الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مذكرة التخرج
لنيل شهادة الماستر بعنوان

ثقافة الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الخاصة

-دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة (GSB) - بمستغانم

تحت إشراف الأستاذة: كرابية أمينة

- من إعداد الطالبة
  - بن شاعة سميرة

➢ لجنة المناقشة

د. عيسات وسيلة	رئيسا	جامعة مستغانم
د.كرابية أمينة	مشرفة ومقررة	جامعة مستغانم
د.سيدي موسى ليلى	مناقشا	جامعة مستغانم

السنة الجامعية: 2018- 2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مذكرة التخرج
لنيل شهادة الماستر بعنوان

ثقافة الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الخاصة

-دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة (GSB) – بمستغانم

تحت إشراف الأستاذة: كرابية أمينة

- من إعداد الطالبة
  - بن شاعة سميرة
  - لجنة المناقشة

د. عيسات وسيلة	رئيسا	جامعة مستغانم
د.كرابية أمينة	مشرفة ومقررة	جامعة مستغانم
د.سيدي موسى ليلى	مناقشا	جامعة مستغانم

السنة الجامعية: 2018- 2019

شكر و تقديـــر

نحمد الله الذي أنعم علينا بإتمام هذا العمل، وندعوه أن يوفق كل طالب علم و يسدد خطاه إلى ما ينفع البلاد و العباد

و بهذا الصدد نتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة" كرابية أمينة" على ما قامت به من جهود مخلصة و عطاء ملحوظ فكانت نعم الشمعة المحترقة التي أنارت لنا دروب النجاح فجزاها الله خير الجزاء

كما أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع تخصص "تنظيم و عمل" – كل واحد باسمه –

كما أتقدم بشكر خاص إلى إدارة و عمال مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة بمستغانم على تعاونهم الصادق معنا لإتمام الدراسة الميدانية

والشكر موصول إلى كل من علمنا حرفا أو رمزا أو حكمة.

إهداء

إلـــــى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب

إلـــــى من كلت أناملة ليقدم لنا لحظة سعادة

إلـــــى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلـــــى القلب الكبير – أبـــــي العزيز –

إلى من أرضعتني الحب و الحنان

إلى رمز الحب و بلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض

- أمـــــي الحبيبة –

إلى القلوب الطاهرة و النفوس البريئة

- رياحين حياتي إخوتي –

إلى من علمني و أخذ بيدي و أنار لي طريق العلم و المعرفة

- أساتذتي الأعزاء –

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل .

سـميـرة

الفـــــــهرس

- مقدمة	01
- الإشكالية والفرضيات	04
- الإطار المنهجي للبحث	05
- الدراسات السابقة	15
الفصل الأول : الأمن الصناعي دراسة سوسيوتنظيمية	
- تمهيد	31
1.ماهية الأمن الصناعي	32
2.نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي	33
3.أهمية الأمن الصناعي	34
4.أهداف الأمن الصناعي	35
5.أبعاد الأمن الصناعي	37
6.إجراءات الأمن الصناعي	38
7.عناصر الأمن الصناعي	41
8.برامج الأمن الصناعي	41
9.لجان الأمن الصناعي	43
10.الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية الجزائرية	44
11.الهيئات الوصية عن الأمن الصناعي بالجزائر	47
- خلاصة	49
الفصل الثاني: القطاع الصناعي الخاص في الجزائر	
تمهيد	51

1. القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الاستقلال	52
2. القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الاستقلال	55
2.1.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الثمانينات	55
2.2.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الثمانينات	57
3. مساهمة القطاع الصناعي الخاص في التنمية	68
- خلاصة	69
الفصل الثالث: ثقافة الأمن الصناعي لدى عمال مؤسسة الكوابل بسيدي بن ذهيبة	
- تمهيد	68
1. لمحة عن مدينة مستغانم	69
2. التعريف ببلدية ماسرى	70
3. التعريف بمؤسسة الدراسة	70
1.3.مصالح المؤسسة	72
2.3.ورشات الإنتاج	74
4.قواعد الأمن الصناعي داخل مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة.	76
5.الإجراءات القانونية التي تفرضها المؤسسة بمجال الأمن الصناعي.	79
6.العقوبات الردعية التي تفرضها المؤسسة بمجال الأمن الصناعي	81
7.طُرق ووسائل الحفاظ على أمن وسلامة العمال بمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة	83
8.تدابير الأمن الصناعي	87
9. دور المؤسسة في ترسيخ الثقافة الأمنية لدى العمال	92

9.ثقافة العمال اتجاه المخاطر الصناعية في مؤسسة صناعة الكوابل	95
1..تمثلات الأمن الصناعي عند العمال	95
2. ثقافة العمال حول الأخطار التي تواجههم بمجال تصنيع الكوابل	97
- نتائج الدراسة	100
- خاتمة	103
- المراجع	105
- الملاحق	115

مقدمـــــــــة

مقدمة

عرفت الجزائر ظاهرة التصنيع كباقي دول العالم الثالث واختارته كعامل أساسي لعملية التنمية، نظرا للدور الهام الذي تؤديه الصناعة اجتماعيا واقتصاديا...، وتجلى ذلك من خلال السياسات التي انتهجتها الجزائر منذ الاستقلال 1962 من خلال مخططاتها التنموية، ورغم الانتصارات التي حققتها المؤسسات الصناعية خلال مسيرتها التاريخية إلا أنها تعرضت لعدة مشاكل واجهتها في تحقيق أهدافها المسطرة، ومنها حوادث وإصابات العمل ومختلف الأخطار المهنية التي تهدد أمن وسلامة العمال في بيئة العمل، خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي وتفعيل دور القطاع الخاص اثر الرفع من طاقة الإنتاج واستخدام معدات تتماشى والتطور التقني والتكنولوجي، مما دفع بالمؤسسات الجزائرية الحرص على ضبط سلوكات وأفعال العمال بطرق وأساليب جديدة، من خلال توفير وسائل وإجراءات خاصة بالأمن الصناعي لتوفير جوا آمن وصحي للعمال كفيل بحماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية، الأمر الذي يضمن نجاح المؤسسة ويُحقق فعاليتها في سوق المنافسة الكبير.

ويُعد موضوع الأمن الصناعي من المواضيع التي تعرف تنوعا في الاهتمام والدراسة من قبل حقول معرفية متنوعة على غرار علم الاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع، وبطبيعة الحال يعتبر من المواضيع الهامة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، لاعتبار المؤسسة الصناعية نسق اجتماعي يسعى لإشباع حاجاته من خلال الحفاظ على توازنه واستمراره، وهذا لا يتأتى إلا في بيئة خالية من المخاطر والإصابات التي تقدم المؤسسة لأجلها تكاليف باهظة نتيجة لوقوعها أو تفاديا لوقوعها، وهنا يأتي الدور الكبير الذي يلعبه الأمن الصناعي في الحفاظ على مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة وبمقدمتها المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للعملية الإنتاجية فضلا عن الخسائر التي تصيب الموجودات المادية من مواد وآلات وغيرها، كما أن المؤسسة الصناعية لا تقع في إطار مغلق بل هي بناء يرتبط بغيره من الأبنية في المجتمع الكبير، فأمن العامل هو أمن المجتمع وكل ما يتخلف عن

الحوادث من مرضى وجرحى ومشوهين وعاجزين إنما هو شلل يصيب عصب المجتمع ومن هنا يتجلى ارتباطها الشديد بمحيطها والتأثر به على الطبيعة الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، ولهذا فالمؤسسات الصناعية عامة والخاصة خاصة، لا زالت بحاجة لمعرفة المزيد عن الأمن الصناعي، لهذا نود من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على خصوصيات تطبيق الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية الخاصة، حيث قمنا بإجراء دارستنا الميدانية على "**مؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة ببلدية ماسرى ولاية مستغانم**"، وقد جاءت دراستنا ملخصة في إطارين أحدهما نظري والآخر تطبيقي.

افتتحنا دراستنا بمقدمة عامة تضمنت بداية مقدمة وإشكالية الدراسة وفرضياتها، ثم الإطار المنهجي وتطرقنا فيه إلى مجموعة من العناصر أولها تحديد المفاهيم، ثم برزنا أهمية أو أهداف دراستنا وحددنا أسباب اختيار موضوعنا، ثم المقاربة النظرية المناسبة له، وبعدها أدرجنا الدراسات وتقنيات دراستنا فعينتها.

لقد كان الفصل الأول بعنوان الأمن الصناعي مقاربة سوسيو تنظيمية تطرقنا فيها إلى مفهوم الأمن الصناعي ونبذة تاريخية عنه ثم أهميته، أهدفه، أبعاده، عناصره، برامجه ثم لجانه وبعدها قمنا بتسليط الضوء على الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية الجزائرية وعرضنا أهم الهيئات الوصية عنه بالجزائر.

وجاء الفصل الثاني بعنوان القطاع الصناعي الخاص بالجزائر وتطرقنا فيه إلى ثلاث عناصر أولها القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الاستقلال ثم القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الاستقلال وبعدها أبرزنا مساهمة القطاع الصناعي الخاص في التنمية بالجزائر. أما الإطار التطبيقي أو الميداني لدراستنا كان ملخصا في فصل أتى بعنوان القطاع الصناعي الخاص في مدينة مستغانم تضمن التعريف بمكان الدراسة ثم التعريف بمؤسسة الدراسة ثم تطرقنا إلى ابرز المحاور التي كانت عبارة عن فرضيات طرحناها للدراسة.

إشكالية

مما لا شك فيه أن المؤسسات الصناعية الخاصة تلعب دورا هاما في العملية التنموية بالجزائر، من خلال التخفيف من حدة التبعية وحل الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في ارتفاع نسبة البطالة وتحسين مستوى المعيشة للأسرة والتحكم في العوامل التكنولوجية المتقدمة، لذلك حظيت باهتمام بالغ من طرف العلماء والمختصين من حقول معرفية متنوعة على غرار علم اجتماع التنظيم والعمل، لاعتباره ميدانا هاما لملاحظة ممارسات وسلوكات الفاعلين الاجتماعيين داخل هذا النسق الاجتماعي المتكون من عناصر مادية وبشرية، فهي تحتوي على مباني وآلات وتجهيزات، كما تشمل العنصر البشري من أفراد وجماعات يتفاعلون مع بعضهم البعض لأداء الوظائف اللازمة لبقاء واستمرارية هذا النسق مع الحفاظ على توازنه خاصة في ظل الاحتكاك بين عناصر الإنتاج (المادية والبشرية) وما يترتب عنها من أخطار وإصابات مهنية وما تسببه من أثار اجتماعية وإنسانية واقتصادية، مما دفع بالمؤسسات الصناعية الخاصة لإرساء سياسة الأمن الصناعي للحد من انعكاساتها على العمال والمؤسسة.

