوادث و التخفيف من حدوثها.
- ✓ تساعد هذه الدراسة الباحثين الذين يرغبون في اجراء دراسات اخرى مشابهة ذات علاقة بالموضوع فتكون دراسة يمكن الإستعانة بها .
- ✓ توفير بيئة عمل سليمة و آمنة للعمال و التقليل من الحوادث المهنية

## 5- التعاريف الإجرائية:

- ✓ السلامة المهنية : هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامه وصحه انسان وذلك بتوفير بيئه عمل امنه خاليه من مسببات الحوادث او الاصابات وهي مجموعه من الاجراءات والقواعد والنظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابه و توفير الحماية المهنيه للعاملين والحد من خطر المعدات والالات والمواد المستعمله .
- ✓ حوادث العمل: هي كل امر غير متوقع مضر بصحه العامل و المؤسسة من خلال الحاق الضرر بممتلكاتها ويحدث هذا الحادث نتيجة لاسباب داخلية او خارجية خلفا خسائر مادية ومعنوية فهو يعيق سيرورة الانتاج ويحدث في الفترة التي يرتبط فيها العامل بعمله مدفوع الاجر ويكون خاضع لسلطة رب العمل.
- ✓ الإدارة العليا: هي اعلى اداره في الشركات وتشمل كبار الموظفين الذين يتحملون اكبر قدر من المسؤوليه وتضم مجلس الاداره والرئيس التنفيذي والعضو وأيضا هي مدى التزام مالكي الشركات الصناعية باجراءات السلامة والصحة المهنية في شركاتهم.

## 6- حدود الدراسة :

-الحدود المكانية : مؤسسة سونلغاز وحدة غليزان .

-الحدود الزمانية : 13 فيفري 2023 إلى 2 مارس 2023.

## 7 منهج الدراسة:

اعتمدت في هذا البحث على المنهج الكيفي أجل تحليل إجابات المبحوثين و معطياتهم وهذا راجع إلى طبيعة الموضوع فالمنهج هو الطريقة المنظمة التي يتبعها الباحث للوصول إلى حقائق علمية. و هو أيضا الطريق أو المسار الذي يسلكه الباحث لإختيار المعلومات التي يجمعها ، و هي الطريقة المحددة التي توصل الباحث من نقطة إلى نقطة أخرى ، أي هي عبارة عن عدد من الخطوات المنظمة التي تسهم في تنفسذ البحث بالأسلوب الصحيح ، و ترتبط مناهج البحث العلمي بمشكلة الدراسة و أهدافها ، إذ يعد المنهج طريقة علمية منظمة من أجل حل الإشكالية.

## 8أداة الدراسة:

في هذا البحث اعتمدت على تقنية المقابلة فهي تقنية من تقنيات جمع البيانات و يمكن تعريفها على أنها لقاء مباشر يجمع ما بين الباحث العلمي، وأفراد العينة التي يراها مناسبة من وجهة نظره؛ للحصول على معلومات تخص موضوع البحث العلمي، ويتم ذلك بصورة مباشرة دون وسيط، وتعد طريقة المقابلة من أكثر أدوات الدراسة صدقًا.

## 9 صعوبات الدراسة :

- صعوبة القيام بالدراسة الميدانية.
- عدم ايجاد عدد كافي من المبحوثين بسبب الوقت وطبيعة عملهم التي تكون دائما خارج المؤسسة.
- بعد مسافة المؤسسة .

# الفصل الثاني

السلامة المهنية

### تمهيد:

يعد تقييم كفاءة نظام الصحة و السلامة المهنية من أهم المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي شركة إذ تسارعت العديد من الدول لإنشاء قوانين و تشريعات تنظم هذا المجال بحيث أن الهدف الأساسي لمجال الصحة و السلامة المهنية هو حماية عناصر الإنتاج من حوادث العمل و الأمراض المهنية التي تساهم في وقوعها ظروف العمل لهذا وجب معرفة مكونات هذه الظروف و أثرها على السلامة المهنية لأنها الوسط الذي يعمل فيه العمال

و قد حاولنا في هذا الفصل إعطاء كل من أهمية السلامة المهنية و أسسها و وسائل تطبيقها .

### 1- ماهية السلامة المهنية :

-تعددت مفاهيم السلامة المهنية ,فهي تلك الإجراءات والنشاطات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل التي قد تؤدي الى إصابتهم بالأمراض والحوادث و تعرف بانها كافة الاجراءات والجهود المبذولة من اجل منع وقوع المخاطر في المنشأة الصناعية باستخدام الوسائل الفنية والتقنية التي تمنع الخطر او تقلل من اثره الضارة من اجل المحافظة على صحة وسلامة العاملين و المحافظة على المكاسب الاقتصادية

وهناك من يعرف بالسلامة المهنية على انها مجموعة من الاجراءات الهادفة الى منع وقوع حوادث و اصابات عمل وامراض مهنية وتحقيق ظروف عمل امنة خالية من المخاطر للحفاظ على عناصر الانتاج من التلف و الضياع ,هناك من يعرف الصحة والسلامة المهنية,انها كل اجراء يتخذ للحد او التخفيض من حوادث العمل و الامراض المهنية او تقديم وسائل وقاية واسعاف مع توفير ظروف مناسبة للعمل (شاكر خالد هایل الشرعة,اثر تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية في تخفيض اصابات العمل ,ص8)

-وايضا هي مجموعة من القواعد والاجراءات والنظم في اطار تشريعي تهدف الى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع وتدخل السلامة المهنية في كل مجالات الحياة فعندما نتعامل مع الكهرباء او الاجهزة ال الفارق في المواد الخام المنزلية الكهربائية فلا غنى عن اتباع قواعد السلامة واصولها وعند قيادة السيارات او حتى السير في الشوارع فإننا نحتاج الى اتباع قواعد واصول السلامة بديهي انه داخل المصانع وامكان العمل المختلفة وفي المنشآت التعليمية فإننا نحتاج الى قواعد السلامة المهنية

( صالح السندي ,الحوكمة الرشيدة في السلامة و الصحة المهنية ,ص3)

### 2- أهداف السلامة المهنية:

تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية الى حماية العنصر البشري العامل او ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة العاقلة (الناطقة) وحماية المهارات والخبرات و تخصصات وتنميتها

-رفع المستوى الفني للعاملين عن طريق التمرين والتدريب المستمر

-تحديد طرق الاداء وتسييرها باقل المجهودات و اقل المخاطر

-حماية عناصر الانتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين



- خفض التكلفة الإنتاجية مع زيادة الانتاج ومحاولة تقليل ومحاولة التقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع
  - منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار
  - تهدف برامج الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الحديثة إلى:
    - تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل وهي اصابات العمل والامراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين
    - حمايه الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة والصيانة الدورية لكي تحتفظ الآلات دائما بطاقتها الانتاجية الجيدة الاطفال
    - حماية المواد سواء كانت مواد اولية او منتجة من التلف والضياع عن طريق تخزين السليم حتى لا يطرأ على تركيبتها او خواصها اي تغيير
- (عتيقة حرايرية, الصحة و السلامة المهنية في الجزائرمن التشريع الى التنفيذ ,ص4)

### **3- أهمية السلامة المهنية:**

تمثل اهمية الصحة والسلامة المهنية في التالي:

إن الأمن والسلامة المهنية والصحية للعاملين من شأنها ان تؤدي الى تقليص الاصابات و حوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الانتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمؤسسة

توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر فالإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب

و خالي من المخاطر المؤدية الى الأضرار بالعاملين اثناء أداء عملهم إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي و بصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الادارة تعمل على التقليل من الاثار النفسية الناجمة عن الحوادث والامراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما تمتد آثارها على مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها

توفير نظام العمل المناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية وإستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث أو أمراض.

(صفاء مولاي عبد الله, أسماء هيبية, دور تكبيق إجراءات الأمن و السلامة المهنية في التقليل من إصابات العمل المهنية و إنعكاساتها على أداء العاملين ,ص 32-33)

و تتمثل أيضا في :

### أ - الخدمات الصحية للعاملين :

- إجراء الكشف الطبي الشامل قبل الالتحاق بالعمل، للوقوف على نقاط الضعف الصحية للعمال وبالتالي محاولة علاجه ووضع العامل المناسب في المكان المناسب
- الفحص الدوري للعمال بصفة عامة وعلى الذين يتعرضون للتأثيرات المهنية والتي تؤثر على الحالة الصحية لهم وبالتالي الاكتشاف المبكر والعلاج المباشر
- خدمات الإسعافات الأولية في حالات الإصابات المفاجئة سواء مرضية ، أو إصابة عمل
- التحصين الدائم للعمال ضد الأمراض الوبائية والمعدية
- علاج المرض بصفة عامة من جميع الأمراض، سواء كانت مهنية أو وراثية... الخ
- توفير التغذية الصحية للعمال بما يتناسب مع طبيعة المهنة او العمل
- توفير المساكن الصحية للعمال التابعة لأماكن العمل ويراعي قربها وتوافر الشروط الصحية بها
- التأهيل الطبي والنفس والإجتماعي والمهني للعمال القائمين
- إعداد برامج التربية والتنقيف الصحي للعمال، وقاية انفسهم واسرهم

### ب - خدمات صحية لبيئة العمل :

- الإهتمام بالموقع وضرورة بعده عن المناطق السكنية
- تصميم البناء والآلات، بصورة تقلل من أضرار الصناعة وأخطارها
- العناية القائمة على النظافة والتخلص من فضلات الصناعة بطرق صحية
- مراعاة التهوية والإضاءة ودرجات الحرارة، والرطوبة المناسبة والتي تقلل أو تحد من المشكلات الصحية للعمال
- الحد من مخلفات الصناعة من أتربه وأبخرة وغازات واشعاعات ضارة، بالإضافة إلى الرقابة الامنية الدائمة للوقوف على أي مصدر للقلق الصحي
- (سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكره نموذجاً , ص98)

### 4- إجراءات و برامج الأمن و السلامة المهنية :

#### تدريب العاملين :

- حيث أن بعض الأمراض و الإصابات ناتجة عن ضعف وعي الأفراد و تدريبهم و مهاراتهم و التدريب الذي نقصده هنا يشمل أربعة أقسام :
- القسم الأول : يختص بزيادة مهارة الفرد في العمل ، على إحتمال أن هناك علاقة مباشرة بين خبرة الفرد في العمل و إحتمال تعرضه لإصابات و حوادث عمل .
- القسم الثاني : يختص بتدريب الفرد على كيفية حماية نفسه من أخطار العمل و إستخدام وسائل الوقاية و الأمن التي زودته بها المنظمة.
- القسم الثالث : يختص بتوعية الأفراد على كيفية و حسن التصرف في حال تعرضهم هم أو زملائهم لإصابة دون أن يفقدوا إترانهم ،
- القسم الرابع : يختص بشرح العوامل التي تسبب المخاطر المهنية و ميفية تلافيها.

( محمد هاني محمد ، إدارة الموارد البشرية ، ص228-229 )

-لقد إعتادت المؤسسات والمنشآت على وضع برنامج شامل للسلامة المهنية والأمن الصناعي يتضمن الخطوات التالية:

1. القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.
2. إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية و مساعدة العاملين على حل مشاكلهم أولاً بأول.
3. نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات و توجيه انتباههم الى ضرورة الأخذ بالأسباب الوقائية و إتباع وسائلها
- إستبعاد العاملين المستهدفين للحوادث و تكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها لأخطار الحوادث
4. القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث و العناية بأعمال الإسعاف والإنقاذ و تدريب العمال عليها
5. وصلت متابعة حالات الامن الصناعي و تحليل ما يقع من اصابات وحوادث و دراسة أسبابها وظروفها و وضع خطة لتلافي وقوعها
6. تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل و العناية بنظافة مكان العمل و تعقيمه باستمرار و ضمان تهويته و نظافته
7. تشجيع العاملين على تطبيق تعليمات السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية و النظارات و الخوذة و الاقنعة و الواقيات من أدوات الوقاية الشخصية.

(الدكتور بديع محمود القاسم ، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق, ص 61-62)

كما تسعى المنظمات إلى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية و و النفسية و السلوكية بالإضافة إلى المخاطر الصحية في أماكن العمل .

و تتمثل هذه البرامج أيضا في :

- أنها توضع من قبل لجنة الصحة و السلامة المهنية و بمشاركة جميع الأقسام في المنظمة إضافة إلى العاملين من خلال ما يقدمونه من مقترحات و ما يمتلكونه من خبرات من واقع عملهم.
- مناقشة و إعلان برامج السلامة المهنية في و سائل متعددة كالمحاضرات و الأفلام و العارضات و البرامج الحاسوبية.
- إشعار المشرفين و توضيح كيفية إدارة السلامة المهنية و تدريب العاملين على إستخدام المعدات بشكل أمني .
- الربط بين الحوافز و السلوكيات الإيجابية في مجال السلامة و الصحة المهنية مع الأخذ بإقتراحات العاملين و تقديم جوائز لمن يشير سجلهم المهني إلى إنخفاض معدلات الحوادث أو الأمراض و المشاكل الصحية في العمل.
- الإعتماد على اللجان الحوادث و تحديد مواقع الخطر و تقويم برامج السلامة.

( سهى سيف الدين عمر إلياس ، أنظمة السلامة و الصحة المهنية في مواقع التشييد بولاية الخرطوم ، ص 20-21 )

### 5- أسس و وسائل تطبيق السلامة المهنية :

ان تحقيق برامج الصحة والسلامة المهنية يجب أن يركز على أسس معينة بغض النظر عن عدد العاملين او طبيعة العمل نذكر منها:

أ- **موقع الإدارة:** حيث اثبتت الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم بأن نجاح تنفيذ برامج السلام المهنية يعتمد على مقدار إهتمام الإدارة العليا بالموضوع حيث وجد أنه كلما أنبسطت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل, لهذا يفضل أن يكون المسؤول الإداري الأول هو المسؤول المباشر عن برامج السلامة والصحة المهنية وذلك لكونه يمكن من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا من فرض خطط السلامة والصحة المهنية, وبعد اتخاذ القرار يتمكن من متابعة تنفيذ بشكل دقيق ومعالجة ما قد يعترض ذلك من عقبات, كما يتمكن من خلال موقعه من تكليف ذوي الاختصاص وعلى مختلف المستويات من تنفيذ خطة البرامج لضمان نجاحها.

ب- **التوعية و التثقيف :** هي من أكثر الوسائل أهمية تتم بطرق منها , النشرات التعليمية , و الملسقات الجدارية و الإعلانات, و إقامة المعارض الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية , و إقامة الندوات و عرض المؤتمرات , الخاصة و غير ذلك.