للأمن الصناعي أهمية بالغة في الحفاظ على موارد المؤسسة وبمقدمتها العنصر البشري، فهو يهدف الحفاظ على صحة وسلامة العاملين من خلال توفير بيئة آمنة لهم كما توسعت أبعاده لتشمل حماية العاملين نفسيا واجتماعيا وكذلك الحفاظ على ممتلكات المؤسسة على حد سواء، من آلات ومواد من التلف، وتعد حوادث العمل والإصابات المهنية من أصعب المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصناعية كون أي ضرر يلحق بالعنصر البشري يعتبر " مأساة" فضلا عن الأضرار التي تصيب الموجودات المادية، ومن هنا تنبع أهمية الحفاظ على سلامة العنصر البشري والمادي للمؤسسة وضمان سلامتها من الأخطار المختلفة التي تحدق بهم، لذلك فقد لقي موضوع الأمن الصناعي اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين وأرباب العمل بالمؤسسات الصناعية الخاصة الجزائرية، وعملا بتوصيات

منظمة العمل الدولية، تجسد ذلك بتوفير إجراءات ووسائل الأمن الصناعي للحفاظ على سلامة العمال وتهيئة الظروف التي تكفل لهم أكبر إنتاج.

ولا شك أن هذه الإجراءات تختلف من مؤسسة لأخرى تبعا للنشاط الذي تمارسه وللأضرار المترتبة عنه، فمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة ميدان الدراسة التي تنشط بمجال صناعة الكوابل ليست بمنأى عن هذه الأخطار، لذلك تطمح دراستنا لمعرفة:

– ماهي خصوصيات تطبيق الأمن الصناعي بمؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة؟ وما طبيعة ثقافة الأمن الصناعي لدى العمال بالمؤسسة الخاصة؟ كما طرحنا مجموعة أسئلة انطلاقة وهي:

1–مـا هي الأخطار التي تواجه العمال بمجال تصنيع الكوابل من وجهة نظر العمال؟

2–ما هي إجراءات ووسائل تطبيق الأمن الصناعي بمؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة؟

3–احترام قواعد الأمن الصناعي بمؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة ينمو عن وعي أم مجرد امتثال لقواعد المؤسسة؟

وجاءت **فرضيات الدراسة** كالتالي:

1–تلزم مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة عمالها على معايير الأمن الصناعي داخل مكان العمل.

2–توفر مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة كل الوسائل للحفاظ على سلامة عمالها و حمايتهم من الأخطار المهنية.

3–كلما زادت ثقافة العمال بمخاطر تصنيع الكوابل كلما زاد التزامهم بتطبيق معايير الأمن الصناعي بالمؤسسة محل الدراسة.

تحديد المفاهيم

يلعب تحديد المفاهيم دورا لا يُستهان به في البحوث العلمية عامة والسيوسولوجية خاصة فمن خلالها يتم توجيه الفهم نحو فكرة معينة يسعى الباحث لإيصالها للقارئ بوضوح وعليه سنتطرق لمجموعة من المفاهيم تفرضها علينا الضرورة المنهجية وهي:

1.الثقافة لغة: مشتقة من الفعل ثقف ويقرأ بضم القاف وكسرها. وتوحي كلمة الثقافة في اللغة بعدة معانٍ ومنها: الفطنة والذكاء والتهذيب وضبط العلم وسرعة التعلم، ويقال قديماً: غلام ثقف أي ذو فطنة، ثابت المعرفة فيما يحتاج إليه، كانت تستخدم للدلالة على اسم آلة الثقّافة التي كانت تستخدم لتسوية اعوجاج الرماح والسيوف قديم.[1]

اصطلاحا: تعرف الثقافة في علم الاجتماع على أنها تتألف من أنماط مستترة أو ظاهرة للسلوك المكتب والمنقول، عن طريق الرموز، فضلا عن الانجازات المتميزة للجماعات الإنسانية ويتضمن ذلك الأشياء المصنوعة، ويتكون جوهر الثقافة من أفكار تقليدية وكافة القيم المتصلة بها.[2] لقد قدم عالم الانثروبولوجيا البريطاني، **إدوارد تايلور** أول تعريف شامل بالمعنى الإثنولوجي للثقافة قائلاً: "هي الكل المركب الّذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الأخرى الّتي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع." وبالتالي تعبر الثّقافة وفق هذا التعريف عن كلية الحياة الاجتماعية، وتتميز ببعدها الجماعي، وهي مكتسبة ولا تتصل بالوراثة البيولوجية، كما أن اكتسابها غالباً ما يتصل ببعد لاواعي.[3]

---

[1].ابن منظور، **لسان العرب**، ج، باب حرف الثاء، ص684-685.

[2].عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، تر: إبراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية، 2012، ص153.

[3].يرار لكلرك، **الانثروبولوجيا والاستعمار**، ترجمة: جورج كثورة، معهد الإنماء العربي، بيروت، ط1 1982، ص 24.

إجرائيا: ثقافة الأمن الصناعي والمقصود بها كل ما يكتسبه العامل اتجاه المخاطر والأمن الصناعي داخل المؤسسة التي يعمل بها، وقد نقصد بها وعي العامل اتجاه الأمن الصناعي والمخاطر التي يواجهها.

2.الأمن الصناعي

لغة: مشتق من فعل أمن، الأمان، والأمانة، وقد أمنت فأنا أمن وأمنت غيري من الأمن والأمان والأمن ضد الخوف والأمانة ضد الخيانة.[1]

اصطلاحا: هو مختلف الإجراءات الإدارية والقانونية والتقنية التي تحدثها الإدارة للحفاظ على السلامة الصحية والجسمية للعاملين ووقايتهم من حوادث العمل المحتملة [2].

التعريف الإجرائي: الأمن الصناعي هو مجموعة من لإجراءات والتدابير الوقائية "احتياطات" والوسائل التي تتخذها إدارة المنشأة بمشاركة العاملين فيها، لتوفر لهم ظروف عمل تضمن صحتهم وسلامتهم، للحيلولة دون تعرضهم للأخطار المهنية والحد من انعكاساتها السلبية على المؤسسة ومواردها.

3.المؤسسة الصناعية

المؤسسة لغة: الجمع مؤسسات، وهي منشأة أسست لغرض معين فيقال مؤسسة خيرية، مؤسسة علمية...[3]

[1].ابن منظور، **لسان العرب**، ط 1، الدار المتوسطية للنشر والتوزيع، تونس، 2005، ص 156.

[2].ناصر قاسيمي، **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص21.

[3]مجاني الطلاب، **دار المجاني**، بيروت، 2007، ص 28.

المؤسسة اصطلاحا: هي مجموعة من الأشخاص المندمجين في وحدة اقتصادية أو اجتماعية أو قانونية لتحقيق هدف مشترك، من خلال تجميع الموارد المادية والبشرية الضرورية لذلك واستغلالها عقلانيا.[1]

الصناعة لغة: جمع صناعات وصنائع، مجمل النشاطات الاقتصادية التي تهدف استثمار الثروات المعدنية ومصادر الطاقة وحويل المواد الأولية إلى منتجات أو مواد جاهزة للاستعمال.[2]

الصناعة اصطلاحا: هي الجوانب المتعددة من النشاط الاقتصادي والفني وهي تضم ثلاثة مجموعات رئيسية (الصناعة الاستخراجية والصناعة التحويلية والصناعة الإنشائية)[3]. يرى **ابن خلدون** في تناوله للصناعة أنها الأعمال الإنسانية من أجل الكسب وتكون في مواد بعينها تسمى الصنائع من كتابة وخياطة وحياكة، أو في مواد غير معينة وهي جميع الامتهانات والتصرفات والصنائع مركبة وعلمية تصرف فيها الأفكار والأنظار[4].

التعريف الإجرائي: المؤسسة الصناعية هي شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي تتضمن فيه العناصر الاقتصادية والتقنية والقانونية والاجتماعية في وحدة واحدة، بالتالي فإن تحليل لواحد من العناصر لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار العناصر الأخرى لكي يكون التحليل متكاملا ومفيدا.

---

[1] ناصر قاسيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 120.

[2] مجاني الطلاب ، مرجع سبق ذكره ، ص 555.

[3] .محمد الدقس ، **علم الاجتماع الصناعي** ، ط 1 ، مؤسسة الوراق للخدمات الحديثة ، الأردن، 1999، ص 115.

[4] .مراد رمزي خرموش ، **دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع الصناعي العام** ، مذكرة لنيل شهادة ماجيستير في علم الاجتماع (منشورة) ، جامعة محمد خيضر بسكرة،2013-2014، ص 27.

4.القطاع الخاص

القطاع لغة: الجمع قطاعات، هو مجموع النشاطات والمشاريع التي يكون لها هدف مشترك أو تدخل في الصنف أو الباب ذاته(قطاع خاص، قطاع صناعي...)[1].

القطاع الخاص اصطلاحا: هو ذلك القطاع الذي يتكون من مجموعة من المؤسسات مهما كان نوعها (إنتاجية ، خدماتية ...أو حجمها كبيرة، صغيرة، متوسطة) تعود ملكيتها لشخص واحد أو عدة أشخاص كالشركات المساهمة و يكون مؤشر النجاح فيها تحقيق أقصى ربح ممكن[2].