(رياض أحمر و, المراقب الصحي- مهامه و واجباته, ص 92 )

ج- **التدريب :** من اجل المكافحة ضد حوادث العمل, يجب البحث عن عدم كفاية وسائل الوقاية وتطوير تنظيم العمل وكشف الخلل في عدم ملائمة الأشخاص لما يقوموا به , يجب أن تركز الجهود التي تبذل من أجل الوقاية على تحقيق اشتراطات, بحيث تجعل العامل في معزل عن الخطر في الظروف, ولكن هذا العمل الذي يتوجب القيام به قبل اللجنة, لا يأتي بالنتائج المرجوة, إلا إذا كان كل شخص جدير بالموازرة على كشف المخاطر ويعمل على إبطالها إذا , فينبغي إذا على كافة الأشخاص أن يتلقوا تدريبات على السلامة, وهذه المهمة شاقة ولكنها أساسية بالنسبة للجنة الصحة والسلامة فالشكل الذي يمكن بواسطته القيام بتدريبات السلامة تختلف تبعاً للإمكانيات المقدمة من قبل المؤسسة سواء على شكل دورة أو يوم دراسي, محاضرة , مناقشات إلخ ولكن من الضروري أن تكون هذه الوسائل أكثر تطوراً من أجل الأشخاص الذين يتعرضون للخطر لفترات طويلة , على سبيل المثال, من أجل عمليات الاشخاص الاختصاصيين وكذلك العمال الصغار, الجدد بصورة خاصة.

(منجل جمال الطاهر, الوقاية المهنية , ص 50)

د - **التخطيط العلمي السليم :** ويهدف إلى تحديد المشاكل والضروريات التي يحتاجها المجتمع الصناعي ثم وضع الحلول المناسبة والسليمة لها, وذلك يشمل التخطيط لكل متطلبات المصنع من البداية مثل الارض الملائمة والبناء المناسب والآلات والماكانات الجيدة والعمليات الصناعية الصحيحة و المواد الاولية الغير خطيرة والمناسبة وغير ذلك.

### ه - **البيئة السليمة للعمل :**

- أن يكون تصميم المنشأة قد أخذ بنظر الاعتبار طبيعة العمل وإجراءات السلامة المهنية
- تحديد مخاطر العمل من قبل الإدارة, وإفهام ذلك للأفراد العاملين, مع إفهام الأفراد العاملين بالتدابير الوقائية, المتخذة التي تتضمن عدم تعرض العاملين للإصابة أو المرض
- ضمان عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكد من قدرتهم بأداء العمل بشكل صحيح و سليم

- توفير وسائل الوقاية من الحريق و الانفجارات في مواقع العمل مع تدريب العاملين على أسلوب إستخدامها
- أن يكون هناك صيانة و المحافظة على المعدات والأجهزة مما يضمن عملها بشكل سليم دائما
- تأمين النظافة العامة، و هذا يعني نظافة الأماكن والأجهزة والأدوات وكذلك حسن ترتيبها وصيانتها
- أن يتم توفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل وكذلك عند تداول المواد الخطرة .  
(رياض أحمر، مرجع سابق، ص 92-93)

### 6- السلامة المهنية في قانون العمل الجزائري :

#### أ- الأطراف الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية تحت وصاية القطاع

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

- -هيئة الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATH) وهي مجهزة بقانون أساسي ولها موارد تسمح لها بالتكفل الأحسن بمهام الوقاية والنصح الموكل إليها في قطاع نشاط هو في حالة تطور ومن المحتمل أن تكون الاخطار المهنية به جد هامة، ويشمل مجال تدخلها كافة المؤسسات التي تنشط في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.

- - المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) المكلف أساسا بمهام تشخيص الأخطار المهنية و التكوين وإنجاز تحقيقات تقديم النصائح للمؤسسات قصد تحسين ظروف العمل والتقليص من هذه الأخطار. وإن إنشاء هذا المعهد يندرج في إطار الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية في مجال الصحة والأمن في العمل حيث جاء ليحل محل المعهد الوطني للصحة والأمن في العمل الذي تم حله في سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 غشت 1998.

- - مؤسسة طب العمل المسماة "بريستمد" (PRESTIMED) وتم إلحاقها بقطاع العمل سنة 2010 وهي مكلفة بتقديم أداءات لفائدة العمال في مجال طب العمل.

- -المعهد الوطني للعمل (INT) المكلف لاسيما بالتكوين الذي يعد محور الوقاية (المرسوم التنفيذي رقم 15-159 المؤرخ في 16 يونيو سنة 2015، والمتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-2015).

- - الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) ، حيث تركز النشاطات التي يقوم بها هذا الصندوق، والذي يعمل من خلال مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، حول تقديم توصيات ملموسة والرقابة وتقديم المساعدات التقنية والنصائح للمؤسسات قصد تطبيق تدابير الوقاية الملائمة.

ومن ناحية أخرى، فقد أسندت إلى الضمان الاجتماعي تحمل نفقات ترميم الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية لكل عامل يخضع للتأمينات الاجتماعية.

(وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ,الموقع :mtess.gove.dz)

ب - مراسيم و قوانين مرتبطة بالسلامة المهنية في الجزائر:

• القانون رقم 07.88 حول الصحة و السلامة و الطب المهني الموافق ل 26 يناير 1988:

في الفصل الاول نجد موضوع القانون و مجال تطبيق بحيث أن في المادة الأولى يهدف القانون إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل و تعيين الأشخاص المسؤولة و المؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة أما في المادة الثانية تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه أما في الفصل الثاني نجد القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل و نجد فيه المادة الثالثة حيث يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال و المادة الرابعة يجب أن تكون محلات و أماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و توابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصوره مستمرة و أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية للصحة و يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة و الوقاية الصحية و على وجه الخصوص التكميب و التهوية و تجديدها و التشمس و الإضاءة و التدفئة و الحماية من الغبار و الأضرار الأخرى و تصريف المياه القذرة و الفضلات و يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الإستراحة و وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم و لا سيما خزانة الملابس و دورات المياه و المرشات و توفير المياه الصالحة للشرب و كذا النظافة في المطاعم تحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم أما المادة الخامسة يجب تصميم و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها و توابعها المشار إليها في المادة الرابعة اعلى بصفة تضمن أمن العمال يجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية 1 تجنب الإزدحام و الإكتضاض 2 ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم و كذا اثناء تشغيل الآلات و وسائل الرفع و النقل و إستعمال المواد و العتاد و المنتجات و البضائع و كل اللوازم الأخرى 3 ضمان الشروط الضرورية الكفيلة بإتقاء كل أسباب الحرائق و الانفجارات و كذا مكافحة الحرائق بصفة سرية و ناجحة 4 وضع العمال في مأمن من الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها 5 ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر و شيك أو حادث، و هذه بعض من المقتضيات.

أما المادة السادسة لهذا القانون يجب أن تتوفر للعامل الألبسة الخاصة و التجهيزات و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية و ذلك حسب طبيعة النشاط و الأخطار، المادة 7 يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في إختيار التقنيات و التكنولوجيا و كذا في تنظيم العمل و يجب أن تكون التجهيزات و الآلات و الآليات و الأجهزة و الأدوات و كل وسائل العمل المناسبة للأشغال الواجب إنجازها و ضرورة الإحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال و يجب أن تكون موضوع رقابة ضرورية و صيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها و ذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل بحيث تحدد كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

بالإضافة إلى فصول و مواد أخرى تضمنت على : أنه يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء و العمال القصر و العمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقاتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل و تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل بحيث يهدف طب العمل الذي تعد مهمته و قانيته أساسا و علاجية أحيانا إلى حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل و كذا مراقبتها بهدف التقليل منها او القضاء عليها و تعيين و إبقاء العمال في عمل يتماشى مع قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و كذا تكييف العمل مع الإنسان و كل إنسان مع مهمته و تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل تحتوي المادة 23 من الفصل الخامس على أنه هناك

وجوب تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة مع مراعاة الأحكام المنصوص عليه ضمن الفقرة الثانية من المادة 25 وتطبيقا للتشريع المتعلق بمشاركة العمال، المادة 43 يتعين على العامل الإمتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل وفي حالة التهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف لعقوبات منصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

• المرسوم التنفيذي رقم 02-427 حول تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية:

يهدف هذا القانون إلى تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في الوقاية من الأخطار المهنية وإلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والإحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس المكان العمل والمحيط القريب وتهدف كذلك إلى الوقاية، ويتعين على المستخدم تنظيم التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال لاسيما فيما يخص الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم وكذا التدابير والوسائل اللازمة إتخاذها من أجل حمايتهم والإجراءات التي يجب إتخاذها في حالة وقوع حادث أو كارثة كما تعد الأعمال المنصوص عليها أعلاه عناصر لازمه للبرنامج السنوي للمؤسسة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وكما أن اللجنة المتساوية لأعضاء تشارك في الوقاية الصحية والأمن بقوة القانون في تحضير الأعمال المتخذة بعنوان هذا المرسوم وتسهر على تنفيذها كما جاء في الفصل الثاني من هذا المرسوم أن يهدف تعليم العمال وإعلامهم إلى شرح الأخطار المهنية للعمال وتحسيسهم بها وتدابير الوقاية الواجب إتخاذها لتفادي هذه الأخطار وتتم أعمال التعليم والإعلام في أماكن العمل عبر توزيع كل وثيقة مكتوبة أو مصورة وتنظيم ندوات وحملات أمن وكذلك عن طريق ملصقات وإعلانات موجهة للعمال وتشتمل هذه الأعمال أيضا على حصص للتربية الصحية، كما تعطي تعليمات حول الوسائل والتدابير والواجب تنفيذها في حالة وقوع طارئ تقني أو حادث عمل بالإضافة إلى تنظيم حصص لشرح تدابير الأمن المنصوص عليها في أماكن العمل حسب الأخطار التي يجب الإحتياط منها وقد جاء في الفصل الثالث الذي يتضمن تكوين العمال حيث أنه يهدف إلى التكوين في الأمن إلى تزويد العمال بمعارف ضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية والترتيبات التي يجب إتخاذها في وقوع حادث عمل أو كارثة ويهدف أيضا إلى تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلوكه عندما يتعرض شخص إلى حادث عملا أو تسمم في مكان العمل، كما أن التكوين يجب أن يحتوي على جانب نظري وآخر تطبيقي ويشمل تعليما في تنظيم العمل والنظافة والأمن والطب بحيث يأخذ التكوين بعين الإعتبار المستوى التعليمي والتأهيلي والخبرة المهنية للعمال الموجه إليهم هذا التكوين، يقدم التكوين مناسب لكل من العمال الموظفين الجدد مهما كانت مدة علاقة عملهم و العمال الذين تطلب نشاطهم تعديلا ناتجا عن إدخال تكنولوجيات جديدة أو تطلب إستعمال آلات جديدة والعمال الذين غيروا مناصبهم والعمال الذين يقومون بمهام الإسعاف ويمكن أن يقدم هذا التكوين أيضا في حالة وقوع حادث عمل خطير أو مرض مهني أو ذي طابع مهني خطيرين ويقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب دراستها ولا يمكن أن تقل مدتها عن أسبوع أو تفوق ثلاث أسابيع.

### • القانون رقم 11.83 الموافق ل 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية :

تتمثل المادة السادسة من الباب الأول في هذا المرسوم على أنه ينطوي وجوبا تحت التأمينات الإجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأي صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد او جماعة مع أصحاب العمل ومهما كان مبلغ او طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه، وقد جاء في القسم الأول من الباب الثاني المادة ثمانية تشمل الأداءات التي تؤمن على المرض والمصاريف التالية كالعلاج، والجراحة والأدوية، والإقامة بالمستشفى، الفحوص البيولوجية، والكهروبيوغرافية، و المجوافية و النظرية ، وإستخلافها الإصطناعي، نظارات الطبية، المعالجات بالمياه المعدنية والمتخصصة، الأجهزة والأعضاء الإصطناعية، الجبارة الفكية والوجهية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، ، إعادة التأهيل المهني، النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.

وقد جاء في القسم الثاني من المادة 14 أن العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو إستئنافه الحق في تعويضه يومية تقدر كما يلي : 1 من اليوم الاول إلى اليوم 15 الموالي لتوقفه عن العمل 50% من أجر المنصب اليومي الصافي

2 إعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% إعتبارا من اليوم الأول من توقفه عن العمل أما المادة 15 من هذا الباب تستحق التعويض اليومية عن كل يوم عمل او راحة، على ألا تتجاوز قدر واحد من ثلاثين من أجر المنصب الشهري المتقاضى هو ما يؤخذ أساسا لحساب أداءات التأمينات الإجتماعية، وجاء في المادة 16 أن التعويضات المشار إليها في المادة 15 تدفع طوال المدة فترة أقصاها ثلاث سنوات محسوبة وفقا للشروط التالية: أولا إذا تعلق الأمر بعلل طويلة الأمد يجوز دفع التعويض اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة وفي حالة توقف يتبعه إستئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث سنوات على أن تمر على هذا الإستئناف السنة على الأقل ، وثانيا إذا تعلق الأمر بعلل من غير العلل الطويلة الأمد تدفع التعويض اليومية على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنة ، يتقاضى فيها العامل 300 التعويضة اليومية على الأكثر وذلك على علة أو عدة علل،

وجاء في المادة 17 من هذا القانون تترك التعويض اليومية جارية كلية أو جزئية طوال فترة تحدد مدتها هيئة الضمان الإجتماعي وجاء في المادة 18 بأنه يجب أن تشعر هيئة الضمان الإجتماعي في ظرف أجل يحدد عن طريق التنظيم بكل مرض يمترى العامل بشأنه أن يخول له الحق في تعويضه يومية إلا اذا حاله أسباب قاهرة دون ذلك ويمكن أن تترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء عقوبات قد تؤدي إلى سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثناءها هيئة الضمان الإجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح.

( الجريدة الرسمية )



## 7- أنواع معدات الوقاية داخل المؤسسات:

- الوقاية من المخاطر الطبيعية و تتمثل في :
  - Δ الحرارة : حيث تستخدم أدوات الوقاية التي تحمي جزء الجسم المعرض للحرارة ، كالثياب لوقاية الرأس من الحرارة و الخوذات النحاسية لرجال الإطفاء و القفازات و الأحذية و الملابس ضعيفة التوصيل للحرارة .
  - Δ الإشعاعات : تستخدم النظارات المعتمدة لحماية العين من الإشعاعات الحرارية و تختلف درجة عتمتها باختلاف مدى شدة التعرض للإشعاع الحراري و هي مصنوعة من مادة تحتوي على أملاح الرصاص .
  - Δ البرودة : تستخدم الملابس الصوفية لحفظ درجة حرارة الجسم .
  - Δ الضوضاء: و يستخدم لوقاية الأذن من الصمم المهني سدادات الأذن أو أغطية الأذن كما في الصورة .