التعريف الإجرائي: هو ذلك القاع الاقتصادي الصناعي المتكون من مؤسسات إنتاجية بغض النظر عن أنواعها وأحجامها تتجمع فيها الموارد المادية والبشرية اللازمة للإنتاج وتتميز بالاستخدام العقلاني لها، ترجع ملكيتها للخواص سواء كانوا أفراد أو جماعات تدار بواسطتهم، تهدف لتحقيق أكبر قدر من المردودية والربح وبأقل التكاليف، ويتحملون النتائج المترتبة عن تسييرهم لها خاضعين لآليات ومتطلبات السوق والمنافسة الحرة.

5.الأخطار المهنية

الأخطار لغة: مفردها خطر، ويقال خاطر بنفسه أي ألقى بها إلى الخطر، والخطر هو الإشراف على الهلاك وهو السبق الذي يترامي عليه في التراهن.[3]

الأخطار اصطلاحا: هي تلك الحالات أو الظروف التي يمكن أن تسبب للعامل الإصابات والإعاقات أو الأمراض المهنية من جراء وجوده فيها أو تفرضه لها.[1] أما

[1].مجاني الطلاب، مرجع سبق ذكره ، ص 555.

[2].إبراهيم مذكور، **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1970، ص 583.

[3].ابن منظور، **لسان العرب**، ط 1، دار صادر، بيروت، ص 471.

المخاطر فيعرفها الباحث **عبد العال حماد** بأنها " ظروف أو وضع في العالم الواقعي يوجد فيه تعرض لوضع معاكس، وبشكل أكثر دقة يقصد بالمخاطر الحالة التي يكون فيها إمكانية أن يحدث انحراف معاكس عن النتيجة المرغوبة أو المتأملة .[2]

التعريف الإجرائي: الأخطار المهنية هي تلك الحالات أو الظروف التي تهدد أمن وصحة العاملين، فتجعلهم عرضة للحوادث والإصابات والأمراض المهنية أثناء تواجدهم بميدان العمل.

6.العامل

العامل لغة: جمع عمال وعملة، كل من يعمل بيده، من يتولى أمور رجل في ماله وملكه وعمله، الرئيس والوالي.[3]

العامل اصطلاحا:أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية لقاء أجر في خدمة صاحب العمل، تحت سلطته وتحت إشرافه، وإذا وردت كلمة عامل منفردة فإنها تشمل المستخدمين والعمال جميعا [4].

التعريف الإجرائي: العامل هو كل فرد يؤدي نشاطا عضليا أو فكريا منتجا بغية الحصول على أجر محدد يتقاضاه، ويكون تحت سلطة صاحب العمل وإدارته وإشرافه.

---

[1].بكراوي عبد العالي وبوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية ، **مجلة الباحث** في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وهران (الجزائر) ، العدد 32 ، 2018 ، ص 268.

[2].بن علي بلعزوز وأخرون ، **إدارة المخاطر** ، ط 1 ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، عمان 2013 ، ص 30.

[3].أحمد قبيعة الاسيل، **القاموس العربي الوسيط** ، ط 1 ، دار الراتب الجامعية ، بيروت،1997 ، ص 96.

[4].أحمد زكي بدوي ، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، مكتبة ، لبنان ، بيروت، 1986 ، ص 448.

2- أهمية وأهداف الدراسة

2-1 الأهمية

- زيادة الاهتمام بدور الأمن الصناعي بزيادة التطور التكنولوجي في معظم الدول وما نتج عنه من اختراعات وتطور سريع للإنتاج، فكان لزاما حماية العامل من أخطارها إذ يعد هذا الموضوع من انشغالات الساعة الراهنة .
- تبرز أهمية الدراسة خاصة في ظل الاهتمام البالغ الذي أصبح يحيط بالموارد البشرية نظرا للدور الذي يلعبه الأمن الصناعي في حماية ووقاية العمال باعتبارهم أهم موارد المؤسسة.
- يكتسي موضوع دراستنا أهمية كبيرة لارتباطه بميدان المؤسسات الصناعية الخاصة التي أصبحت تلعب دورا إراديا في التنمية المحلية.
- يوفر البحث من البيانات والمعلومات ما يفيد متخذي القرار بالمؤسسات إضافة ليستفيد منه الدراسيين مستقبلا.

2-2 الأهداف

نسعى من خلال دراستنا إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها كالأتي:

- إبراز الدور الذي توليه المؤسسة الصناعية محل الدراسة بمجال الأمن الصناعي.
- التعرف على وسائل وإجراءات تطبيق الأمن الصناعي عمليا بالمؤسسة ميدان الدراسة.
- التعرف على الأخطار التي تواجه العمال بمجال تصنيع الكوابل ومعرفة مدى وعي العمال بها.

- محاولة التحكم أكثر في مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

3 - أسباب اختيار الموضوع

يعزى اختيارنا لهذا الموضوع على ما يلي :

3-1 الأسباب الذاتية :

- ✓ اندراج هذا الموضوع ضمن اهتمامنا أكثر من غيره من المواضيع مما أوجد نوعا من الراحة النفسية للتعمق في دراسته.
- ✓ يعتبر موضوع الأمن الصناعي بالغ الأهمية باعتباره يعنى بتوفير ظروف عمل أمنه وصحية للعمال من جهة والحفاظ على موارد المؤسسة والحد من التكاليف الزائدة من جهة أخرى.
- ✓ الرغبة في إبراز حجم الاهتمام الذي توليه المؤسسات الصناعية الخاصة بمواردها البشرية، من خلال توفير وسائل وإجراءات الأمن الصناعي للحفاظ عليهم.
- ✓ قمنا بدراسة هذا الموضوع كونه يعتبر من انشغالات الساعة الراهنة.

3-2 الأسباب الموضوعية :

- ✓ قلة البحوث والدراسات التي تطرقت لموضوع الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية الخاصة حسب إطلاع الباحثة.
- ✓ يعتبر هذا الموضوع من المواضيع ذات الصلة بعلم الاجتماع التنظيم والعمل.
- ✓ تسليط الضوء على واقع الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية الخاصة .
- ✓ قلة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الأمن الصناعي من الزاوية التي تناولنا بها موضوعنا.

4 – المقاربة الموضوعية

يسعى كل باحث في تناوله لموضوع بحث سوسيولوجي معين إلى إدراج بحثه ضمن مقاربة نظرية تتيح له فرصة معالجته بدقة وموضوعية، فالنظرية هي "نسق فطري استنباطي متسق حول ظاهرة أو مجموعة من الظواهر المتجانسة يحوي (أي نسق) إطار تصوري ومفهومات وقضايا نظرية توضح العلاقات بين الوقائع وتنظمها بطريقة دالة وذات معنى، كما أنها ذات بعد امبريقي، بمعنى اعتمادها على الواقع ومعطياته وذات توجيه تنبؤي[1]".

وانطلاقا من هذا يمكن أن نلخص المداخل النظرية التي تضم موضوع دراستنا في مدخلين نظريين هما المدخل البنائي والمدخل الوظيفي بما يستجيب لطبيعة الدراسة وأهدافها مع عرض لهما وتوضيح الأسباب التي أدت لاختيارها .

4-1 المدخل البنائي

ترى النظرية البنائية أن التنظيم نسق اجتماعي وتنظر إليه على أنه وحدة لها حاجاتها المحددة التي يجب إشباعها، إذا كان لا بد من استمرارها في الوجود وتشبع الحاجات بواسطة مجموعة من العناصر والتي تعد في حالة اعتماد متبادل فيما بينها لدرجة أن التغيير في واحدة منها يحدث تغيرا في الأخرى.

عالج المنظور البنائي التنظيمات في ظل أربعة تصورات هي : ثمة قوة جوهرية تشكل الأبنية المنظمة لكل التنظيمات الرسمية على أساس معقول وفعال وأهداف محددة، وهو تصور طوره **فيليب سيلزنيك Ph – selzinic** فالتنظيمات حسبه هي ذات أهداف محددة يسعى لتحقيقها بتعبئة موارده وإمكانياته الفنية والإنسانية، وينتج عن ذلك الصراع بين جماعات العمل والتي تكون البناء الغير رسمي للدفاع عن مصالحها واحتياجاتها

[1] عبد الباسط عبد المعطي ، **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع** ، عالم المعرفة ، الكويت ، 1990 ، ص 10.

ولذلك على التنظيم الرسمي معاملة هدا البناء "غير رسمي" في ضوء الحاجات وميكانيزمات الدفاع ومراعاة حاجات التنظيم بصفة عامة.

التنظيمات عبارة عن أنساق: وهو تصور طوره **ثالكوت بارسونز T.Parsons** حيث جاء تحديد **بارسونز** للتنظيمات ليوجز المشاكل الأربعة التي تواجه كل الأنساق الاجتماعية. تنطوي التنظيمات الرسمية حسب **بارسونز** على :

أولا : على وحدات فرعية (أفراد أقسام وظائف...) إذ يمكن النظر للتنظيمات على أنها وحدات فرعية داخل النسق الأكبر[1] .

ثانيا : نظر **بارسونز** إلى أوجه نشاط التنظيمات الرسمية باعتبارها موجهة نحو هدف محدد. لنفهم التفصيلات التي انطوى عليها وصف **بارسونز** للتنظيمات من الضروري الإشارة باختصار إلى مجموعة من المفاهيم الأساسية التي استخدمها للتحليل والوصف بحيث حاول أن يطبق المشكلات الأربعة التي تواجه التنظيمات بصفة عامة، وهي (التكيف، إنجاز الهدف التكامل والكهون) بحيث هي مفاهيم تساعد في وصف العلاقات بين الأنساق والأنساق الفرعية، وتساعد في وصف المعايير التي تحكم العلاقات ثم نماذج الانحراف عن هذه المعايير.

الاغتراب والصراع أمران لا تخلو منهما التنظيمات: وهو تصور طوره **أمتاي اتزيوني A.ETZIOWI** بحيث يكون الصراع حول المصالح بين العمال والإدارة بسبب الرتابة في العمل، الاغتراب...وقد يأخذ منحى إيجابي أو سلبي. **التنظيمات تنطوي على القوة والصراع:** وقد طور هذا التصور **ألفن جولدنر A.Gouldner** بحيث يعتبر التنظيم نسق اجتماعي إضافة لاتسامه بالتكامل والتوازن فهو ينطوي على علاقات القوة والصراع

[1].علي عبد الرزاق جبلي، **علم الجتماع الصناعي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 149.