- Δ الإهتزازات : و يستخدم لذلك القفازات المبطنة بمادة المطاط الرغوي .
  - Δ الإشعاعات المؤينة : تستخدم المرايل المطاطية المحتوية على نسبة عالية من الرصاص ، أو المصنوعة كاملة من الرصاص.
- ( سهى سيف الدين عمر إلياس ، أنظمة السلامة و الصحة المهنية في مواقع التشييد ، ص 36 )

## الفصل الثاني السلامة المهنية

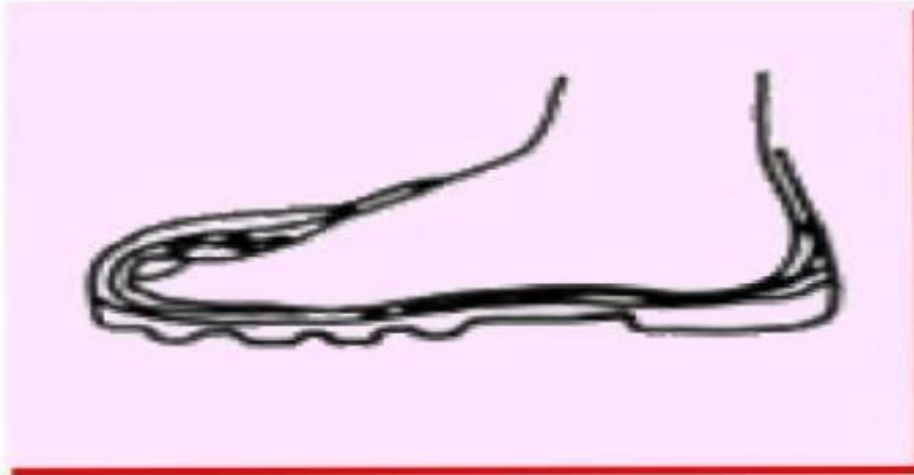
- كما تستدعي الأعمال التالية إرتداء القفازات لوقاية الأيدي من الجروح و الإصابات أو تأثير المواد الكيماوية و من بين هذه الأعمال نذكر أعمال تنظيف الأماكن من مخلفات العمل تستدعي ارتداء قفازات و استعمال مجارف خاصة للتنظيف .

( نهاد عطى حمدي زيد غانم الحصان ، الأمن الصناعي و إدارة محطات الخدمات، الطبعة الأولى ، ص42)

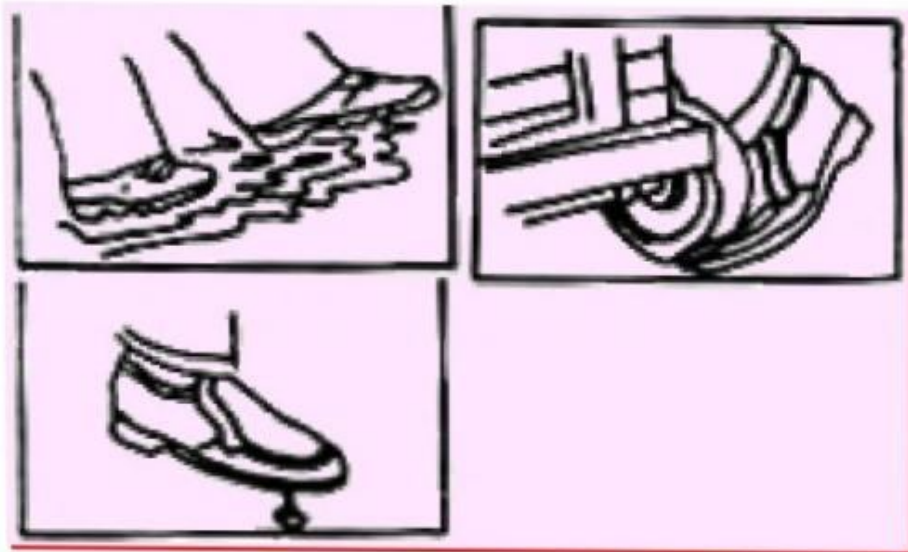


• حمل أو رفع الأشياء الثقيلة و الصناديق الخشبية قد تصيب الأيدي بجروح و قد تؤدي حافاتها الحادة إلى قطع الأصابع و يراعي عدم وضع الحلقات المعدنية حول الأصابع ، كما يستدعي تشغيل بعض الماكينات ملامسة اليد لمحاليل و مواد كيميائية تتلف الجلد مثال اجهزة تبريد السيارة .

• واقيات الأرجل أو أحذية الأمان فهي تحمي القدمين من مخاطر و إصابات العمل التالية :  
تعرض القدمان إلى الرضوض نتيجة سقوط المواد و الأجزاء الثقيلة أو الإصابة بعجلات العربات و المدحرجات و التعرض للجروح أو إختراق المسامير و الأشياء الحادة بالإضافة إلى الإنزلاق و التزحلق عندما تكون الأرضية غير نظيفة أو مغطاة بالدهونات.



مقطع عرضي يبين الأجزاء القوية لواقية القدم



المخاطر والإصابات التي تتعرض لها القدم

( نهاد عطى حمدي زيد غانم الحصان ، نفس المرجع ، ص 42-43 )

### خلاصة :

لقد قمنا في هذا الفصل بعرض متغير الصحة و السلامة المهنية بحيث يحافظ هذا المتغير على أيدي العمال و على صحتهم و هذا ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية كما أن التطبيق و العمل الجيد بإجراءات الصحة و السلامة المهنية يعتبر عنصر هام لتجنب حوادث العمل و بالتالي زيادة في الإنتاج و منشأة فعالة.

# الفصل الثالث

حوادث العمل

### تمهيد:

إن حوادث العمل من بين أهم الموضوعات المطرحة في مجال العلم ، و نظرا لصعوبة تعويض العنصر البشري داخل التنظيم بعد فقدانه ، عملت المنظمات من خلال إدارة الموارد البشرية إلى الإهتمام به ، و هذا عن طريق تدابير و إجراءات إتخذتها هذه المنظمات للتقليل من هذه الحوادث التي تواجه العامل أثناء مزاولته لعمله و معرفة أهم العوامل التي تؤدي به إلى الوقوع في الأخطار المهنية و سنحاول في هذا الفصل إلى التطرق لعدة جوانب من هذه الظاهرة كالأنواع و، الأسباب ، و النظريات المفسرة لها.

### 1 – ماهية حوادث العمل :

حدث غير متوقع و خاطئ و لكن ليس بالضرورة يسبب الإصابات أو الخسائر ،

المفهوم الإجرائي لحوادث العمل : هي حدث مفاجئ غير متوقع قد يتسبب في إصابات بشرية أو خسائر للمعدات و الآلات و المواد المستخدمة في العمل أو المباني أو المنشآت و قد يؤدي إلى عرقلة النشاط أو عدم إستكماله أو تلف جزئي أو كلي لمكان العمل .

( أحمد صلاح أحمد , إجلال إسماعيل حلمي, أحمد عصمت السيد المتغيرات الإجتماعية و الفيزيقية المرتبطة بحوادث العمل , ص 151 )

و يمكن تعريف حادث العمل بأنه حدث مفاجئ يقع أثناء العمل , و بسببه , و قد يؤدي الحادث إلى أضرار و تلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين , أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر , بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج.

(محمد هاني محمد , إدارة الموارد البشرية , مرجع سابق , ص 209)

كما يعرف ( jean pierre Citeau 2002 ) حادث العمل على أنه كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسببه , و يؤثر سلبا على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج .

و يمكن تعريف حوادث العمل بشكل عام على انها تلك الافعال غير المخططة وغير المقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه, وتؤدي عادة إلى حدوث توقف في أداء العمل, حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة إحتكاك العامل ببيئة عمله, ويتدخل فيها عوامل نفسية وإجتماعية وبيئية مختلفة مما ينتج عنه أدى لعناصر الإنتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة.

(د, بن خالد عبد الكريم , المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية ,ص 620)

### 2 – أسباب حوادث العمل :

هنالك العديد من الأسباب الرئيسية للحوادث , فمنها عامل الصدفة مثل إصابة الفرد بسبب سيره على زجاج شباك مكسور و الظروف و الأفعال الغير الآمنة من قبل الموظفين و هذه الأسباب تساهم في وقوع الحادث إلا أنها بعيدة عن إدارة و تحكم الإدارة و هناك الظروف غير آمنة و العوامل الأخرى المرتبطة بالعمل و المسببة للحوادث نوردها في ما يلي : • التلوث البيئي • الآلات الغير محصنة جيدا • الإجراءات التي تنطوي على مخاطر في أو حول الآلات و المعدات • التخزين الخطر مثل الإزدحام و التكدس و التحميل الزائد • الإضاءة الغير مناسبة • التهوية الغير مناسبة .

( د, رافدة الحريري , إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية , ص 287 )

فمن الأسباب الشخصية المؤدية لحوادث العمل نذكر منها :

## الفصل الثالث حوادث العمل

أ - السن : بحيث تؤكد دراسات علم النفس الصناعي " تيفن 1968 " " طه 1979 " وغيرهما ان هناك إرتباط سلبي بين الحوادث والسن, ولا سيما في الفترة العمرية بين ( 25-65 ) سنة , فقيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث, نظرا لتميزهم بالإهمال والتسرع اللامبالاة, وبتقدم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة ويتضح إذا أن السن المناسب هو أساس العمل , ولذلك فإن المسنين لديهم مشاكل جسمية ونفسية وحتى عقلية كفقْدان الذاكرة في بعض الاحيان وكذلك تكون لديهم امراض متعلّقه بالسن , كضعف النظر او ضغط الدم , وهذا ما يجعلهم اكثر عرضه لحوادث العمل

( سلامة أمينة , أسباب حوادث العمل وإنعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية , ص 220-221 )

ب - الخبرة: لا شك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث , ويؤكد هذا الإستنتاج دراسة سيكولوجية أجراها كل من FARMARS,CHOMBERS في بريطانيا على إثر الفروق الفردية في معدل الحوادث وتوصلا إلى التأكيد على وجود علاقة وثيقة بين الخبرة وإرتكاب الحوادث , حيث ظهر إنخفاض الحوادث كلما زادت خدمة العامل في عمله , إن الإشارة الى أثر الخبرة علم معدل الحوادث يتم أخذ بعين الاعتبار العوامل التالية :

- أصناف الخبرة : تختلف الخبرة حسب النشاط أول مهنة أو حسب نمط العمل وطبيعة مكان العمل.

- الأقدمية : والتي تعبر عن عدد السنوات التي قضاها العامل في المؤسسة والتي تعتبر أحد المؤشرات الأساسية لقياس الخبرة .

- التكوين : الذي يساعد على اكتساب مناعة ذاتية , ضد التعرض للحوادث من خلال تحكّم الفرد في المهنة والدراية بالطرق السليمة والمأمونة لأدائه.

( رجاء مشانة , العوامل المؤدية لحوادث العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي , ص 44-45 )

ج - القابلية للحوادث : تعني أن هناك استعدادا نفسيا و فيزيولوجيا للفرد لأن تحدث له حوادث او إصابات وهذا الإستعداد ثابت إلى حد ما , أين يحافظ الفرد على معدل الحوادث تقريبا ومن وقت لآخر اذا قورن مع زملائه

د - السمات أو اتجاهات غير ملائمة للعمل : مثل حب المغامرة،الكسل ، عدم الصبر ، الخوف الزائد ، عدم الولاء ، الإهمال وكره العمل

ه - عدم تلائم الفرد جسديا مع عمله : وهذا السبب يرتبط بالحواس والجنس والعمر، الوضع الصحي ، حساسية الجسم لبعض المواد ، مستوى الحركة والنشاط ، القوة البدنية ، الطول والوزن وغيرها

( د بحري صابر د خرموش منى , مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر , ص 146 )

- وتنقسم أسباب وقوع حادث في العمل إلى ثلاث فئات رئيسية :

1- فئة تنطوي على العامل البشري

2- فئة متعلّقة بالشروط المادية أو الفنية.

3- فئة متعلّقة بالمشاكل التنظيمية .

وفي كل فئة من هذه الفئات نجد أسبابا، بعضها مترابط مع بعض ويقع حادث في العمل دائما عندما تكون هناك أخطار مقارنة بحالة العمل العادية، ويكون رد الفعل غير المناسب أو عدم وجود رد فعل وقائي لهذا الخطر المحتمل- هو الذي يتسبب في وقوع الحادث، وهذا هو السبب النهائي.

ولكن للخطر في حقيقة الأمر عدّة أسباب لها أصلها مع بعضها في كل فئةٍ من الفئات الرئيسة الثلاث السالفة الذّكر.

على سبيل المثال يُطوّل فني في جهاز عمل معين على مستوى ورشة تصنيع، أدّى إلى كسر الجهاز، ونَم عنه إصابة على مستوى يد العامل، والسبب الظاهر هنا مادّي، ولكن يمكن أن يكون السبب تنظيميّاً بشكلٍ أساسيٍّ (لا توجد أي صيانة للورشة من طرف المسؤولين عن قسم التصنيع، أو من طرف قسم الصيانة الوقائيّة كما أنّه يمكن أن يكون سبباً بشريّاً محضاً (العامل على الجهاز لم يحترم شروط وكيفيّة الاستخدام، أو لأنه لم يتمّ تدريبه بشكلٍ صحيحٍ).

( أ فاتح بولكساير مشرف أمن و سلامة ، المعهد العربي لعلوم السلامة ، [www.aiss.com](http://www.aiss.com) )

### **3- أنواع حوادث العمل :**

سوف نوضح أهم انواع الإصابات التي تحدث اثناء و بسبب العمل داخل المؤسسة الصناعية و هي كالتالي :

أ - **الجروح القطعية :** تنتج عن إستخدام العتاد و الأدوات الحادة ، السكاكين و الزجاج و الألواح المعدنية و المناشير بأنواعها و تتميز بالنزف الحاد و قد تؤدي إلى البتر التام للعضو المصاب.

ب - **الحروح الوخزية :** نتيجة لإستخدام الإبر و المسامير ، الآلات الحادة ، قطع الزجاج المتناثرة و أهم ما يميز هو صغر المنطقة المصابة و عمقها و صعوبة تحديدها و التعرض للمضاعفات ، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح و قد يخترق الجسم الواخز المفاصل ، و التجاوبف مثل : البطن ، الجمجمة ، الأوعية الدموية ، مما قد يؤدي بالإصابة إلى الالتهابات التي تنتج عن التلوث الإصابي .

( صفاء مولاي عبد الله ، أسماء هيبية ، دور تطبيق إجراءات السلامة المهنية في التقليل من إصابات العمل المهنية و إنعكاساتها على أداء العاملين ، دراسة حالة مؤسسة نפטال فرع غرداية ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، جامعة غرداية 018،-2019 ، ص 9 )

ج - **الجروح الداخلية و العميقة :** وتنتج عن الانفجارات والسقوط من اماكن مرتفعه او حوادث السيارات وتصيببالاجهزه الداخليه المتسببه في النزف الداخلي .

د - **الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس :** و تنتج عن السقوط من إرتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث الطرق ، و قد تؤدي إلى البتر ، أو إصابات خطيرة كإرتجاج المخ و و مضاعفاته ، او الإنزلاق الغضروفي و مضاعفاته و قد تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل .

ه - **الحروق :** و التي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار ، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل ( سلامة أمينة ، الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، مرجع سابق ، ص 53 )



### 4 - تصنيف حوادث العمل : يمكن تصنيف حوادث العمل كالآتي :

أ - التصنيف حسب المسببات : وتنقسم إلى :

1. حوادث عمل نتيجة اسباب انسانية : هي التي يكون العامل الإنساني سببا مباشرا في وقوعها سواء المرتبطة بأداء العمل ، أو الخارجة عنه أهمها سوء الإختيار أو نقص التدريب إهمال قواعد وتعليمات الوقاية علاقات العمل....إخ.
2. حوادث عمل نتيجة أسباب وقائية : و يرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات والمعدات او لنوعية المواد المستعملة أو لعدم كفاءة أعمال الصيانة....إلخ
3. حوادث عمل نتيجة اسباب بيئية : وهي المتعلقة بظروف العمل كالإضاءة ، الحرارة ، والتهوية ، الضوضاء ، ساعات العمل، عبئ العمل ....إلخ و التي تؤدي إلى وقوع حوادث و إصابات .  
( روميسة الصيد ، صليحة بوزيانية ، دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل ، ص ( 71-70 )

ب - التصنيف حسب الأثر الناتج : و تنقسم إلى :

1. حوادث تؤدي إلى توقف العمل (AAA) (Accident avec arrêt)
  2. و حوادث لا تؤدي إلى توقف العمل ، (ASA) (Accident sans arrêt)
- ج - درجة الخطورة : يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة، إذ أنه إذا لم تتضح التفرقة تكون بيانات السجلات مضللة لا تشير الحوادث التي ينبغي بذل جهود أكبر لتلافيها و الملاحظ أن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل ، و الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها و لا يساعد على أدائها لوظيفتها ، و لقد بينت الدراسة التي تمت في أحد عشر قسما من أقسام مصانع الصلب أن تعدد الحوادث التي تسبب فقد الوقت نتيجة لحاجة العامل إلى العلاج.

و يمكن إعداد البيانات بالطريقة التي تعطي وزنا أكبر للإصابات الشديدة ، و ذلك بإحتساب الوقت الضائع نتيجة للإصابات في كل وظيفة ، و لكن ينبغي أيضا التفرقة بين الحوادث التي تؤدي إلى العجز و تلك التي تؤدي إلى العجز الوقتي للعامل ، و بذلك يمكن من خلال السجلات إعطاء البيانات المطلوبة للتمييز بين الإصابات على أساس العجز الدائم أو العجز المؤقت و الحوادث المؤدية إلى الوفاة و تلك التي تؤدي إلى ضياع الوقت و تلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية . ( بن خالد عبد الكريم ، المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية ، ص 625-626 )

د - من حيث النوع : إلى حوادث مرور و حوادث مناجم و حوادث طائرات أو حسب طبيعة العمل أو إلى حوادث خطيرة و أخرى غير خطيرة ( الدكتور فتحي محمد موسى ، التكيف في المؤسسات الصناعية ، ص 148 )

- و قد قامت الباحثة سلامة أمينة بتوظيف تصنيفات أخرى لحوادث العمل في بحثها حيث ذكرتها على النحو التالي:

- العنصر البشري : يمكن ان تؤدي نتائج حوادث العمل الى أضرار إنسانية سواء من الجانب البيولوجي أو من الجانب النفسي الاجتماعي، الجانب البيولوجي كالكسور، جروح فقدان الحواس أو بعض الاعضاء.....إلخ ، أما من الجانب النفسي ، كالإغتراب ، الشرود الذهني ، دوران العمل...إلخ ، الجانب الاجتماعي ، عند قطع قطع اصابعه بالآلة ينتج عن هذه الاخير خبره سيئه.

## الفصل الثالث حوادث العمل

• **العنصر المالي** : و يتمثل في ما يلي : النفقات المالية عند التحقيق عن الحادث و إجراءات نقل المصاب من مكان الحادث و نفقات لتدريب العمال ، نفقات على ما يصيب الآلات من عطب أو عطل أو تلف ، نفقات على المواد الخام نتيجة ضياعها بسبب الحادث ، نفقات على تعويضات مالية من خلال تقديمها للعامل و تحملها المؤسسة .

• **الوسائل** : تتمثل في ضياع وسائل الإنتاج أي توقف عن العمل ، انخفاض إنتاجية الآلة و عطل العملية الإنتاجية .

• **الإنتاج** : و تتمثل في الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال بعد الحادث و معاونة المصاب ، الإنتاج الضائع من جراء معاودة العودة إلى لإنتاج بعد الحادث ، تتزايد الأخطاء المتعلقة بالإنتاج نتيجة لإضطراب العمال

• **الزمن** : و يتمثل في الوقت المستغرق من أجل العودة للعمل و الزمن المستهلك و الزمن الضائع لإعادة تدريب العمال ( سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً ، مرجع سابق، ص55)

### **5- تكاليف الحوادث المهنية :**

- و يمكن تقسيم تكاليف حوادث العمل إلى قسمين :

أ – **تكاليف عمل مباشرة (مؤمن عليها) :**

و هي التكاليف الناجمة عن الحادث ، مباشرة أي تكاليف الإصابة المباشرة التي سببها الحادث و تغطي هذه التكاليف كلياً أو جزئياً ، بالتأمين ضد حوادث أو إصابات العمل من قبل شركات التأمين و تتضمن هذه التكاليف ما يلي :

• مجموع المبالغ المدفوعة للمصاب كأجر عن الأيام التي إنقطع فيها عن العمل بسبب الإصابة.

• تكاليف تعويض الأفراد العاملين المصابين إضافة إلى تكاليف تدريب العمال الجدد على العمل لغرض القيام بنفس عمل الفرد المصاب و بنفس المستوى من الكفاءة .

• أجور العلاج الطبي كاملة و التي تتمثل في أجور الأطباء و المستشفيات و أجور العلاج و التحاليل المخبرية و الأشعة و غيرها.

ما تدفعه شركة التأمين للمصابين نتيجة خضوعهم لوثيقة التأمين على الحياة.

( خميسي بسمة ، ضغوط العمل و علاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ ، ص111)

ب – **تكاليف عمل غير مباشرة (غير مؤمن عليها) :**

• **تكلفة الوقت الضائع للعمال في مكان الحادث** : حيث أن و وقوع حادث عامل غالباً يدفع العمال إلى ترك مواقعهم لمعرفة ما جرى خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة أحدهم كما يتوقف العمال

## الفصل الثالث حوادث العمل

التي لا تتوقف الآلات وتعطلها في حاله ما اذا كان نظام الانتاج من النوع المستمر مما يؤدي الى زياده في تكلفة التشغيل

• **تكلفة الأجر الإضافية بسبب العمل الإضافي :** قد يتطلب الامر لتعويض نقص الإنتاج بفعل حوادث العمل بغية إحترام المؤسسة لالتزاماتها إتجاه الزبائن وقتنا إضافيا وتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية تتمثل أساسا في الأجر الإضافية المدفوعة للعمال المشرفين من قبل عملهم الإضافي من أجل تعويض النقص في الإنتاج يتم تكليف العمال بالعمل خلال فترات إضافية كإستغلال الراحة الأسبوعية أو بتطوعهم بطريقة ودية لزيادة معدل الإنتاج خلال الفترة الرسمية مقابل الحصول على أجر إضافي يمكن إعتباره من جهة كحافز معنوي إضافي للعمال ومن جهة أخرى يعتبر كتكلفة تتحملها المؤسسة نتيجة حوادث العمل.

• **تكلفة تدريب عامل جديد :** يترتب عن مغادرة الفرد المصاب وتغييره عن عمله ان تلجأ المؤسسة إما لتوظيف عامل جديد أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر وفي كلتا الحالتين تستلزم عملية تدريبيه وإعداده لأداء العمل وقتا معتبرا خاصة إذا كان عديم الخبرة وعليه تتحمل المؤسسة كل التكاليف المرتبطة بالتدريب والتي تعتبر التكلفة غير مباشرة للحدث إضافة إلى أن حادثة العامل الجديد في عمله تجعل معدل إنتاجه أقل مقارنة بالعامل السابق صاحب الخبرة والمهارة الجيدة في العمل.

( عثمان عز الدين ، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات ( أوشا OSHA ) وحدات سوناطراك لنقل و تحويل الغاز أرزيو-وهران ، ص28-29 )

• **تكلفة الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم إنخفاض إنتاجه :** حيث أن الأثار النفس. و البدنية التي تتركها الإصابة في العامل تسبب في إنخفاض إنتاجيته ، بعد عودته للعمل ، مقارنة بإنتاجيته قبل الإصابة ، وبالتالي يعد الأجر المقابل للفارق في الإنتاجية تكلفة غير مباشرة للحدث.

• **تكلفة المصاريف الطبية الغير مؤمن عليها :** فحسب متطلبات القانون إنه من الضروري توفير الإسعافات الأولية و الرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل المؤسسة الصناعية و تعد هذه التكلفة تكلفة متغيرة ، فكلما إرتفع عدد الحوادث و الإصابات إرتفعت هذه المصاريف ، و هي مصاريف تتحملها المؤسسة .

( عادل بن صالح ، الأعباء الإقتصادية لحوادث العمل و الأمراض المهنية قراءة على ضوء القانون الجزائري ، ص 798 )

• **تكلفة الوقت المستغرق في إستقصاء و تحقيق الحادث :** كأى ظرف مفاجئ و كأى حالة إستثنائية أو خاصة فإن وقوع الحادث المهني يتطلب نوع من البحث و التحقيق فيه قصد الوقوف على أسبابه و آثاره و كيفية جبر الأضرار و كل هذا يحمل المؤسسة تكاليف أهمها تكلفة الوقت المبذول من المشرفين و المكلفين بالتحقيق ، تكلفة العمال الخاضعين للتحقيق ، المصاريف الإدارية التي يتطلبها التحقيق ، ووصولاً إلى مرحلة كتابة التقارير . ( عادل بن صالح ، نفس المرجع ، ص 799 )

• **إنخفاض إنتاجية العاملين الجدد :** وفاة العامل أو إصابته بعجز دائم أو مؤقت يتطلب تعويضه بعنصر بشري آخر يحل محله ، و هو عنصر يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد و لفترة زمنية ليصل مستوى أدائه و إنتاجيته إلى مستوى أداء و إنتاجية العنصر المصاب ، هذا الفارق بين إنتاجية العنصرين يؤدي إلى إنخفاض الإنتاج و هنا نخص بالذكر أحد الدراسات بشركة حلب العامة للأنسجة الحريرية حيث توصل الباحث الذي قام بدراسة إنتاجية للعامل القديم خلال ثلاثة أشهر (مارس ، أبريل ، ماي) من سنة 1990 ، التي بلغت (89,39م) في حين بلغ هذا المتوسط بالنسبة للعامل الجديد بعد تدريبيه

(63,78م) ، أي بفارق (25,52م) بمعنى أن العامل الجديد تقل إنتاجيته عن العامل القديم بنسبة تتراوح بين (20% - 25%) و يكون الفاقد المالي في هذه الحالة ما قيمته (747,360 ليرة سوري) بالمتوسط و هي تكلفة تتحملها المؤسسة الصناعية .

(عادل بن صالح ، نفس المرجع ، ص 800 ) .

### 6- النظريات المفسرة لحوادث العمل :

إن خطورة حوادث العمل و ما تسببه من خسائر مادية و بشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر اسباب هذه الحوادث وقد قسمت الى نظريات كلاسيكية ونظريات حديثة اذكر منها ما يلي :

• مدرسة التنظيم العلمي للعمل : تعود هذه النظرية لصاحبها "فريديريك تايلور" حيث ترى هذه النظرية أن إنجاز العمال لأعمالهم، التي يتم وفق قوانين وقواعد موضوعية، وصارمة بمعزل عن ذواتهم، حيث تصبح "حادثة العمل" في إطار نظرية التنظيم العلمي للعمل بمثابة خرق لقواعد هذا التنظيم العلم المحكم ويظهر ان هذه النظرية قد اخذت الصفة "العلمية" ، لأنها تتعامل مع العامل على اساس انه اداة تعمل على زيادة الإنتاجية، بحيث جردته من إنسانيته وحولته الى مجرد أداة منفذة، الامر الذي يعمل على تهيبط معنوياته بالتالي يجعلها اكثر عرضة للحوادث، متجاهلة كذلك بانه كائن اجتماعي يتفاعل مع مجتمعه ومحيطه الذي يعمل فيه، بحيث يؤثر ويتأثر فيهم. (إيمان بوراس ، حوادث العمل و تأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية، ص 6-7)

• النظرية القدرية : يرى أصحاب هذه النظرية أن الناس صنفان، أحدهما سعيد الحظ والآخر تعيس الحظ ، فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ، و منهم من يفقد هذه الحصانة و يكون أكثر قابلية للحوادث ، بل و هناك من يصاب بها بصفة مستمرة و يفسر وقوع هذا الشخص أو ذلك المستمر في الحوادث إلى القدر و سوء الحظ ، و ينسى هؤلاء أثر الإنسان على نفسه في وقوع الحادثة له ، ووفقا لهذه النظرية لا يوجد إستهداف للحوادث و نحن نرفض هذه النظرية كما أن "منتز و بلوم" Mintz&blum قد أثبتنا عكس ذلك ، و نشير إلى الدراسات التي قام بها "جرين وود وودز" Green wood&woods و آخرون لخصت أعمالهم بواسطة "فيتليس" viteless أثبتت أن الحوادث تقع دائما لبعض الأفراد و نادرا و نادرا لآخرين كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف ، و قد أثبتت دراسات كثيرة متعددة أن هناك بعض أفراد يكون نصيبهم من الحوادث أكثر مما ينتظر من أن يكون محظ مصادفة ، إذا فإنو وجهة نظر أصحاب هذه النظرية مرفوضة لأنها تقوم على وجهة نظر ينقصها المنطق العلمي. (بشرى إسماعيل ، ظغوط الحياة و الإضطرابات النفسية ، ص 194 )