بين جماعات التنظيم المختلفة باختلاف مصالحها أو أهدافها و مكانتها بل حتى بين التنظيم ككل و الجماعات الخارجية[1].

وبعد إخضاع دراستنا للتحليل البنائي يمكن اعتبار المصنع كوحدة اجتماعية أنشئت لتحقيق هدف محدد ، كما يعتبر بناء يرتبط بغيره من الأبنية في المجتمع الأكبر و لا ينفصل عنها إذ يكون المصنع على شكل هرم تدرج عليه المراكز الوظيفية القيادية و المراكز الوظيفية القاعدية إضافة إلى المراكز التي تحتل سفوح الهرم و يوجد اختلافات بين المراكز الصناعية القيادية التي يحتلها أرباب العمل و المراكز الصناعية القاعدية التي يحتلها العمال و بجانبهما نجد المراكز الوسطية في المصنع كمركز أخصائي الأمن الصناعي ويوجد فروقات بين القيادة و القاعدة منها مسألة امتلاك وسائل لإنتاج ، الخبرة المطلوبة تشغل الوظائف ، الترقية ، السلطة الشرعية للمراكز القيادية في المصنع على العمال و اتخاذ القرار[2].

2.4 المدخل الوظيفي

عالجت النظرية الوظيفية التنظيمات بوصفها مجموعة أنساق اجتماعية رئيسية و أخرى فرعية تضم الجماعات و الأقسام...الخ

ويعد التنظيم الاجتماعي نسق فرعي في إطار نسق اجتماعي أكبر وأعم هو المجتمع و تعود الأصول الأولى للمدرسة الوظيفية لعشرة مفكرين اجتماعيين مشهورين أمثال فولتير ، روسو ، هوبز وقد اعتمدوا في دراساتهم على مبدأ العلاقة الوظيفية بين متغيرين أو عاملين أحدهما مستقل والثاني تابع و الدافع الحقيقي لاستخدام مصطلح وظيفة ظهر نتيجة بروز علماء الاجتماع في القرن التاسع عشر أمثال أوغست كونت

[1] علي عبد الرزاق جبلي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 153---158.

[2] احسان محمد الحسن ، **علم الاجتماع الصناعي**، ط 1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان (الأردن) ، ص 80.

وهوربرت سبنسر فقد شبهوا المجتمعات الإنسانية بالكائن الحي و هذا من حيث التشابه بين بنية المجتمع و بنية المادة الحية فكل منهما يسير في أنظمة واضحة و محددة ولكن ظاهرة أسبابها و وظائفها[1].

ومن جملة الأفكار التي اعتمدت عليها النظرية تعاملها مع الشيء على أنه نسق وهذا النسق يتكون من أجزاء مترابطة و قائمة على الاعتماد المتبادل، كما أنها ترى لكل نسق احتياجات أساسية عليه تلبيتها كما ترى أن التوازن ضروري لبقاء النسق وهذا قد تكون وظيفية (بمعنى تسهم في توازنه) أو غير وظيفية بمعنى (عديمة القيمة بالنسبة للنسق) [2].

تعددت المعاني التي ينطوي عليها مفهوم الوظيفة فهي تشير إلى ما يقدمه كل عضو لجماعته أو جماعة لأعضائها.

تصف النظرية الوظيفية البناء الاجتماعي في ضوء النسق و العناصر التي يعتمد بعضها على بعض تتعاون و تتساند من أجل تحقيق أهداف التنظيم الاجتماعي.

كما ترى أن النسق هو مجموعة أجزاء مرتبة ترتيبا معينا و منظما يتصل ببعض اتصالا فيه دقة و تنسيق من أجل تحقيق هدف ما أو وظيفة خاصة.[3]

ولذلك وعلى العموم فإن ما يهمنا من هذا المدخل هو استخدامنا إياه في ظل توفر شروط استخدام التحليل الوظيفي باعتبار أن المصنع منظومة لها حدودها الخارجية تحدد أطرها و تميزها عن بقية النظم و هو يتكون من مجموعة من الأفراد كل واحد منهم

---

[1].حسين صديق، **الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية**، مجلة جامعة دمشق، دمشق، العدد الثالث والرابع، 2009، ص 336.

[2].لؤي عبد الفتاح وزين العابدين حمزاوي ، **الوجيز في مناهج البحث العلمي و تقنياته**، مكتبة القادسية ، المغرب ، 2012 ، ص 8.

[3].حسين صديق ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 337 – 338

يشغل دورا اجتماعيا وظيفيا متميزا مكملا لأدوار الأخرين إضافة لوجود علاقات اجتماعية بين أعضاءه و ممارسات سلوكية تحددها النظم و المعايير الوظيفية التي يتفق عليها العاملون مهما كانت أدوارهم و مسئولياتهم و المصنع يعد منظومة لها أهدافها و غاياتها التي تسعى لتحقيقها بشتى الوسائل في ظل الاعتماد المتبادل بين خلايا المنظومة و التفاعل لتحقيق الاستمرارية[1].

ولذلك وعلى العموم يمكننا القول أننا استخدمنا في دراستنا مدخلين نظريين هما المدخل البنائي و المدخل الوظيفي حيث اعتمدنا على مسلمات و فروض كل منهما في الوصف و التحليل و التفسير بما يخدم موضوع دراستنا باعتبار أن المؤسسة الصناعية وحدة اجتماعية في إطار نسق أكبر و أعم هو المجتمع و يعد الأمن الصناعي أحد عناصر هذا النسق يسعى لإشباع حاجاته و تحقيق أهدافه بالاعتماد المتبادل و التكامل مع العناصر الأخرى لهذا النسق لتحقيق التوازن الذي لا يتحقق إلا في بيئة أمنة و خالية من المخاطر المهنية و هذا ما تسعى إليه المؤسسة محل الدراسة بتخصيص مصلحة تتكون من مجموعة من الأفراد كل واحد منهم يشغل دورا اجتماعيا وظيفيا متميزا مكملا لأدوار الآخرين لضمان إشباع حاجات هذا النسق لتحقيق توازنه و استمراره .

5- الدراسات السابقة

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في البحوث فهي مصدر غني للمعلومات التي يستفاد منها في جميع مراحل البحث، فهي توفر المعلومات النظرية و البيانات و الشواهد الواقعية انطلاقة يبنى على أساسها البحث و من الدراسات التي تخدم موضوعنا:

[1].احسان محمد الحسن ، مرجع سبق ذكره ، ص 75.

1.5 دراسات حول الأمن الصناعي

الدراسات العربية: دراسة الطالب فيصل بن مرزوق الشبلي (2012) "فاعلية معايرة الأجهزة في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة على الأمن الصناعي (دراسة ميدانية في أربعة منشآت صناعية بمدينة الرياض" شركة سابك ، مصنع الجزيرة للأدوية مصنع الراجحي للحديد و شركة نافا للصناعات الهندسية".[1]رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجيستر في العلوم الإدارية مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية (كلية الدراسات العليا). تمحورت اشكالية الدراسة حول التساؤل التالي : مـــا مـدى فاعلية معايرة الأجهزة المعتمدة على الأمن الصناعي في مدينة الرياض من وجهة نظر العاملين ؟ هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة تطبيق معايرة الأجهزة على الأمن الصناعي والتعرف على السلبيات والتحديات التي تواجه تطبيق معايرة الأجهزة على المنشآت الصناعية .

وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي كما اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وضم مجتمع الدراسة الموظفين والإداريين والفنيين في أربعة منشآت صناعية بمدينة الرياض (شركة سابك، مصنع الجزيرة للأدوية، مصنع الراجحي للحديد، شركة نافا للصناعات الهندسية، وقد تم استخدام العينة العشوائية بلغت 215 موظف [2]تم توزيعها على المصانع أعلاه، وقد تم استرجاع 140 استبان وتم استبعاد 11 استبان غير صالح للتحليل وبقي 129 استبان صالح للتحليل ممثل 63% من مجمل مجتمع الدراسة.

[1].فيصل بن مرزوق الشبلي ، **فاعلية معيارة الأجهزة في الهيئة السعودية للمواصفات و المقاييس و الجودة على الامن الصناعي**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيسيتير (غير منشورة) كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، السعودية 2012.

[2].فيصل بن مرزوق الشبلي ، مرجع سبق ذكره .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة لاختلاف متغير العمر و المستوى التعليمي و متغير عدد سنوات الخدمة .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة الذين أعمارهم 40 سنة فأكثر و الذين مستواهم التعليمي (دبلوم تقني) و مستواهم التعليمي (بكالوريوس) والذين عدد سنوات خدمتهم من 15 سنة فأكثر و الذين عدد دوراتهم التدريبية بمجال الأمن الصناعي دورتان فأكثر [1]

ثـــــــــانيا : دراسة الطالبة أميمة صقر المغني (2007) "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة." عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في إدارة الأعمال مقدمة إلى كلية العلوم التجارية، الجامعة الإسلامية، تمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الجوهري التالي : ما مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ؟ وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة كونه أكثر المناهج استخداما في العلوم الاجتماعية، ولأنه يناسب الظاهرة محل الدراسة، كما تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، في جمع البيانات الأولية من أصحاب المنشات الصناعية عن طريق الإستان، حيث بلغت عينة الدراسة 258 شخص إضافة إلى الاعتماد على الدراسات السابقة والاستطلاعية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: – توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين فعاليات إجراءات السلامة والصحة المهنية، الالتزام بتطبيق وتوفير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية .

[1].أميمة صقر المغني، **واقع إجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في منشأت قطاع الصناعات التحويلية،** رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستير (منشورة) كلية التجارة الجامعة الاسلامية ، غزة 2005/ 2006.

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية وبين فعاليات إجراءات السلامة والصحة المهنية.
- المنشآت الصناعية لا تهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث العمل كما أن المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت الصناعية بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية، في حين تهتم المنشآت الصناعية بذلك[1].

2.1.5 الدراسات الجزائرية

دراسة الطالبة سلامة أمينة (2018) "لثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة) [2]. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) مقدمة إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة .تمحورت إشكالية الدراسة حول التالي: ماهو الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل وتسليط الضوء على الثقافة الأمنية في الجزائر بصفة عامة والمؤسسات الصناعية بصفة خاصة، وذلك من خلال تحليل الأسس والمعايير التي يقوم عليها الأمن الصناعي في الوقاية من الأخطار المهنية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كما اعتمدت على العينة الطبقية المنتظمة نظرا لتوزع العمال على ثلاثة طبقات مهنية (إطارات، عمال التنفيذ، أعوان التحكم) وبلغ عددهم 553 عامل، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات إضافة إلى اعتمادها على السجلات والوثائق والمقابلات إضافة لأداة الملاحظة.

[1] .أميمة صقر المغني ، مرجع سبق ذكره.

[2].أمينة سلامة ، **الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية**، رسالة لنيل شهادة دكتوراه (منشورة) الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة (الجزائر) ، 2018/2017.

أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

-إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسات الصناعية، وذلك عن طريق البرامج الإرشادية والتوعوية وارساخها في ذهن العامل حتى تصبح مسلمة في حياته المهنية.

- كلما كانت هناك توعية وقائية كلما قلت الحوادث.
- تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل .
- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث .
- تساهم السمات الشخصية في التقليل من حوادث العمل [1].

ثـــــــانيا : دراسة الطالب دوباخ قويدر (2009) "دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB ببسكرة." مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر في علم النفس، تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية، مقدمة إلى كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا . تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤل التالي : هل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية؟

تندرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية نظرا لطبيعة الموضوع وما تحتاجه الظاهرة من وصف وتصوير كمي، تحليل دقيق للإحاطة أكثر بجوانب المشكلة، قد تم الاعتماد على أربعة تقنيات في جمع المعلومات هي المقابلة الحرة مع رئيس مصلحة الوقاية والأمن الصناعي، إجراء الباحث أيضا مقابلات مع العمال إضافة لاستخدامه أداة الملاحظة المباشرة، كما اعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع أكبر كم من المعلومات كما

[1].أمينة سلامة ، مرجع سبق ذكره .

استعان الباحث بالدراسة الاستطلاعية والتي مكنته من اختيار المكان المناسب لإجراء الدراسة الميدانية أما عن عينة الدراسة فقد تمت اختيارها وفق الطريقة العشوائية البسيطة وبلغت 38 عامل أما عن المقابلة فقد أجريت مع 10 عمال إضافة لذلك استخدم الباحث أسلوب المعالجة الإحصائية المتمثل في حساب النسبة المئوية وغيرها[1].

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تبين من خلال اجابات أفراد العينة على بنود الاستبيان التي تقيس مدى استفادتهم من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية أن معظمهم أكدوا الاستفادة منه من خلال تأكيد 89.46% منهم على العلاقة الوثيقة بين مواضيع التدريب التي تلقوها وبين الأمراض المهنية .
- أكد معظم أفراد العينة استفادتهم من محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل، أكد معظمهم ضرورية أساليب التوعية الوقائية وهذا بنسبة 92.18%
- أكد معظم أفراد العينة من خلال إجابتهم على بنود الاستبيان عن استفادتهم من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من الأمراض المهنية وذلك بنسبة 97.36% كما أكد معظم أفراد العينة على أهمية الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية للحفاظ على السلامة الصحية من الأمراض المهنية[2].

[1].قويدر دوباخ ، **دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية نمن إصابات حوادث العمل و الامراض المهنية،** مذكرة لنيل شهادة الماجيستير (منشورة) كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ،ى جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة (الجزائر) ، 2008 / 2009.

[2]. دوباخ قويدر، مرجع سبق ذكره .

2.5 دراسات حول القطاع الصناعي الخاص في الجزائر

أولا : دراسة من إعداد (الهاشمي مقراني ، بلقاسم بوقرة ، الطاهر بوشلو ومحمد السبع) تحت إشراف الباحث الهاشمي مقراني (2010) ."القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد (التجربة الجزائرية) (دراسة ميدانية بمؤسستي : أولا مؤسسة تيدور الجزائر بباتنة ثانيا : مؤسسة كومودور بباب الزوار بالجزائر العاصمة) . دراسة مقدمة لمخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة جامعة منتوري ، قسنطينة (الجزائر)[1]. تبلورت إشكالية الدراسة بطرح التساؤلات التالية :

- هل القطاع الصناعي الخاص يمتلك الشروط الموضوعية التي تمكنه من مواجهة تحديات العولمة والدخول إلى اقتصاد السوق ؟
- ما هي قيم العمل السوسيوثقافية السائدة في القطاع الصناعي الخاص و التي من شأنها أن تؤثر في عملية الانتاج.
- إلى أي مدى يمكن القول أن القطاع الصناعي الخاص يسهم في التنمية الإقتصادية الوطنية ؟

تندرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية مما فرض على الباحثين استخدام جملة من التقنيات والتي تمثلت في الملاحظة المباشرة، دليل المقابلة والاستمارة ، كما تمثل مجتمع الدراسة في مؤسستين تقع الأولى بباب الزوار وبلغ عدد عمالها 44 عاملا أما الثانية فتقع بباتنة، ونظرا القلة عدد العمال بالمؤسستين قرر الباحثون إجراء دراسة حالة للمؤسستين كما طبق الباحثون جملة من الطرق الإحصائية والتي تتماشى ومتطلبات البحث كالنسب المئوية ومقاييس النزعة المركزية...

[1].الهاشمي مقراني وأخرون، **القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد : التجربة الجزائرية** ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة قسنطينة ، 2010.

أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة :

- المؤسسات الصناعية الخاصة عامة والمدروستين خاصة، ليست لها يد عاملة مؤهلة تتماشى ومتطلبات السوق المحلية حاليا فقد تبين أن أغلب عمال المؤسستين لهما مستوى تعليمي وثانوي.
- تبين أن نسبة هامة من عمال المؤسستين قدرها 26.5 غير مختصين.
- المؤسستان لا تهتمان بالتكوين
- عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية الإنتاجية
- تخوف أرباب العمل من الانفتاح الاقتصادي لعدم وجود الإمكانيات المادية والبشرية
- تساهم المؤسسات الخاصة في تقليل من البطالة [1].

موقع الدراسات السابقة مع دراستنا

بعد استعراضنا للدراسات السابقة وجدنا أنه من الضروري إجراء تقييم عام حولها:

أوجه التشابه: تتشابه دراستنا مع الدراسات السابقة في النقاط التالية: استخدام المنهج الوصفي، تقارب الفترة الزمنية التي قامت بها هذه الدراسات مع دراستنا.

أوجه الاختلاف: تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة في جملة من النقاط أهمها :

- استخدمت الدراسات التي بين أيدينا الاستبيان كأداة رئيسية إضافة إلى الأدوات الأخرى أما دراستنا فقد اعتمدت على المقابلة كأداة رئيسية.
- اعتمدت الدراسات التي بين أيدينا على العينة العشوائية أما دراستنا فقد استخدمت العينة القصدية بما يتماشى و طبيعة البحث(كيفي).[2]

[1].الهاشمي مقراني ، مرجع سبق ذكره.

[2].محمد زوزي ، مرجع سبق ذكره.

- ركزت معظم الدراسات على الوصف الدقيق وأهملت التحليل العميق وهذا ما حفزنا لإجراء دراسة سوسيولوجية وفق مقاربات نظرية تمثل الإطار المرجعي للتحليل والتفسير.
- تندرج أغلب الدراسات التي بين أيدينا من تخصصات مغايرة لتخصصنا .

مجالات الاستفادة:

- ✓ أفادتنا الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري وإثراؤه بالمعلومات التي ساعدتنا في تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلات الدراسة، هذا ما يبرز لجوءنا لإدراج دراسات متعلقة بالقطاع الصناعي الخاص في الجزائر.
- ✓ تعميق مشكلة الدراسة والتمكين من تحقيق الأهداف بدقة ومن خلال استعراضنا للدراسات السابقة تمكننا من تحديد النقاط المهمة التي يمكن تناولها بشكل جيد وهذا ما مكننا من تحديد الخطوات المنهجية المناسبة لموضوع دراستنا.
- ✓ الاستفادة منها في تحديد بناء الإجراءات المنهجية مثل اختيار المنهج الملائم للدراسة، الأساليب المناسبة، نوع العينة.

الدراسة المتبناة لموضوعنا:

بعد عرضنا للدراسات السابقة وإلقاء نظرة عامة حولها وجدنا أن الدراسة الأقرب إلى موضوعنا هي دراسة الطالبة سلامة أمينة والتي أتت بعنوان : الثقافة الأّمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية حيث تقترب هذه الدراسة من تخصصنا كونها تندرج ضمن تخصص علم اجتماع إدارة وعمل، كما تقترب من حيث الفترة الزمنية التي أنجزت بها إضافة لقيامها بميدان صناعة الكوابل واعتمادها على المنهج الوصفي، لقد ساعدنا هذه الدراسة كثيرا في تحديد النقاط المهمة التي يمكن الوقوف عليها وتناولها، فقد سعينا من خلال دراستنا إلى التعرف على وسائل وإجراءات

الأمن الصناعي والأخطار التي تواجه العمال بمجال تصنيع الكوابل، مع مدى وعي العمال بها في المؤسسات الصناعية الخاصة باعتبارها أداة فعالة في التنمية الاقتصادية بالجزائر، كون الدراسة التي بين أيدينا ركزت فقط على دور الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل، كما ساعدتنا في تحديد المقاربة النظرية المناسبة رغم أنها اعتمدت على المدخل البنائي الوظيفي واستخدامنا كل من المدخل البنائي والمدخل الوظيفي كل على حدى، هو ما مكننا من الاقتراب من الواقع والاستعانة بكلتا النظريتين في التحليل والتفسير الدقيق، إضافة إلى اعتمادنا على هذه الدراسة في بناء الإجراءات المنهجية المناسبة لموضوعنا.

6 - الاطار المكاني والزماني للدراسة

1.6 المجال المكاني: تمت الدراسة الميدانية لهذه الدراسة بمؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة (Cablerie Sidi Bendehiba) التي تقع ببلدية ماسرة، ولاية مستغانم وهي مؤسسة خاصة.