• نظرية الإستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعا، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث و بصفة متكررة يطلق عليها إسم "مستهدفي الحوادث" و هذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و الطبيعية و التكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير " أي أن هناك

قابلية للتعرض للحوادث و يكون هذا نتيجة لرغبة في إشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه. غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط. فلا يمكن أن يكون جميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة. و ما يسجل على هذه النظرية هو إهمالها لأهمية الجوانب

الخارجية التي يمكن أن تكون عاملا مهما و أساسيا في وقوع الحوادث. ( أ- مقرون هبة ، حوادث العمل أسبابها و أساليب خفضها ، 5ماي 2023 ، 15:39 , [www.insurance4arab.com](http://www.insurance4arab.com) )

• نظرية التحليل النفسي : تركز دراسات المحللين النفسيين عن الحوادث على فكره عامه هي ان للحوادث معنى ويكمن معنى الحادثه في الاهداف النفسيه التي تخدمها و الرغبات اللا شعورية التي تحققها، فقد بين "فرويد" مدى مال للإصابات من دلالة،و أشار الى انها تصدر عن قصد تعبر عن نزعه وانها تحتل مركزا معينيا في سلسله العلاقات النفسية وما يؤخذ على هذه النظرية انها بالغت حد كبير في ارجاع اسباب الحوادث الى العوامل الباطنية اللاشعوريه الخاصة بالفرد والتي لها تأثير مباشر او غير مباشر في سلوك الفرد وادائه ومن ثم الوقوع في الحوادث ،ثم ان قول"فرويد"بان الحوادث التي يتورط الفرد فيها ( عن قصد) يجعلنا نهتم كل من وقع في حادث واصيب فيه بانه مسؤول بالدرجة الاولى عن الاصابات التي الحقها بنفسه وهذا من شأنه أن يجعل الكل سواسية امام الحوادث وتبرئة ساحة المسؤولين من تبعاتها (إيمان بوراس ، حوادث العمل و تأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية, مرجع سابق ، ص8)

• النظرية الوظيفية : تتسم هذه النظرية بخلاف سابقاتها بالشمول و التكامل في تفسيرها لظاهر. حوادث العمل ، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى عامل واحد ، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل ظاهرة لها أسبابها المتعددة ، و المترابطة فيما بينها ، إذ. لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد بل إلى مجموعة من العوامل المادية و الإنسانية , فحادث العمل يمثل ظاهرة معقدة لتعدد و تداخل أسبابها, إن هذه النظرة الجديدة للأسباب الحوادث أدت إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها ذلك أن تحديد الأسباب المباشرة و غير المباشرة للحادث ، من شأنه المساهمة بشكل فعال في التحكم فيها و منع تكرارها خاصة في المؤسسات الصناعية إن المتأمل بعمق في الرؤى هذه النظريات التي تتبناها في تفسيرها للحوادث تبين مدى الإختلاف الموجود بينها فكل واحدة من هذه النظريات ركزت إهتمامها على جانب واحد دون الجوانب الأخرى في تحليل ظاهرة الحوادث ، هذا ما جعلنا ، لا نستطيع أن نرجع نظرية على أخرى،و بالبحث الدقيق و الاستسقاء المنظم يمك للباحث في ظاهرة الحوادث الوقوف على أسبابها و تحليل مصادرها ثم وضع البرامج و الأسس للحد منها أو على الأقل التقليل من عددها.(حمزة أسماء، تصنيف حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، ص 58-55)

### خلاصة :

من خلال ما سبق نرى بان ظاهرة حوادث العمل ظاهرة تبقى متفشية في العديد من المؤسسات وفي تزايد المستمر ويترتب عنها اضرار وخيمة لهذا يجب على المؤسسات اخذ الاجراءات و التدابير اللازمة لوقاية مواردها سواء كانت مادية او بشريه والتي تعتبر ركيزة المؤسسة للوقاية من المخاطر المهنية ، يجب على الجهات الامنية المعنية بالامن الصناعي ان تدرس هذه الظاهرة وتحاول معرفة اسبابها الرئيسية و إيجاد مخطط وقائي يحمي بالدرجة الأولى المورد البشري و الآلات بصفة عامة و أيضا الإهتمام بالإجراءات الأمنية في المؤسسة و السهر عل تطبيقها عل كافة العمال و تطبيق الرقابة المستمرة عليهم ، و هذا لضمان استمرارية المؤسسة و تحقيق أهدافها المسطرة .

# الفصل الرابع

الجانب الميداني

### تمهيد :

نسعى من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة الميدانية ، فبعد التطرق في الفصل الأول و الثاني إلى مراجعة الأدبيات النظرية التي تمحورت حول حوادث العمل و السلامة المهنية ، سنتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية لتوزيع الكهرباء والغز وحدة غرب غليزان ، لدراسة موضوعنا الذي يتمثل في السلامة المهنية و دورها في الحد من حوادث العمل و هذا من خلا مقابلة مع عينة من المبحوثين ، و هذا من أجل إختبار الفرضيات و التحقق من صحتها .

### 1 - التعريف بمكان إجراء البحث:

#### أولاً: تاريخ المؤسسة :

قبل سنة 1947 كانت المؤسسة تسيير من قبل مؤسسة خاصة والمسماة BON بين سنتي 1947 و 1969 سيرت من طرف الفرنسيين وكانت تسمى ( المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ) وبعد 1969 سميت بمؤسسة سونلغاز SONELGAZ ذلك نسبة الى قرار 59 / 69 الذي صدر 26 جويلية والذي ظهر في الجريدة الرسمية في 01 اوت 1969

• تعمل مهام امداد المنازل الجزائرية بالكهرباء وايصال 120 مركز كهرباء مع انشاء 600.000 كم من خطوط ومراكز التحويل وتوزيع الكهرباء بنسبة 34 % سنة 1978 لكي تنتقل الى 86 % سنة 1990 وتكلف الدولة بالتكاليف المرتفعة لهذه العملية بنسبة % 100.

• في سنة 1983 تم اعادة صياغة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز اشتقت منها 06 مؤسسات وهذا بسبب المتطلبات المختلفة منها :

KAHRIF : انجاز شبكة توزيع الكهرباء والغاز .

KAHRAKIB : اقامة تراكيب وانشاءات كهربائية ( خطوط ومراكز كهربائية ) .

KANGAZ : انجاز شبكة توزيع الكهرباء والغاز .

INERGA : اعمال البناء .

ETTERKIB : التركيب الصناعي .

AMG : انجاز العدادات وسائل القياس ..



ان مشروع اعادة صياغة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز كان مشروع استكلفت به المؤسسة حيث اعتمدت على قدراتها الاساسية حتى تصبح المستثمر الاول في البلاد ب 7 ملايين دج سنة 1989 وبأرباح تقدر ب 4.5 مليار دج منذ سنة 1985 الى السنوات القليلة الماضية فإن معدل الارتفاع السنوي لاستهلاك الكهرباء لا يتعدى 3.5 % في حين كانت نسبة 13 % من سنة 1970 الى 1985 على مدى سنة 2000 بتوزيع استهلاك متوسط بنسبة 9700 كيلواط ساعي للشخص الواحد في سنة ، وتعتبر الطاقة الكهربائية مصدر جزائري بنسبة 97.27 % وتنتج في مراكز تجارية جزائرية ، و 17 مركز توفر الغاز ، اما الدينار فيبقى محتكر على المناطق المعزولة 1 % من الانتاج العام وشبكة النقل لديها طول يساوي 1900 كلم و 2000 مركز بقوة تحويلية A.Y.M 22500 وشبكة توزيع تقدر ب 20000 كلم ، ومنذ الان ستتكلف المؤسسة بتوزيع وتزويد المناطق المشتتة بالكهرباء والغاز وهكذا على فترات طويلة المدى نظرا لتكلفتها اما حاليا تسعى المؤسسة الى استغلال الطاقة الشمسية في الانتاج.

ان وظائف الارتباط مع الشركات المغربية والتونسية اصبح ضرورة مهمة لتنمية الروابط الموجودة دون نسيان بلدان البحر الابيض المتوسط كفرنسا خاصة في المجالات التقنية والتكنولوجية ووسائل التكوين .

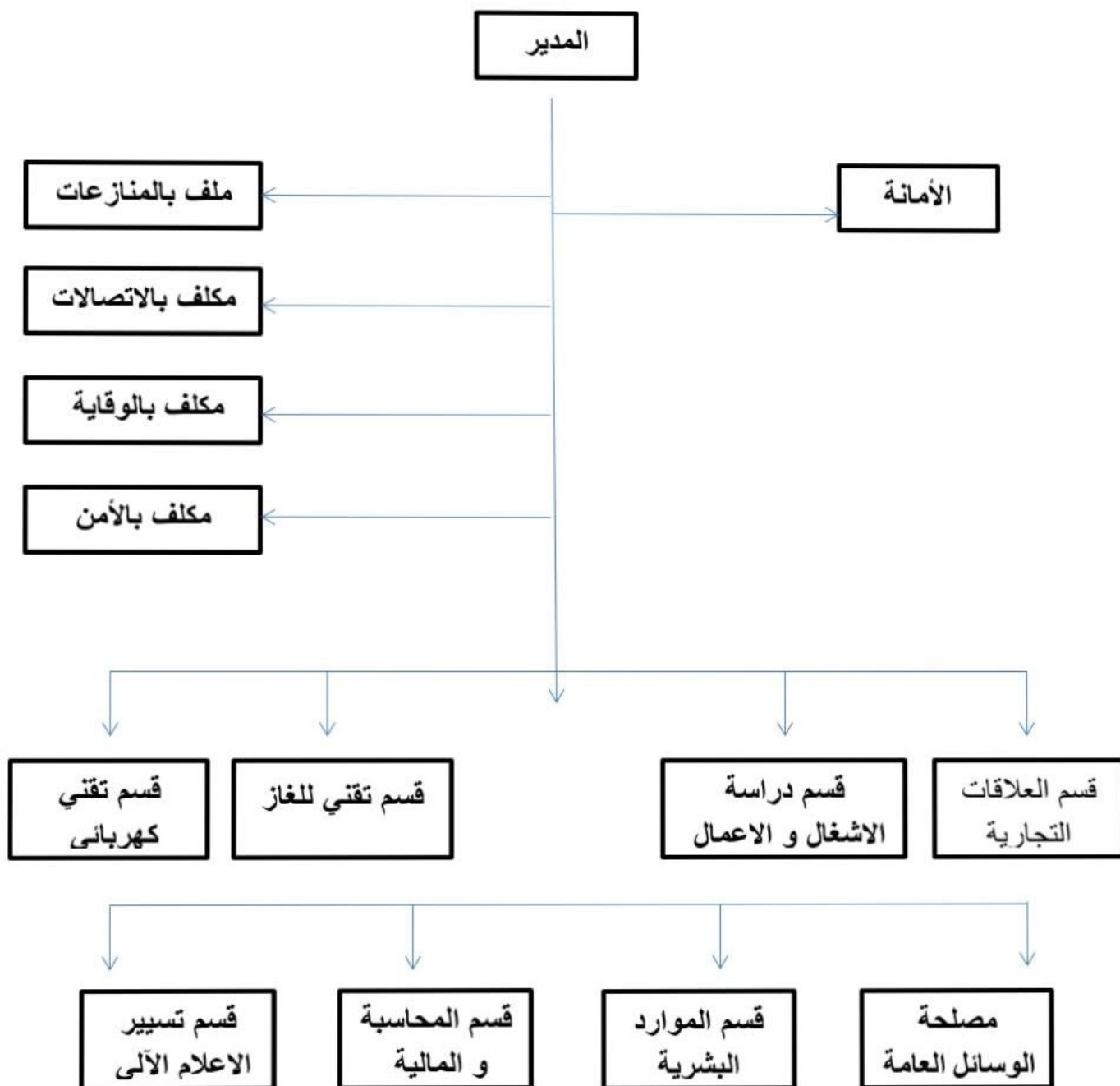
**ثانيا : التعريف بمديرية غليزان :** هي مديرية تابعة لمديرية التوزيع الجهوية لوهران لديها ستة وكالات تجارية ، ثلاث مقاطعات للكهرباء ، وثلاث مقاطعات للغاز وهي تابعة لمجمع سونلغاز بالجزائر وهي مؤسسة ذات طابع تجاري ذات اسهم هدفها تحقيق الربح ، من اهم وظائفها : وظيفة تقنية ، ووظيفة تجارية ولديها مهام تسييرية من ناحية راتب العامل وفاتورة الغاز والكهرباء.

### 2- أهداف شركة سونلغاز ( مديرية غليزان ) :

ان شركة SONELGAZ ولتحقيق اهدافها فإن لها 7 مهام رئيسية :

- الانتاج والنقل والتوزيع والمتاجرة في الكهرباء سواء في الجزائر او نحو الخارج .
- نقل الغاز لتلبية حاجيات السوق الوطني .
- التوزيع والمتاجرة بالغاز بواسطة القنوات سواء داخل او خارج الجزائر .
- تطوير وتزويد كل ما يخص في ميدان الخدمات الطاقوية .
- دراسة وترقية واعطاء قيمة لكل اشكال ومصادر الطاقة .
- التطوير بواسطة استعمال كل الموارد والنشاطات التي لها علاقة مباشرة او غير مباشرة مع صناعة الغاز والكهرباء وكل النشاطات التي يمكن ان تولد فائدة للمؤسسة
- تطوير كل اشكال النشاطات المتصلة بالشركات الجزائرية او الاجنبية من الجزائر او خارجها .

- الشكل 1: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز :



### 3- مجتمع و عينة الدراسة :

#### أ - مجتمع الدراسة :

- في هذا البحث تمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة سونلغاو وحدة غرب (غليزان) محل الدراسة و الذين يمارسون مهام مختلفة .
- إن تحديد مجتمع الدراسة هو الأكثر أهمية حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة ، بحيث يشكل مجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين يكونون موضوع مشكلة البحث .