2.6 المجال الزمني :" ونقصد به الفترة التي تمر فيها جمع المعلومات والبيانات في ميدان الدراسة، كان المجال الزمني الذي قمنا به من خلاله بزيارة المؤسسة محل الدراسة متقطعا، حيث أجرينا الدراسة الاستطلاعية انطلاقا من 2019/02/15 وخلال هذه المدة تم شرح موضوع الدراسة وأهميته، كذلك الحصول على المعلومات اللازمة الخاصة بدراسة المجال المكاني والبشري، أما المرحلة الثانية فامتدت ابتداء من 2019/02/20 ودامت 05 أيام، هي فترة الدراسة الفعلية حيث قمنا بإجراء مقابلات مع العمال وكذلك إجراء مقابلة مع رئيس مصلحة (HSE) وهي مصلحة الوقاية، صحة وبيئة.

3.6 المجال البشري : يتمثل المجال البشري لدراستنا في عمال مصلحة السحب والعزل والغلاف Tréfilage et câblage، كما تم جمع بيانات ومعلومات ذات أهمية من فريق مصلحة (HSE) خاصة المقابلة التي أجريناها مع رئيس هذه المصلحة.

7- منهج و تقنيات الدراسة

1.7 منهج الدراسة : تندرج دراستنا ضمن البحوث الكيفية والتي تعد " نوع من البحوث العلمية تفترض وجود حقائق وظواهر اجتماعية يتم بناؤها من خلال وجهات نظر الأفراد والجماعات المشاركة في البحث" .[1]ومن الخصائص المركزية للبحث الكيفي ملائمة الموضوع للمنهج الذي يعد بمثابة " الطريق المؤدي للكشف عن الحقائق بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة"، وقد عبر عنه الباحث **موريس أنجرس** باختصار أنه " مجموعة منظمة من العمليات التي تسعى لبلوغ هدف"[2]

ولتحقيق هذه الخاصية اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي كونه "أسلوب من أساليب التحليل المركز بناءا على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فترة أفترات زمنية، ذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".[3] إذ يعد المنهج أكثر المناهج استخداما في البحوث السوسيولوجية، قد اعتمدنا عليه في دراستنا لأنه يناسب طبيعة موضوع الدراسة وبما يتميز به من خصائص تخدم أغراض البحث والإجابة عن التساؤلات كونه يسعى للوصف بالتركيز على دراسة الأوضاع الراهنة ورصده للظاهرة

[1].عامر قندلجي ، **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية** ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الأردن ، 2008، ص45.

[2].نادية عيشور وأخرون ، **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية** ، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع ، الجزائر، ص 210.

[3].مرجع نفسه ، ص 216.

بهدف فهم مضمونها بعد جمع معلومات حقيقية وأوصاف دقيقة حول الظاهرة محل الدراسة.

2.7 تقنيات الدراسة

التقنية وهي " الوسيلة التي يتم توظيفها في مرحلة معينة من الطريقة أو المنهج كما أنها تسمح بتنفيذ الطريقة أو المنهج بالشكل الملائم ويمكن أن نشير على مستوى البحث إلى مجموعة من التقنيات أو الوسائل مثل تقنية الاستمارة وتقنية الإحصاء..."[1]أما عن التقنيات المعتمدة في دراستنا فهي:

1.2.7 الملاحظة المباشرة :وهي " مراقبة وتسجيل معلومات سلوك الظاهرة المدروسة وتعد من أقدم وسائل جمع المعلومات حول ظاهرة معينة، تستخدم خصوصا في الظواهر الطبيعية، هي عبارة عن مراقبة ومتابعة سلوك الظاهرة المدروسة والظروف المحيطة بها لمدة زمنية معينة باستخدام وسائل متعددة".[2] كان استخدامنا للملاحظة بغرض جمع معلومات شاملة ودقيقة حول موضوع دراستنا، واستخدامنا الملاحظة المباشرة التي هي "النظرة أو الانتباه إلى سلوك اجتماعي معين دون المشاركة الفعلية فيه"[3]أثناء الفترة الاستطلاعية حيث مكنتنا من التعرف على ميدان الدراسة وخصوصياته كما ساعدتنا في صياغة فروض الدراسة، وأجرينا الملاحظة على العمال بهدف رصد سلوكاتهم ونشاطاتهم بما يخدم أغراض الدراسة، إضافة إلى ذلك فقد استخدمناها أثناء إجراء المقابلات، فعن طريقها تمكننا من استخلاص إجابات كنا في غنى عن طرح أسئلة حولها (توفر وسائل الحماية الشخصية، ظروف العمل، الأخطار المحتملة...الخ).

---

[1].نادية عيشور وأخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 298.

[2].ابراهيم بختي ، **الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية (المذكرة ، الأطروحة التقرير ، المقال) وفق طريقة ال IMRAD** ، ط 1 ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2015 ، ص 14.

[3].ناديا عيشور و أخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 302.

2.2.7 المقابلة : ويعرفها موريس أنجرس أنها : " تلك التقنية المباشرة التي تستعمل لمسائلة أفراد على انفراد وفي بعض الحالات مجموعات بطريقة نصف موجهة"[1].ومن أنواع المقابلة اخترنا **المقابلة النصف موجهة** ويسميها الباحث " معن خليل عمر" المقابلة شبه قياسية، في هذا النوع من المقابلة يقوم الباحث بتحديد مجموعة من الأسئلة بغرض طرحها على المبحوث مع احتفاظ الباحث بحقه في طرح أسئلة من حين لأخر دون خروجه عن موضوع البحث[2].انصب اختيارنا على تقنية المقابلة لأنها تناسب موضوع دراستنا واستخدمنا المقابلة النصف موجهة كنوع للحيلولة دون الخروج عن موضوع المقابلة وأهدافها، حيث قمنا بإجرائها مع مجموعة من عمال مصلحة السحب والعزل والغلاف " بمصنع سيدي بن ذهيبة للكوابل، كما قمنا بإجرائها مع مسئول الأمن الصناعي وكان الهدف منها تحصيل أكبر كم من المعلومات من أفواه المبحوثين والتعمق بموضوع الدراسة والتحكم بجوانبه المختلفة، كما مكنتنا من ملاحظة الظروف المادية المحيطة بالمبحوثين وسلوكاتهم.

8. عينة الدراسة

العينة هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة على أن تكون ممثلة له[3]. استعملنا في دراستنا **العينة القصدية** وهي نوع من أنواع العينات الغير احتمالية، يستخدم فيها الباحث الحكم الشخصي على أساس أنها الأفضل لتحقيق أهداف الدراسة [4] ، فقد قمنا باختيار عينة الأفراد الذين أجرينا معهم المقابلة بما يتلاءم وطبيعة البحث الكيفي وبما يخدم أهداف الدراسة، فهذه العينة مناسبة لبحثنا، حيث أنصب اختيارنا على عمال

[1].نبيلة حمديشة ، المقابلة في البحث الاجتماعي ، **مجلة العلوم الإنسانية** ، سكيكدة (الجزائر) العدد الثامن ، 2012، ص 98.

[2].معن خليل عمر ، **مناهج البحث في علم الاجتماع** ، دار الشروق ، عمان ، 2004 ، ص 230.

[3].رشيد زرواتي ، **مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، ط 1 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2007 ، ص 334.

[4].ادية عيشور وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 267.

مصلحة السحب والجدل والغلاف باعتبارهم الفئة العمالية الأكثر عرضة للأخطار المهنية بالمؤسسة.

الفصل الأول: الفصل الأول : الأمن الصناعي دراسة سوسيوتنظيمية

تمهيد

1.ماهية الأمن الصناعي

2.نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي

3.أهمية الأمن الصناعي

4.أهداف الأمن الصناعي

5.أبعاد الأمن الصناعي

6.إجراءات الأمن الصناعي

7.عناصر الأمن الصناعي

8.برامج الأمن الصناعي

9.لجان الأمن الصناعي

10.الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية الجزائرية

11.الهيئات الوصية عن الأمن الصناعي بالجزائر

- **خلاصة الفصل الأول**

تمهيد

تسعى المؤسسات الصناعية والاقتصادية خاصة منها في القطاع الخاص إلى تحقيق أعلى معدلات الأداء والإنتاجية، وهذا يتطلب اختيار واهتمام كبير للمورد البشري العامل بها، إذ يعد محور العملية الإنتاجية، لذلك تحاول على توفير كافة الجوانب التي تجعله يشعر بارتياح في العمل، ويسعى جاهدا للرفع من أدائه، ولهذا تخصص مصالح للأمن الصناعي، وهو الذي يعنى بتوفير ظروف عمل أمنة وصحية مناسبة في مكان العمل نظرا للدور البارز الذي يلعبه في مساعدتها على تحقيق أهدافها وبأقل التكاليف تفاديا للإصابات والمخاطر في مكان العمل، ففي هذا الفصل الذي يحمل عنوان الأمن الصناعي قمنا بتقسيمه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول لطبيعة الأمن الصناعي (مفهوم، نبذة تاريخية، أهميته، أهدافه، أبعاد عناصر، برامج ولجان الأمن الصناعي).

أما في المبحث الثاني فقد قمنا بتسليط الضوء على الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالتركيز على أهم تشريعاته والهيئات الوصية عنه في الجزائر.

1.ماهية الأمن الصناعي

تعددت المفاهيم حول الأمن الصناعي واختلفت في تحديد مفهوم شامل وموحد لهذا اقتربنا من أهم التعاريف الخاصة به خاصة في المجال السوسيوتنظيمي، فيمكن تعريفه عالميا بأنه" الصحة والسلامة المهنية حيث يعنى بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في أماكن العمل، وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة، التي تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الإنتاجية منذ التفكير في اختيار موقع المنشأة، على أخر مرحلة من مراحل الإنتاج، مع وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع هذه المخاطر، والعمل على تطويقها والحد من انعكاساتها عند حدوثها."[1] لا شك من أن الهدف من هذه التدابير هو توفير الحماية الشاملة والكافية لكل من عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري الذي يعتبر بمثابة المحور الأساسي في العملية الإنتاجية الصناعية لكل هذه التدابير الوقائية ويؤمن أسباب التقدم و الازدهار.