#### ب - عينة الدراسة :

- لقد قمت في بحثي بإختيار عينة قصدية تحتوي على 5 عمال الذين تعرضوا لحوادث و إصابات خطيرة ، و هذا بسبب طبيعة عملهم التي تكون دائما خارج المؤسسة مما يصعب الوصول لعدد كافي من العمال ، وقد كانت العينة كلها ذكور .
- تعرف العينة بأنها جزء ممثل من مجتمع البحث الأصلي ، و أيضا هي إحدى خطوات البحث العلمي فإختيارها و تحديدها يعد من المراحل و الخطوات المهمة التي يبني عليها البحث العلمي ، فالعينة تمثل المجتمع الأصلي و تحقق أغراض البحث و تغني الباحث عن مشقات دراسة المجتمع الأصلي ، و يمكن تعريفها أيضا أنها مجموعة أفراد التي تأخذ منهم المعلومات و البيانات الأولى التي يحتاجها الباحث في بحثه .

### 4- الإجراءات الردعية التي تتبعها المديرية للعمال المخالفين لقوانين السلامة:

تختلف الإجراءات ضد العمال المخالفين حسب طبيعة المخالفة وخطورتها، ومن بين الإجراءات التي يمكن اتخاذها:

- 1- التحذير الشفوي: يمكن التحذير الشفوي للعامل المخالف من خطورة تصرفاته وتحذيره من تكرار المخالفة.
  - 2- الإنذار الرسمي: يتم إصدار إنذار رسمي للعامل المخالف، يوضح فيه خطورة تصرفاته ويحدد مدة معينة لتصحيح الوضع.
  - 3- التدريب الإضافي: يتم تدريب العامل المخالف على السلامة المهنية والإجراءات الصحيحة، لمنع تكرار المخالفة.
  - 4- التدريب الإضافي: يتم تدريب العامل المخالف على السلامة المهنية والإجراءات الصحيحة، لمنع تكرار المخالفة.
  - 5- التعليق على العمل: في حالة عدم التزام العامل بالإجراءات اللازمة، يمكن تعليق عمله حتى يتم التأكد من تطبيق الإجراءات الصحيحة.
  - 6- الفصل من العمل: يمكن إنهاء عقد العمل للعامل المخالف في حالة عدم تحسين وضعه بعد التحذيرات والإنذارات السابقة.
- تجدر الإشارة إلى أن الأهم في تجنب المخالفات هو التركيز على الوقاية والتدريب المناسب للعمال، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لهم.

**5- عرض المقابلات :**

**• عرض المقابلة الأولى مع المبحوث الأول:**

- Δ هل تعرضت لحادث عمل من قبل ؟  
نعم تعرضت لحادث عمل من قبل.  
Δ ما هو نوع الحادث الذي تعرضت إليه؟  
نوع الحادث هو أنني قد سقطت من العمود الكهربائي خلال أداء العمل.  
Δ هل حادث العمل أثر على أدائك المهنية ؟  
نعم أثر هذا الحادث على أدائي المهنية و قد سبب لي كسر أسفل الظهر مما أصبحت غير قادر على أداء نفس الوظيفة السابقة.  
Δ هل تحرص على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث ؟  
نعم أحرص جيدا على إستعمالها أكثر من الأول .  
Δ ما هو عدد الحوادث الذي تعرضت لها داخل المؤسسة ؟  
حادث عمل واحد فقط.  
Δ هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها ؟  
نعم أشعر بالأمان داخل المؤسسة واد هذا بسبب وقوف المؤسسة جاهدة لحماية عمالها.  
Δ هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل وقاية شخصية لحماية عمالها من الحوادث ؟  
نعم و هذا من خلال توفير القفازات و الأحذية و حزام الأمن وغيرها .  
Δ ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية ؟  
في رأيي أن الظروف الخارجية هي السبب الأول و يليها ضغوط العمل .

**• عرض المقابلة الثانية مع المبحوث الثاني:**

- Δ هل تعرضت لحادث عمل من قبل ؟  
نعم تعرضت لحادث عمل من قبل .  
Δ ما هو نوع الحادث الذي تعرضت إليه؟  
نوع الحادث هو حادث عمل بسيارة المؤسسة خلال أدائي لعملي.  
Δ هل حادث العمل أثر على أدائك المهنية ؟  
لا لم يؤثر حادث العمل على أدائي المهنية لأنه كان حادث بسيط.  
Δ هل تحرص على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث ؟

أحيانا فقط خاصة عندما يكون عمل طارئ أو سريع.

Δ ما هو عدد الحوادث الذي تعرضت لها داخل المؤسسة ؟

تعرضت لحادث عمل واحد فقط.

Δ هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها ؟

نعم أشعر بالأمان لان طبيعة عملي قليلة الحوادث .

Δ هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل وقاية شخصية لحماية عمالها من الحوادث ؟

نعم تحرص المؤسسة على توفير وسائل الوقاية لحماية عمالها من الحوادث من خلال توفير معدات الإسعافات الأولية و وسائل أخرى مثل حزام الأمن كما أنها دائما تحرص على توعيتنا و تذكيرنا بها.

Δ ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية ؟

في نظري أن الإجهاد داخل العمل مما يتوجب على الجسم تحمل طاقة أكبر منه.

### • عرض المقابلة الثالث مع المبحوث الثالث:

Δ هل تعرضت لحادث عمل من قبل ؟

نعم تعرضت لحادث عمل من قبل .

Δ ما هو نوع الحادث الذي تعرضت إليه؟

نوع الحادث هو إنفجار أنبوب الغاز في منطقة الذراع و اليدين .

Δ هل حادث العمل أثر على أدائك المهنية ؟

نعم أثر حادث العمل على أدائي المهنية لأنني أصبت بحروح عميقة مما أصبحت غير قادر على العمل لفترة طويلة و هذا أدى بي إلى فقدان البعض من مهارتي في العمل.مما أصبحت غير قادر على مواصلة العمل من جديد.

Δ هل تحرص على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث ؟

لم أكن أحرص دائما على إستعمال وسائل الوقاية ولكن بعد تعرضي للحادث أصبحت أكثر حرصا.

Δ ما هو عدد الحوادث الذي تعرضت لها داخل المؤسسة ؟

تعرضت لحادث واحد فقط.

Δ هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها ؟

أحيانا فقط فبعد الحادث الذي تعرضت له أصبحت أكثر خوفا .

Δ هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل وقاية شخصية لحماية عمالها من الحوادث ؟

نعم تحرص المؤسسة على توفر كل وسائل الوقاية كما تقوم بتوفير التدريب و التثقيف على السلامة المهنية كما يتم توزيع المنشورات و النشرات و الملصقات التوعوية في مختلف أنحاء مكان العمل .

Δ ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية ؟  
في نظري أن قلة التركيز أحيانا هي من أهم الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية

### • عرض المقابلة الرابعة مع المبحوث الرابع:

- Δ هل تعرضت لحادث عمل من قبل ؟  
نعم تعرضت لحادث عمل من قبل .  
Δ ما هو نوع الحادث الذي تعرضت إليه؟  
نوع الحادث هو أنني عندما كنت أصلح عموم الكهرباء وقعت منه و أصبت بكسر على مستوى رجلي.  
Δ هل حادث العمل أثر على أدائك المهنية ؟  
نعم أثر حادث العمل على أدائي المهنية و هو أنني أصبحت غير قادر على الوقوف لمدة طويلة على رجلي مما أصبح يعيق عملي.  
Δ هل تحرص على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث ؟  
بما أن طبيعة عملي خطيرة جدا أكون شديد الحرص على إستعمالها .  
Δ ما هو عدد الحوادث الذي تعرضت لها داخل المؤسسة ؟  
تعرضت لحادث واحد فقط.  
Δ هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها ؟  
ليس كثيرا رغم توفر كل وسائل الوقاية و حرصي على إستعمالها إلا أنني لا أشعر بالأمان كثيرا خاصة بعد الحادث .  
Δ هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل وقاية شخصية لحماية عمالها من الحوادث ؟  
نعم المؤسسة تبذل كل جهودها لتوفير وسائل الوقاية و التوعية بالمخاطر كما أنها تحرص على القيام لإجراءات ردية لكل من يخالف قوانين الوقاية .  
Δ ما هي الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى الوقوع في الحوادث المهنية ؟  
حسب طبيعة عملي فإن من الأسباب الرئيسية التي تؤدي لحوادث العمل هي حالة الطقس كالرياح و الحرارة المرتفعة .

### • عرض المقابلة مع مسؤول الأمن (HSE):

- Δ هل توجد ثقافة وعي لدى العمال حول السلامة و الأمن في العمل ؟  
نعم توجد ثقافة وعي لدى العمال فنظرا لخطورة العمل داخل المؤسسة وجب علينا إختيار عامل ذو كفاءة و هذا من القيام بإختبار عملي لتجربته فأني عامل يريد العمل الإنضمام للمؤسسة وجب عليه أن يكون لديه ( habilitation ) أي التأهيل و هي التي تحدد نوعية عمل العامل و تعد من قوانين السلامة .

Δ نظرا لطبيعة العمل هل صادفت المؤسسة حوادث عمل ؟

نعم صادفت المؤسسة حوادث عمل كما أن هدف المؤسسة هو 0 حوادث عمل و لكن لا نستطيع التحكم فيها بنسبة 100% فالمؤسسة تبذل كل جهودها لتفادي هذه الحوادث فمثلا عامل كان يمشي في المؤسسة و فجأة أغمي عليه هنا يعتبر حادث عمل و لا نستطيع التحكم فيه .

كما أنه إذا صادف العامل حادث خطير مما أدى به إلى العجز نقوم بتغيير وظيفته لوظيفة تكون حسب حالته الجسدية .

Δ ما هي إجراءات المؤسسة للتقليل من هذه الحوادث ؟

إن رأس مال المؤسسة هو العامل فالعامل لدينا عنده قيمة كبيرة جدا ، فالعامل الجديد في المؤسسة لا يباشر العمل مباشرة بل نقوم بإرساله لأجل التدريب لإكتساب مهارة لمدة 9 أشهر في مدرسة خاصة بالشركة بولاية البليدة , بالإضافة إلى إجراءات أخرى كالمراقبة الدائمة و تنظيم دورات تحسيسية .

Δ هل المؤسسة تفرض إجراءات ردعية على العاملين غير الملتزمين بتطبيق الإجراءات التنظيمية ؟

نعم كما تقوم المؤسسة بوضع إمتحان مباشر و مفاجئ و غرضه معرفة إمكانية العامل من هذا العمل و هدفه أيضا تصحيح أي خطأ قام به العامل و هذا يكون من خلال الزيارات المفاجأة و إذا وجدنا أي خطأ نقوم بعمل تقرير و عقاب للعامل و قد يكون هذا العقاب منع العامل من مباشرة العمل لمدة شهرين أو خفض من الراتب الشهري و تكون هذه الإجراءات للعمال الذين لا يحترمون القوانين .

Δ هل للعمال المعرفة الكافية بالإجراءات و التعليمات المعتمدة داخل المؤسسة ؟

نعم للعمال معرفة كافية فكما قلت نقوم بإرسال العمال للقيام بالتدريبات لمدة 9 أشهر و تكون في هذه التدريبات النظرية عدة مواد خاصة بالسلامة يدرسها العمال بالإضافة إلى التدريبات التطبيقية .

و عندما يكمل العامل التدريبات في المؤسسة الخاصة نقوم نحن أيضا بتجربته في المؤسسة من خلال القيام بفحص صغير له إذا وجدناه أخذ التدريبات اللازمة نعطيه الموافقة بمباشرة العمل و لكن إذا وجدنا أنه لا زال غير متمكن لا نعطيه الموافقة و يقوم مكتب تنمية الموارد البشرية بإرساله مرة أخرى للتدريب من جديد و التدريبات و الإمتحانات تكون حسب نوعية العمل و حسب خطورة العمل لذلك يجب إحترامها.

### 6- تحليل نتائج الدراسة :

#### • التحليل في ضوء الفرضية الأولى :

من خلال المقابلة التي أجريت مع العمال و من خلال الأجوبة التي أقر بها العمال ،ففي سنة 2020 قدر عدد الحوادث ب4 حوادث عمل وفي سنة 2021 قدر عدد الحوادث ب 2حوادث وفي سنة 2022 قدر ب1 حادث فقط ، فمعظم الحوادث التي رأيناها كانت نتيجة التهور و الإستهزاء بإجراءات الوقاية المتخذة من طرف العمال في السنوات القديمة ، أما السبب الرئيسي الذي أدى إلى إنخفاضها كان بسبب وعمالعمال بإجراءات السلامة و مدى أهميتها داخل المؤسسة ، و قد تبين أن المؤسسة تقوم بزويد العمال بتدريبات في مجال الأمن فعندما يعرف العامل إجراءات السلامة يبتعد عن الخطر

فالمؤسسة تهتم بحماية العامل بالدرجة الأولى و حماية المؤسسة بالدرجة الثانية ، كما أن أهمية نظام السلامة المهنية تكمن في بيئة عمل صحية و قليلة المخاطر .

تختلف الإجراءات ضد العمال المخالفين حسب طبيعة المخالفة وخطورتها، ومن بين الإجراءات التي يمكن اتخاذها .

، و أن التعامل مع الخطر يقوم بتقليص من حجم الضرر فمعظم العمال تعرضوا لحادث واحد فقط و هذا بعدما أصبحوا حرصين أكثر من الأول على إجراءات الوقاية ، كما أن التدريب في مجال الأمن يساعد على ضمان السلامة الجسدية للعامل و يقلص من حجم الأضرار التي قد تمس العامل أو المؤسسة ، كما أن عملية الوقاية المتبعة في المؤسسة ناجحة و هذا راجع إلى إجراءات السلامة و الوقاية و أخذ الحيطة و الإلتزام بكل القواعد التي تحمي العامل من كل الأضرار التي تقع له ، كما نجد ان 2 من العمال الذين أثر الحادث على أدائهم المهنية كانت إصاباتهم خطيرة و كان لهم نفس سبب الحادث و هو عامل الصدفة فوظيفتهم التي تكون دائما معرضة لخطر السقوط ، فالظروف و الأفعال العير آمنة من قبل الموظفين تساهم في وقوع الحوادث كما أنها بعيدة عن إدارة و تحكم الإدارة ، و من خلال إجابات العمال رأينا بأن المؤسسة تبذل قصار جهدها لتوفير الحماية الأزمة و أدوات الوقاية المختلفة لعمالها من قفازات و إسعافات أولية و أحزمة الأمن بالإضافة إلى المنشورات و التدريبات و تقوم بتطبيق الإجراءات الردعية لمن يخالف كل القوانين فشعور العمال بالأمن داخل المؤسسة في رأيي ناتج عن الحرص الشديد للمؤسسة ووقوفها على إجراءات السلامة فهنا يكون العامل مرتاح فكريا و يستطيع مواصلة عمله بدون خوف من التعرض لهذه الحوادث ، فالمؤسسة تعمل جاهدة على غرس ثقافة السلامة المهنية للعمال ، كما أنها تقوم بعمل إمتحانات يومية لهم و هذا من أجل معرفة أي من العمال الذين هم بحاجة ماسة إلى التوعية فحسب إجابة مسؤول الأمن ان العمال الجدد و العمال اللذين تكون وظيفتهم ذات خطورة شديدة ، كما أن محتوى الملصقات و المنشورات المتعلقة بأساليب التوعية يدفع العمال للإطلاع عليها يوميا و الإستفادة منها فهي توضح مخاطر حوادث العمل بصورة كافية و تجعل العمال أكثر الإلتزام.