كما يمكن تعريف الأمن الصناعي بأنه:" الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضا العامل عن عمله فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل ، و حل المشكلات الصناعية حلا علميا"[2].

وقد أشار بعض الباحثين في تعريفهم للأمن الصناعي أنه يجمع بين الأمن والصحة معا في حماية الموارد البشرية و رعايتها صحيا تجسيدا للمبدأ القائل الوقاية خير من العلاج فالأمن الصناعي يتضمن نظامين متكاملين معا هما :

---

[1].إدريس عماري، **دور نظام الأمن ولسلامة المهنية في تقليص حوادث وإصابات العمل داخل المؤسسة النفطية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)، 2015 ، ص 03 .

[2].عباس أبو شامة، **الأمن الصناعي**، ط 1، أكاديمية نايف للعلوم القومية، الرياض، 1999 ، ص 22.

1-الأمن الصناعي الذي يوفر وقاية للموارد البشرية من أخطار و حوادث العمل.

2-التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية و حماية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها العاملون في مواقع العمل.[1]

كما قد عرفه البعض بأنه: " توفير ما يلزم من الشروط والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة و صحية بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها أمراض مهنية أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية و البشرية "[2]. عموما من خلال ما سبق ذكره نجد الاختلافات واضحة بين أصحاب التعاريف السابقة للأمن الصناعي، وذلك مرده إما على جانب واحد من جوانب الأمن الصناعي دون أخر، و إما إلى تعدد الفروع والتخصصات العلمية التي تنظر للأمن الصناعي من زاويتها الخاصة.

2. نبذة تاريخية عن الأمن الصناعي

بينت الدراسات أن ظهور موضوع الأمن الصناعي والصحة المهنية، كان منذ عصور موغلة في القدم، إذ تناولت الكتابات والرسومات على أوراق البردي لقدماء المصريين أوصافا دقيقة وشاملة للكثير من الأمراض التي تنتج عن ممارسة الأعمال المهنية التي اعتادوا عليها، فقد لوحظ وقتها أن الأشخاص الذين يعملون في صناعة وسن الأسلحة يصابون بأمراض الربو نتيجة لاستنشاقهم ذرات الغبار المتطايرة، حيث كانت أسلحتهم في ذلك الحين تصنع من حجر الجرانيت، كما أشارت هذه البرديات أن العازفين على الآلات الموسيقية في المعابد الفرعونية يصابون في عمودهم الفقري وأيضا انتشرت مفاهيم الصحة المهنية في عهد الإغريق والرومان، حاول الكثير من العلماء وضع أسس

[1].عادل حرحوش ومؤيد سعيد السالم، **إدارة الموارد البشرية، مدخل اساتراتيجي**، ط 3 ، عالم الكتب الحديث، عمان (الأردن)، 2009 ، ص، ص،250-251.

[2]مهدي حسن زويلق، **إدارة الموارد البشرية**، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، (الأردن)، 2001، ص، ص233-234.

صحية لحماية العاملين من خلال وضع نظام غذائي معين، يتكون من عناصر أساسية هامة، عمل العالم الإيطالي برنارد وساماسين على تطوير علم طب الصناعات ووضع أسس للوقاية من الأمراض المهنية[1].

وبالرغم من الأسس البسيطة التي وضعت في تلك الفترة إلا أنها استطاعت أن تجعل منها بداية لتطوير مفهوم الأمن الصناعي والسلامة المهنية.

3.أهمية الأمن الصناعي

تسعى الدول عامة والنامية منها خصاصة إلى تطبيق مبدأ الوقاية بالنسبة للقوى البشرية العاملة، التي تعتبر الثروة الحقيقية والرائدة في مجال الإنتاج، وهناك إجماع بين المفكرين والكتاب والممارسين لنظام الأمن الصناعي، أن الوقاية تعتبر صمام الأمان الذي يوفر للمجتمع جهودا وأموالا ووقتا، هي عوامل ضرورية بمجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن الوقاية تحفظ القدرات البشرية وتصونها وتمنحها القوة للاستمرار في عملية النمو والرخاء والتطور. لكن مهما كانت أساليب الوقاية متوفرة ومتطورة، مرتكزة على وعي وتدريب عاملين، فإن الحوادث والإصابات محتملة الوقوع كخلل مفاجئ في الآلة والخطأ غير مقصود من العامل، ومع ذلك فإن التطبيق المنظور والأمثل لأساليب الوقاية كفيل بالوصول بعدد الحوادث وجسامتها إلى ضررها الأدنى [2].

ويمكن تلخيص أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية على حد سواء، حيث تعود الفائدة لكل من الوحدة الإنتاجية والأفراد العاملين:

أ.بالنسبة للوحدة الصناعية يحقق برنامج الأمن الصناعي ما يلي:

---

[1] ناصر منصور الروسان وآخرون، **الأمن الصناعي والسلامة المهنية**، ط 1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 11.

[2] رضا صاحب أبو أحمد علي، سنان كاظم الموسوي، **وظائف المنظمة المعاصرة**، نظرة بانورامية عامة، ط 1، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 178.

- منع حدوث التلف لوسائل الإنتاج المادية
- الحد من التكاليف المباشرة والغير مباشرة للإنتاج
- تحقيق سمعة الوحدة الصناعية

ب – بالنسبة للأفراد العاملين: يحقق برنامج الأمن الصناعي ما يلي:

- منع حدوث الإصابات الجسدية التي تسبب الموت أحيانا.
- حماية الادخار المادي للأفراد.
- تعزيز مكانة الفرد داخل الوحدة بالسمعة الجيدة لالتزامه و تطبيقه قواعد و إجراءات الأمن الصناعي بالمؤسسة .[1]

تثبت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات الفزع والقلق الذي ينتابهم، وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات تحمل بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم من حين لأخر[2].

ومن خلال كل هذا يمكننا أن نستخلص مدى أهمية الأمن الصناعي بحماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية بما يعود بالفائدة على كل من الوحدة الإنتاجية والأفراد العاملين بها، كذا المجتمع ككل باعتبار أن الإنسان أساس كل تنمية ونمو وتطور.

4. أهداف الأمن الصناعي

يسعى الأمن الصناعي لتحقيق حملة من الأهداف أهمها:

✓ **تقليل تكاليف العمل:** الإدارة السلمية لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير المشاكل المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية والتي تكلف المنظمة الكثير

[1].بن تربح تربح، أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعما لتنمية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة، **مجلة دراسات** (العدد الاقتصادي)، العدد 18، 2012، ص 28.

[2].عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمد سنجق، **إدارة الموارد البشرية**، الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، ط 1، دار الكتب الوطنية، ليبيا 2008، ص 308.

من التكاليف والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين وعائلاتهم من بعدهم وكذلك تعطل العمل.

- ✓ **توفير بيئة صحية وخالية من المخاطر:** إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية للإضرار بالعاملين أثناء عملهم إن هذه المسئولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على تقليل الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية ، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل بل يتعداها ليلمس مشاعر العاملين داخل المنظمة كذلك الزبائن المتعاملين معها.
- ✓ **توفير نظام العمل المناسب:** وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أي إصابة أو حادث أو مرض.
- ✓ **تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة و العاملين:** فالإدارة الجدية للوقاية والأمن الصناعي تعطي سمعة جيدة للمنظمة اتجاه المنافسين وتؤدي لاستقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات[1] . خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد الأمن الصناعي التي من شأنها رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم

[1]. بوخلوة نوح، **دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل الحوادث المهنية للشركات البترولية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر (غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)، 2015،ص 6.

بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم. تحديد طرق الأداء وتسيرها بأقل المجهودات وأقل التكاليف والأخطار. [1]

5.أبعاد الأمن الصناعي

للأمن الصناعي عدة أبعاد أهمها ما يلي:

1.5 البعد الاقتصادي: مما لا شك فيه أن عدم كفاية احتياطات وإجراءات الأمن الصناعي داخل أي منشأة، يزيد من احتمال وقوع حوادث العمل التي تنجم عنها الإصابات والأمراض المهنية، فتؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وعلى اقتصاد البلد بشكل عام.

2.5 البعد الاجتماعي: يؤثر الأمن الصناعي على علاقات الأفراد الاجتماعية في مكان العمل وخارجه، أي ضمن إطار مجتمعاتهم التي يعيشون فيها بكل ما يتضمن هذا المفهوم من علاقات تؤثر على مجهود الفرد أثناء أدائه لعمله، بما يواجهه من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤديه وما يسببه من حوادث، و تشمل=العلاقات المتأثرة العلاقات العمالية (العلاقات بين العمال أنفسهم، العلاقة بين العامل والمسئول المباشر وبين العامل وصاحب العمل ...) كما تشمل العلاقات خارج مكان العمل (مكان وظروف العمل، العلاقات الأسرية، كيفية قضاء وقت الفراغ...)[2] إذ أن الأمن الصناعي يسعى جاهدا للحفاظ على العنصر البشري داخل المؤسسة الصناعية من خلال محاولة القضاء

[1].سهيلة بوسعيد، **دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية**، مذكرة لنسل شهادة ماستر (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)، 2015 ، ص 4.

[2].ماجدة نوار، **فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين**، مذكرة لنيل شهادة الماستر (غير منشورة) ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر)، 2015، ص 18 -193.

على حوادث العمل ولأمراض المهنية وما ينتج عنها من أضرار صحية على شكل إعاقات وأمراض مزمنة ووفيات، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية.