إن الهيئات المشرفة على الوقاية و الأمن داخل المؤسسة أوجدت بيئة عمل سليمة و هذا يعود إلى الإجراءات التنظيمية الصارمة و هذه الهيئات قد قامت بدورها كاملا و أوجدت بيئة عمل سليمة حسب إجابات مسؤول الأمن بحيث تتمثل هذه البيئة السليمة في وجود رقابة تضبط إجراءات التدخل ، فالمؤسسة تسعى لتوفير بيئة عمل تساعد العمال على أداء وظائفهم على أكمل وجه في الأمن ،

إن متطلبات السلامة المهنية داخل المؤسسة جيدة و عليه فإنه حسب إجابات أفراد العينة نرى بأن الفرضية التي تقول أن نظام السلامة المهنية يؤدي لتخفيض حوادث العمل أنها تحققت .



### • التحليل في ضوء الفرضية الثانية :

من خلال إجابات المبحوثين و في ضوء النظرية الثانية وجدنا أنه يجب جميع المؤسسات الصناعية أن تكون يقظة في كافة المستويات لمشاكل السلامة المهنية داخل المؤسسة ، و يجب على المؤسسات أن تنتقل المعلومات اللازمة و الكافية و هذا من أجل نشر ثقافة الوعي و الأمن داخل المؤسسة الصناعي و من واجب العمال أن يتلقوا النصائح و التعاليم الوقائية بهدف سلامة الجميع ، فلا تزال حوادث العمل تحصد مئات الضحايا من العمال و يمكن تفسير هذا بسبب نقص الوعي الوقائي عند العمال مع تجاهل العمدي لوسائل الوقاية ، لذلك لا بد من تنظيم حملات تحسيسية ، و تحسين تكوين المستخدمين في المؤسسات الصناعية ، و قد تأكد ذلك من خلال إجابات المبحوثين في السؤال المتمثل في هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل وقاية شخصية فقد أقر 2 من العمال بأن المؤسسة تحرص على التوعية اليومية لهم و هنا تبين مدى حرص المؤسسة على نشر ثقافة الوعي لعمالها و هذا واجب عليها ، و يتوجب على المسؤولين داخل المؤسسة ان يكون لهم دور موجه في نشر الوعي الوقائي لضمان السلامة الأمنية للجميع ، فالمؤسسة تمل جاهدة لتوعية عمالها ، و تعتبر اللوائح و التشريعات من المسائل الضرورية لجميع المنشآت و لا يمكن تصور نجاح مؤسسة بدونها و أيضا لتتجح إجراءات و قواعد السلامة المهنية إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له و لجميع العاملين في المنشأة و تعد هذه الإجراءات ضرورية لتوعية العمال بأهمية الالتزام بالإجراءات الأمنية و الوقائية و الحد من وقوع الحوادث المهنية، حيث أنه من المهم جداً أن يتم توعية العمال بخطورة المخالفات المهنية وأن يكونوا ملمين بالعواقب القانونية لأي مخالفة يرتكبونها، وذلك يساعد على خفض عدد الحوادث المهنية و تحسين بيئة العمل للجميع و تتلخص اللوائح في عبارات موجزة تكتب على لوحة أو مجلة حائط أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات ، و تدور حول كيفية استخدام الأدوات و تشغيل الأجهزة ووقاية أعضاء الجسم و رفع الأشياء و نقلها ، وكذلك إجراء تربيصات ميدانية قصيرة ، و غيرها من الطرق التي يستطيع من خلالها إكتساب معلومات و نصائح و سبل تقلل من تعرضه للحوادث ، فكلما كان وعي وقائي كلما قللت نسبة الحوادث ، فمن خلال إجابات المبحوثين وجدنا أنه 3 من أصل 4 حرصين على استخدام وسائل الوقاية و هذا ما يفسر وجود وعي العمال بالأخطار الناتجة عن الحوادث و أيضا يفسر إكتسابهم لثقافة و عي كبيرة و هذا بفضل سهر المؤسسة على حماية عمالها و بذل كل الجهود اللازمة بحيث أقر مسؤول الأمن من خلال المقابلة أنه للعمال معرفة كافية فكما قللت نقوم بإرسال العمال للقيام بالتدريبات لمدة 9 أشهر و تكون في هذه التدريبات النظرية عدة مواد خاصة بالسلامة يدرسها العمال بالإضافة إلى التدريبات التطبيقية .و عندما يكمل العامل التدريبات في المؤسسة الخاصة نقوم نحن أيضا بتجربته في المؤسسة من خلال القيام بفحص صغير له إذا وجدناه أخذ التدريبات اللازمة نعطيه الموافقة بمباشرة العمل و لكن إذا وجدنا أنه لازال غير متمكن لا نعطيه الموافقة و يقوم مكتب تنمية الموارد البشرية بإرساله مرة أخرى للتدريب من جديد و التدريبات و الإمتحانات تكون حسب نوعية العمل و حسب خطورة العمل لذلك يجب إحترامها .

و من خلال هذا التحليل نستنتج أنه بأن الفرضية الثانية قد تحققت حيث أثبتت الدراسة الميدانية صدقها من خلال وسائل التوعية التي تقوم بها المؤسسة و هذا يدل على أهمية العنصر البشري عندها .

### 7- المناقشة في ضوء الدراسات السابقة :

لقد توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن إجراءات السلامة المهنية تؤدي إلى التقليل من حوادث العمل و هذا من خلال التدريب و الإلتزام بإجراءات السلامة ، حيث نلاحظ أن حوادث مؤسسة سونلغاز عبارة عن حوادث خفيفة و ليست مميتة ، و هذا يعود لطبيعة صغر مؤسسة سونلغاز ففي المؤسسات الأخرى قد تزداد الحوادث بسبب كبر المؤسسات و بسبب كثرة العمال و طبيعة العمل التي قد تكون خطيرة ، بالإضافة إلى أن مؤسسة سونلغاز تفرض إجراءات صارمة ففي المؤسسات التي تكون فيها نسبة الحوادث كبيرة قد يكون هذا راجع للإهمال من طرف المؤسسة ، لأن مؤسسة سونلغاز تعتبر العنصر البشري مهم لرفع الإقتصاد لهذا وجب حمايته و هذا ما وافق دراسة دراسة على منى(2007) كما وافقت هذه الدراسة دراسة وسيل إسماعيل الهايبل و علاء محمد عايش (2012) حول أن التدريب يكسب العمال الوعي بالإضافة إلى أن التدريب يعمل على وقاية العمال و يكسبهم المهارة الكافية للتعامل مع الآلات و المعدات فالتدريب عنصر أساسي للتقليل من هذه الحوادث و يعتبر من بين الإجراءات الأساسية لمؤسسة سونلغاز غليزان ، و قد إتفقت هذه الدراسة مع دراسة مريم ضبع جوان (2014) من حيث أن حوادث العمل هي من الموضوعات المهمة لأنها ينتج عنها خسائر كبيرة خاصة في تلف المعدات و الآلات فهي تسبب خسائر مادية كبيرة جدا مما يؤدي إلى تراجع أرباح المؤسسة ، كما تلعب الروح المعنوية دور كبير و هذا من خلال إحساس العمال بالأمن داخل المؤسسة يكسبه ثقة كبيرة في عدم التعرض للحوادث فالأمن هو من الحاجات الأساسية التي تشعر العامل بالرضى خلال عمله و هذا ما جاء في أجوبة المبحوثين بالإضافة إلى الإجراءات الأمنية و الردعية التي تقوم بها مؤسسة سونلغاز ، و هذا ما وافق دراسة سمير حديبي (2009) ، و بالتالي توافق هذه الدراسة الدراسات السابقة.

### خلاصة :

لقد سمحت الدراسة التي أجريت بمؤسسة سونلغاز وحدة غرب (غليزان) و التي تعلقت بموضوع السلامة المهنية و دورها في التقليل من حوادث العمل بالتعرف على المؤسسة من حيث نشأتها و تطورها و هيكلها التنظيمي و كذلك بإجراء مقابلة مع عينة قدرت ب 5 عمال ، و بعد عرض المقابلات و تحليلها توصلنا إلى نتائج أثبتت صحة الفرضيات .

خاتمة

### • الخاتمة :

لقد تناولت هذه الدراسة دور السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل و إنطلاقا من البيانات التي تم جمعها من الفصل التطبيقي و النظري إستطعنا أن نؤكد على أهمية السلامة المهنية ، فهدفها الوحيد هو حماية أرواح العاملين في المنشآت المختلفة ، و هذا عن طريق تدريب العاملين على إستخدام أجهزة الوقاية للتقليل من السلوكيات الخاطئة لهم و تعريفهم بطرق العمل الصحيحة و توعيتهم ليعكس هذا إلى رفع الكفاية الإنتاجية لهم و لمؤسستهم ، فالعنصر البشري يعتبر أهم إستثمار لدى المؤسسات الحديثة ، إذ يعتبر مجال السلامة المهنية هام في عملية التنمية الإقتصادية عن طريق الحفاظ على العنصر البشري ، كما أنه يجب إتباع التدابير و الإجراءات اللازمة للتقليل أكثر من الحوادث لأن التحكم في مسببات الحوادث يكون أقل تكلفة من معالجتها .

و كما تلجأ المؤسسة إلى كافة وسائل الأمن و الإجراءات الردعية لكل من يخالف هذه التنظيمات و الوسائل و هذا من أجل تقليل المخاطر و الحوادث التي تشكل هاجسا كبيرا لها ، و تهدد سلامة العاملين و المؤسسة لذا لا بد من تشجيعهم على إتباع برامج السلامة المهنية و بشكل عام ، يمكن القول أن السلامة المهنية لها دور كبير و فعال في التقليل من حوادث العمل فهي تور الحماية و الأمن و الأمان لعمالها لأنها تعتبرهم عنصر فعال و أساسي داخلها.

### • التوصيات :

- Δ الإستمرارية في تحفيز العمال من خلال تقديم برامج الرعاية النفسية و الإجتماعية.
- Δ زيادة الإهتمام بالتدريب لأنه من أكثر الوسائل التي تقلل من أخطار الحوادث .
- Δ تحفيز و مكافئة العمال الملتمزمين بتطبيق كافة الإجراءات ووسائل الوقاية .

# قائمة المراجع

### • قائمة المراجع :

- 1- شاكر خالد هائل الشريعة، اثر تطبيق اجراءات الصحة والسلامة المهنية في تخفيض اصابات العمل ،مذكرة ماجستير، جامعة آل البيت 2014/2013 .
- 2- صالح السنيدي ،الحوكمة الرشيدة في السلامة و الصحة المهنية ، 15 اغسطس 2022.
- 3- عتيقة حرايرية،الصحة و السلامة المهنية في الجزائرمن التشريع الى التنفيذ،مجلة الرسالة، للدراسات و البحوث الانسانيه،المجلد الاول،العدد4 ،ديسمبر2017 .
- 4- صفاء مولاي عبد الله، أسماء هيبية، دور تكبيق إجراءات الأمن و السلامة المهنية في التقليل من إصابات العمل المهنية و إنعكاساتها على أداء العاملين -دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع غرداية،مذكرودة ماستر،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير،جامعة غرداية،الجزائر15، جوان2019م
- 4- سلامة أمينة،الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعه الكوابل بسكره نموذجاً ،اطروحه مقدمه لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علم الاجتماع ، 2017-2018 .
- 5- محمد هاني محمد ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار المعترف للنشر و التوزيع عمان الأردن ، 2015
- 6-الدكتور بديع محمود القاسم ، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق،مؤسسة الوراق للطباعة و النشر، الطبعة الأولى 2001م.
- 7-سهى سيف الدين عمر إلياس ، أنظمة السلامة و الصحة المهنية في مواقع التشييد بولاية الخرطوم ، بحث تكميلي لنيل شهادة الماجستير في العمارة تخصص خدمات المباني ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، نوفمبر 2016.
- 8-رياض أحمر و ، المراقب الصحي- مهامه و واجباته،الطبعة الأولى ،دار الكتاب الثقافي للنشر و التوزيع و الدعاية و الإعلان ، 21 نوفمبر 2008 .
- 9-منجل جمال الطاهر،الوقاية المهنية ،الطبعة الأولى 2017 ، مركز الكتاب الأكاديمي ، 2016 ، عمان .
- 10- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ،الموقع :[zd.gove.mtess](http://zd.gove.mtess)).
- 11-الجريدة الرسمية.
- 12-نهاد عطى حمدي زيد غانم الحصان ، الأمن الصناعي و إدارة محطات الخدمات،الطبعة الأولى ،دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ،2008 .



- 13- أحمد صلاح أحمد , إجلال إسماعيل حلمي, أحمد عصمت السيد المتغيرات الإجتماعية و الفيزيقية المرتبطة بحوادث العمل ,مجلة العلوم البيئية ,معهد الدراسات و البحوث البيئية ,المجلد الثالث و أربعون ف, الجزء الثالث , سبتمبر 2018 .
- 14-د, بن خالد عبد الكريم , المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية , مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية , العدد 31 ديسمبر 2017 .
- 15- د, رافدة الحريري , إتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية , الطبعة الأولى , دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع , 2019
- 16-سلامة أمينة , أسباب حوادث العمل و إنعكاسها على العامل و المؤسسة الصناعية , مجلة علوم الانسان و المجتمع , ، المجلد سبعة , العدد 27 , الجزء الاول, جوان 2018 .
- 17-رجاء مشانة , العوامل المؤدية لحوادث العمل و علاقتها بالأداء الوظيفي , دراسة ميدانية للعاملين المؤسسة الوطنية للتنقيب بحاسي مسعود , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع , جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي , 2016-2017 .
- 18- د بحري صابر د خرמוש منى , مصادر حوادث العمل لدى أعوان التدخل من رجال الحماية المدنية بالجزائر , 2016 , جامعة محمد لمين دباغين سطيف .
- 19- أ فاتح بولكساير مشرف أمن و سلامة , المعهد العربي لعلوم السلامة , [www.aiss.com](http://www.aiss.com).
- 20-صفاء مولاي عبد الله , أسماء هيبية , دور تطبيق إجراءات السلامة المهنية في التقليل من إصابات العمل المهنية و إنعكاساتها على أداء العاملين , دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع غرداية , مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي , جامعة غرداية 2018-2019 .
- 21-روميصة الصيد , صليحة بوزياية , دور الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل , دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج جيجل , مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل , 2020/2021 .
- 22-بن خالد عبد الكريم , المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية , مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية , العدد 31 ديسمبر 2017 .
- 23-الدكتور فتحي محمد موسى , التكيف في المؤسسات الصناعية , الطبعة الأولى , دار زهران للنشر و التوزيع, المملكة الاردنية الهاشمية , 2010 .
- 24-إيمان بوراس , حوادث العمل و تأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية, دراسة حالة المؤسسة الصناعية KPMA الخروب ولاية قسنطينة , مذكرة مكملو ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم التجارية , 2016-2017.
- 25- بشرى إسماعيل , ظغوط الحياة و الإضطرابات النفسية , الطبعة الأولى , مكتبة الأنجلو المصرية , 2004 .

26-أ- مقرون هبة ، حوادث العمل أسبابها و أساليب خفضها ، 5ماي 2023 ، 15:39,

[www.com.arab4insurance.com](http://www.com.arab4insurance.com)

27- حمزة أسماء، تصنيف حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق -بئر عاتر- ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، جامعة أم البواقي ، 2016-2017 .

28-خميسي بسمة ، ضغوط العمل و علاقتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ ،دراسة ميدانية بالمؤسسة الإفريقية للزجاج جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة محمد الصديق بن يحي ، 2014-2015 .

29-أ- عثمان عز الدين ، دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات ( أوشا OSHA ) وحدات سوناطراك لنقل و تحويل الغاز أرزيو-وهران ، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة محمد بن أحمد وهران ، 2018-2019 .

30-عادل بن صالح ، الأعباء الاقتصادية لحوادث العمل و الأمراض المهنية قراءة على ضوء القانون الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية ، المجلد 59 ، العدد1 ، السنة 2022 .

الملاحق

**الملحق رقم (1) إجراءات المديرية لتفادي حوادث العمل داخل المؤسسة:**

- Δ دورات تحسيسية للإطار الهيئة المعني بالسلامة المهنية.
- Δ تشكيل لجنة خاصة بالنظافة والأمان.
- Δ عقد اجتماعات دورية لتحديث الإطار الخاص بالسلامة المهنية.
- Δ زيارة منشآت الشركة للتأكد من تطبيق المبادئ الأساسية للأمان والسلامة.
- Δ توفير الأساليب والأدوات الضرورية للوقاية.
- Δ تكوين وتدريب العاملين بشكل مستمر داخل المؤسسة.
- Δ صيانة المرافق والأدوات الضرورية للعمل.
- Δ تحسين ظروف العمل والبيئة المحيطة.
- Δ مراقبة دائمة وإطلاع على الأحوال.
- Δ تطبيق العقوبات الصارمة على المخالفين.

## الملحق رقم (2) دليل المقابلات:

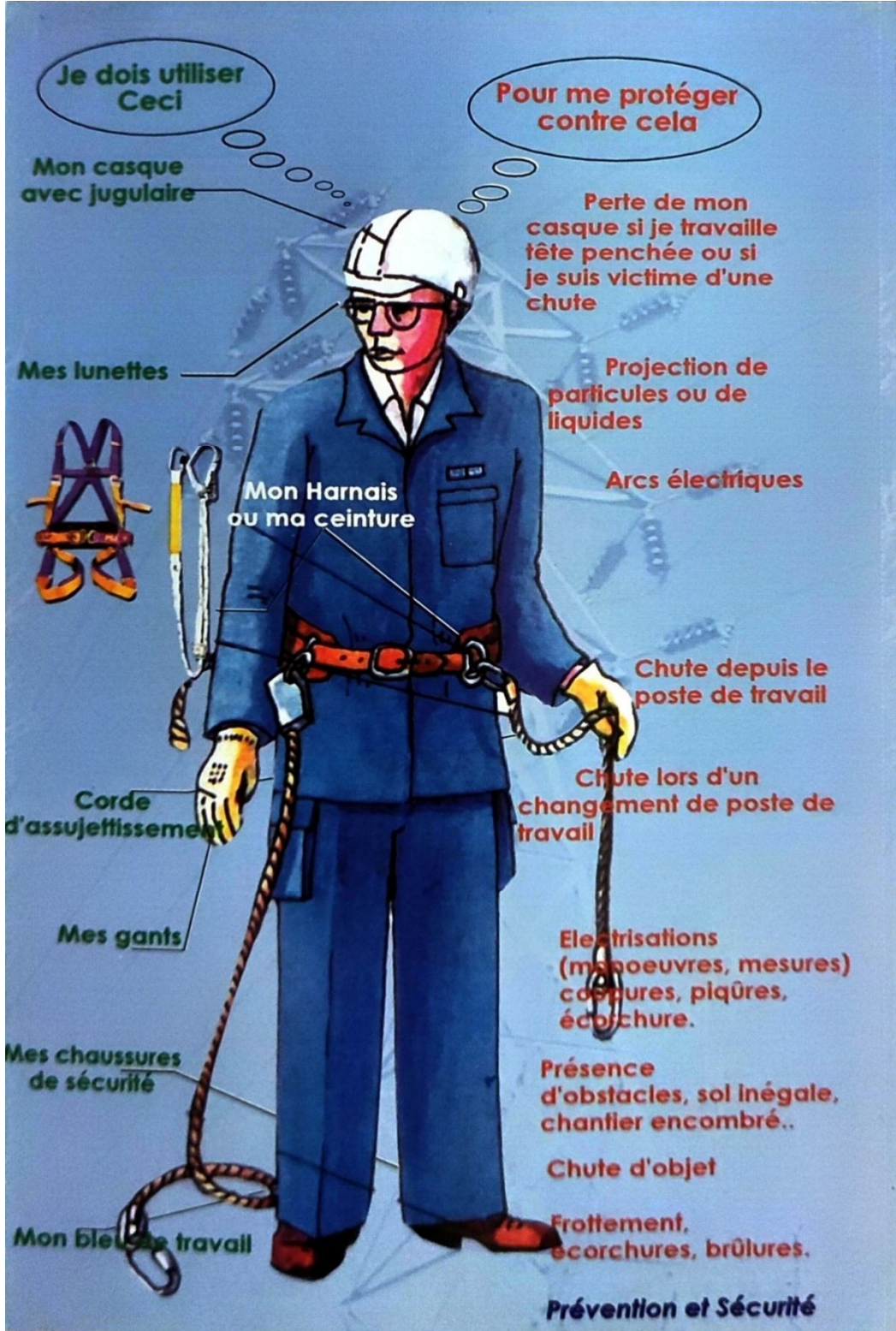
### • دليل المقابلة (أ) مع المبحوثين :

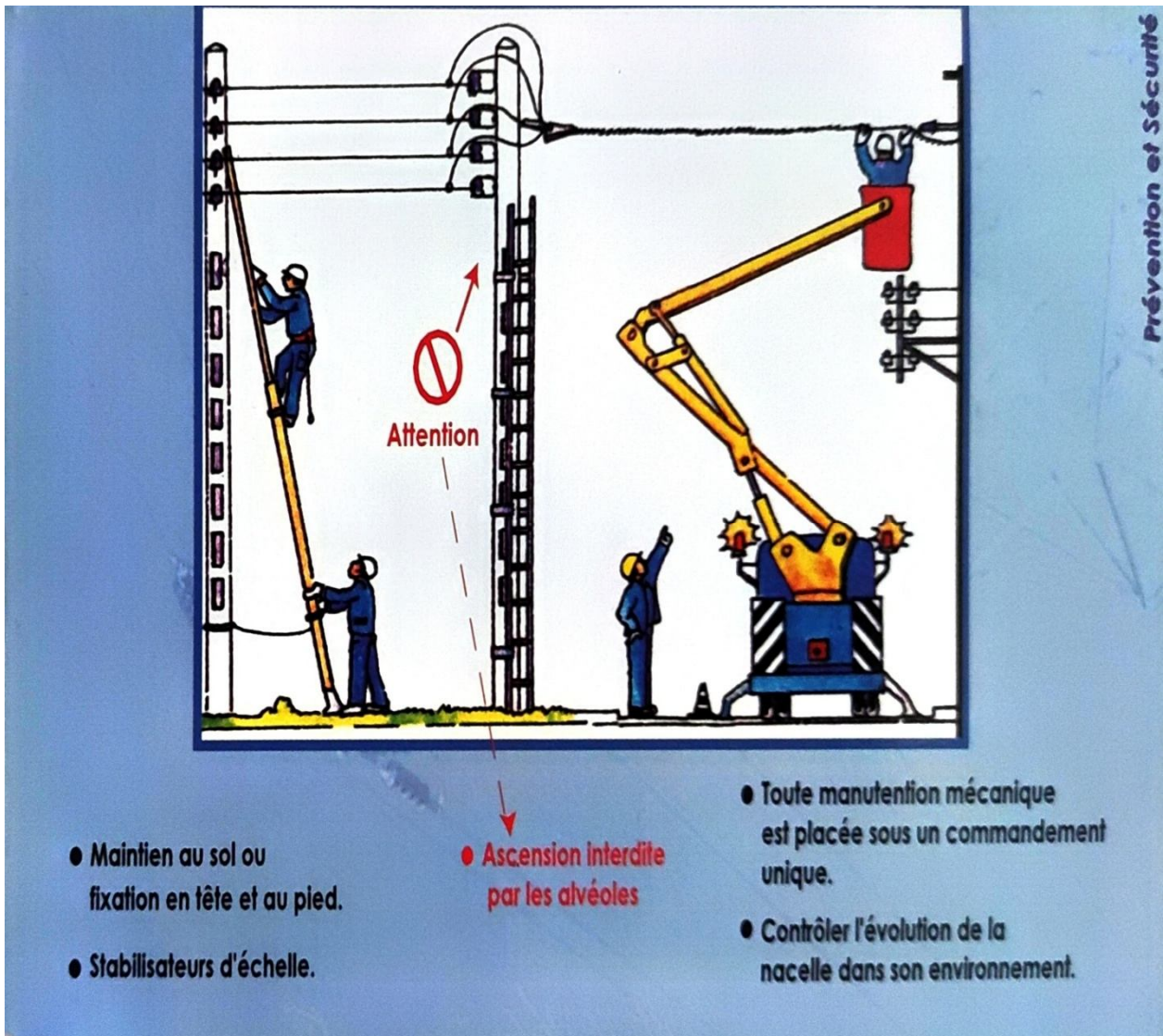
- Δ هل تعرضت لحادث عمل من قبل ؟
- Δ ما هو نوع الحادث الذي تعرضت إليه؟
- Δ هل حادث العمل أثر على أدائك المهنية ؟
- Δ هل تحرص على إستعمال وسائل الوقاية الشخصية لحماية نفسك من الحوادث ؟
- Δ ما هو عدد الحوادث الذي تعرضت لها داخل المؤسسة ؟
- Δ هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل فيها ؟
- Δ هل تحرص المؤسسة على توفير وسائل وقاية شخصية لحماية عمالها من الحوادث ؟
- Δ ما هي الأسباب التي تؤدي بالعمال إلى الوقوع في الحوادث المهنية ؟

### • دليل المقابلة (ب) مع مسؤول الأمن (HSE) :

- Δ هل توجد ثقافة وعي لدى العمال حول السلامة و الأمن في العمل ؟
- Δ نظرا لطبيعة العمل هل صادفت المؤسسة حوادث عمل ؟
- Δ ما هي إجراءات المؤسسة للتقليل من هذه الحوادث ؟
- Δ هل المؤسسة تفرض إجراءات ردية على العاملين غير الملتزمين بتطبيق الإجراءات التنظيمية ؟
- Δ هل للعمال المعرفة الكافية بالإجراءات و التعليمات المعتمدة داخل المؤسسة ؟

الملحق رقم (3) تعليمات خاصة بالعمال





Je ne peux travailler que sur des installations hors tension, une fois les DMT/CC réalisés



DMT/CC : Type intérieur (HTA)



DMT/CC : pour départ Basse Tension



DMT/CC : Grappe



DMT/CC : Type Nvers

**D** **M** **T** / **C** **C**

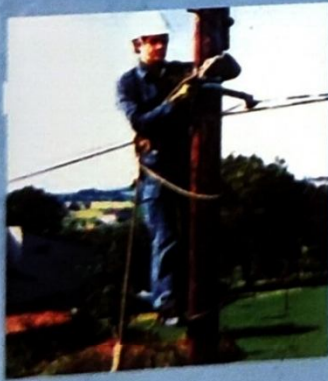
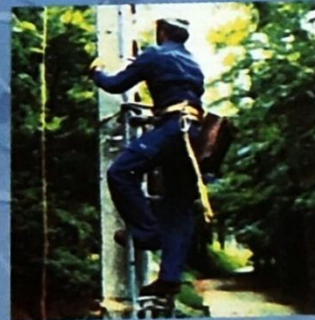


## TRAVAUX EN HAUTEUR

### Dans le cas des travaux en hauteur :

- La présence d'un deuxième agent est obligatoire
- Je dois utiliser la jugulaire de mon casque.

● L'ascension au poste de travail à l'aide de grimpettes ou d'échelles doit se faire les mains libres.



● Je boucle, chaque fois que possible, la longe de ma ceinture autour du support

● Pendant les déplacements ou changement de position nécessitant le débouclage de la longe, j'utilise toujours la corde d'assujettissement.

● A mon poste de travail, je dois être assujéti en permanence par la longe de ma ceinture.



Prévention et Sécurité

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم  
Ministry of Higher Education And Scientific Research  
University Abdelhamid Ibn Badis Mostaganem

كلية العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع

مستغانم في: 06/12/2022

رخصت في علم الاجتماع عمل وتنظيم

رخصة للبحث الميداني

(خاص بطلبة الماستر للعام الجامعي 2023 / 2022)

في إطار تحضير مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم  
حول موضوع: المسائل المعاصرة ودورها في تقليل حوادث العمل

نرخص للطالب (ة) (الاسم واللقب): ..... الأستاذة ..... ليشيخ

المسجل (ة) تحت رقم: .....

للاتصال ب (المؤسسة): ..... د. سوسو فلافاز غيلان

صدرت في: ..... مدينة التوزع خيزران

من أجل إنجاز بحثه (ها) الميداني.

نرجو من المصالح المعنية تسهيل المهمة للطالب (ة).

09 FEV. 2023



الأستاذة (ة) المؤطرة (ة) (الاسم واللقب والامضاء)  
د. عثمان عزالديني

*(Signature)*

موافقاً لقرار السيد محمد