3.5 البعد القانوني: أدى تطور الصناعة ووسائل الإنتاج إلى تزايد المشكلات الناجمة عن وقوع الحوادث وإصابات العمل، مما أدى لتطور قوانين الأمن الصناعي وظهور العديد من الجماعات والهيئات المعنية بذلك، بدأت الدول تسن القوانين والتشريعات المتعلقة بالأمن الصناعي، كما ظهر كذلك التعاون الدولي بهذا المجال حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد بباريس 1919 ومازال دورا رياديا كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وعلى المستوى الدولي بتطوير الأمن الصناعي والسلامة المهنية.[1]

4.5.البعد النفسي: للانتقاء المهني دور كبيرا في حفظ أمن وسلامة العاملين، هو إجراء وقائي يهدف إلى اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه العقلية والجسدية مع مكان وطبيعة العمل، لتفادي حالات التناقض التي يمكن أن تكون سببا وجيها في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية. هذا ما يفسر لجوء المؤسسات إلى الاختبارات الأولية قبل توظيف لتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين، كما يولي علم النفس الحديث اهتماما كبيرا للعوامل النفسية التي يمكن أن تكون سببا في الحوادث والإصابات.[2]

6.إجراءات الأمن الصناعي

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بأمن العمال وسلامتهم، ذلك من خلال إجبار كل من أرباب العمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات واضحة بمجال الأمن الصناعي، وأهم هذه الإجراءات ما يلي :

[1].خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة و الصحة المهنية في الجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، **مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية**، الجلفة، (الجزائر)، العدد الرابع، د س، ص 208.

[2].المرجع نفسه، ص 209.

1.6.تحليل و قياس حوادث وإصابات العمل: إن دراسة وتحليل الحوادث والإصابات الحاصلة في وقت سابق وفي الفترة الحالية، توفر للإدارة إمكانية قياس مدى كفاءة برامج الأمن والسلامة المهنية ومقارنتها مع المنظمات المشابهة.[1]

2.6. تحسين بيئة العمل: تعتبر ظروف العمل من أهم مصادر الحوادث المهنية، لذلك فالحد من مخاطر بيئة العمل من أهم إجراءات الأمن الصناعي، يتحقق ذلك من خلال إجراء تحسينات جزئية لا تؤثر على تنظيم العمل وأساليبه/ إلا أنها تحدث أثارا ونتائج ملموسة كتزويد مكان العمل بالإضاءة المناسبة والتحكم في درجة الحرارة داخل مكان العمل ودرجة الرطوبة والإقلال من الضوضاء قدر المستطاع وتحديد معدل السرعة المناسبة للعمل[2].

3.6.النظام والنظافة: هما عنصران أساسيان في الوقاية من المخاطر في مكان العمل لذلك يجب العمل بإجراءات تضمن النظام والنظافة كإعداد جداول لوظائف التنظيف والصحة وتعيين أماكن مخصصة لتغيير ملابس العمل، إنه من الضروري تنظيم مكان العمل بوضع أدوات العمل بأماكن مخصصة لتجنب الصدام بها أثناء العمل...[3]

4.6.استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية: إن الوحدة التنظيمية المسئولة عن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة معنية بتوفير معدات ووسائل الخاصة بالأمن الصناعي وهي متمثلة في: – استخدام معدات الواقية السمعية للوقاية من مخاطر الضوضاء مثل سدادات الأذن. ضرورة ارتداء اللباس الواقي مثل المآزر واللباس الواقي من الإشعاعات .

---

[1].فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية ، **الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، الشلف، العدد8، 2012 ، ص27.

[2].رمضان عبد مومن وحمزة معمري، حوادث العمل وأساليب خفضها ، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، الجزائر، ص 564.

[3].جودي حمزة ومولاي الحاج مراد، حوادث العمل وأساليب الوقاية منها في المؤسسة الصناعية، **مجلة أفاق علمية**، وهران، العدد الأول، 2018 ، ص 261.

استخدام القفازات لحماية اليد والأصابع من الإصابة، ضرورة ارتداء الأحذية الواقية. ضرورة استخدام القناع الواقي من الغازات، وكذلك ضرورة استخدام القناع الواقي للعينين (النظارات).[1]

5.6. تحسين المناخ الاجتماعي: ويتم هذا من خلال تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وانتهاج أسلوب الإدارة بالمشاركة وإقحام العمال في اتخاذ القرارات خاصة تلك المتعلقة بالأمن الصناعي، توفير نمط قيادي تشاركي يمكن من الإصغاء لمشاكل العمال وانشغالاتهم واشتراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريب والتقييم لقدرات ومؤهلات كل فرد، هذا يعطي مسألة الوقاية من المخاطر المهنية أهمية في الحفاظ على سلامة العمال.

6.6. **تشجيع المسئولية الفردية:** وذلك من خلال تكريس وعي الفرد بأهميته في نمو المؤسسة وتطورها، إضافة لاشتراكه في وضع السياسة الداخلية للمؤسسة بمجال الأمن الصناعي، والعمل على تعزيز مسئولية كل فرد اتجاه السلامة المهنية مهما كان موقفه في هيكل المؤسسة.[2]

وبناءا على ما تم التطرق إليه، يجدر بإدارة كل مؤسسة صناعية اتخاذ الإجراءات الكفيلة بخفض الحوادث إلى حدها الأدنى، حماية العمال من مختلف الأمراض والأخطار المهنية.

[1].أميمة صقر المغني، مرجع سبق ذكره ، ص 28.

[2].عصام بلعيد، **الأمن الصناعي وفعالية التنظيم**، مذكرة لنيل شهادة ماستر (غير منشورة) ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة (الجزائر)، 2016 ، ص 30.

7.عناصر الأمن الصناعي

- إن المسئولية اتجاه رعاية وحماية العاملين يجب أن تكون مسئولية المستويات الإدارية جميعا أي مسئولية المدراء والرؤساء أفراد كانوا أو جماعات، لذلك فهي تتدرج تحت مسئوليات الإدارة المطلوبة لحماية ورعاية العاملين.
- إن المسئولية موضع التنفيذ تتطلب أنشطة إدارية وأساليب إدارية منسقة ومتفاوتة من شأنها حماية العاملين ويتطلب وجود سياسة الحماية والرعاية وتطبيقها على مستوى المؤسسة.
- إن الأساليب والإجراءات الفعلية لتطبيق سياسة الحماية والرعاية يجب أن يكون هدفها فقط وقاية العاملين ضد ما قد يؤثر على قدراتهم الفعلية والذهنية، يشمل أيضا الحفاظ عليهم ورعايتهم وتأتيهم عن طريق الأساليب العلاجية والجراحية والدوائية بما في ذلك التدريب والتأهيل، بهذا يمكن من أصابه عجز أو ألم به مرض إلى مجتمع العمل بالمقدرة نفسها وليس فقط بالمعدات الميكانيكية بل تشمل كل العمال بغض النظر عن طبيعة وأسلوب عملهم.[1]

8.برامج الأمن الصناعي

تضم برامج الأمن الصناعي مجموعة من العناصر أهمها:

- ✓ الاجتماعات اليومية أو الأسبوعية في مكان العمل لمن له علاقة بالموضوع.
- ✓ الإعلانات التحذيرية.
- ✓ البرامج المنظمة للتفتيش.
- ✓ لوحات الإعلانات، غالبا ما تنشر صور للحوادث التي يمكن أن يسببها العمل.
- ✓ الشرائح والأفلام والإعلانات الإرشادية.

[1].أمينة سلامة، مرجع سبق ذكره، ص 130.

- ✓ المنشورات التي يمكن أن تبين واقع التحقيقات الخاصة بالحوادث أو ما يمكن أن يسببها.
- ✓ المكافآت في حالات الالتزام بقواعد الأمن الصناعي والإجراءات التأديبية في حالت التقصير.
- ✓ أشرطة الفيديو حول الحوادث وأسبابها.
- ✓ الإحصاءات والسجلات.
- ✓ المواضيع المتعلقة بملابس ومعدات السلامة.[1]

1.بشكل عام فإن برنامج الأمن الصناعي في المؤسسات يعتمد في تحقيق **الحماية والسيطرة** على أسلوبين هما:

- إتباع نظام البطاقات الشخصية للتعريف بشخصية العمال داخل مكان العمل.
- حماية وثائق والمعلومات بإتباع إجراءات الحد من التلف والضياع والسرقة عن طريق الكمبيوتر.
- التحكم في المفاتيح والأقفال، ذلك لمنع الدخول للمباني أو الخزانات التي تحتوي على أشياء ذات أهمية لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق بذلك[2].
- علامات تحديد الاتجاهات والمسارات ووضع الإشارات التحذيرية، ذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن الخطرة.

2.السيطرة والحماية الخارجية: وتتضمن ما يلي:

- تركيب الموانع الإنشائية: وهي بمثابة أسوار أمنية وتركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، وكلها موانع تساعد الكشف على من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.

[1].مفتاح عبد السلام الشويهدي، **الصحة والسلامة المهنية**، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2008، ص 190.

[2].دوباح قويدر، مرجع سبق ذكره، ص،ص 27 ، 28.

- إنشاء غرفة إشراف على جميع العمليات التي تتم داخل المؤسسة بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية وخدمات الطوارئ والإسعاف، لحفظ الأمن داخل المؤسسة.
- تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة.[1]

كما تجدر الإشارة إلى أن برامج الأمن الصناعي تختلف من مؤسسة صناعية لأخرى حسب طبيعة نشاطها واتساع مجال المخاطر المترتبة عن الإنتاج.

9. لجان الأمن الصناعي ومسئوليتهم

تتكون عادة لجان الأمن الصناعي من الأعضاء الممثلين للعمال حيث يشترك عضو أو أكثر من كل قسم في المنظمة، ويختار هذا العضو من بين العاملين ذوي التدريب والكفاءة الملائمين إلى جانب الممثل العمالي، هناك الأعضاء الممثلون عن إدارة العمل وهم رؤساء الأقسام الذين تقع عليهم مسئولية تنفيذ القرارات وهناك الطبيب إن وجد وهو الذي يزود عادة اللجنة بالخبرة الفنية عن ظهور بعض الأعراض المرضية المهنية وملاحظاتها أثناء مراجعة العاملين له والإدلاء بآرائه الفنية في استخدام واقتناء بعض المواد التي تسبب لجان الأمن الصناعي، يساند أعمالها ويسهل مهمة تنفيذ متطلباتها.

تأخذ لجان الأمن الصناعي على عاتقها مجموعة من المسئوليات أهمها:

- تحليل كافة العمليات التي تقوم بها المنظمة، ومعرفة مواقع الخطر فيها بوضع التعليمات والإرشادات حول طرق العمل الجيدة وكيفية استخدام الآلات والمعدات.
- تدريب العاملين على وسائل العمل والإشراف والرقابة على تنفيذ هذه الأساليب.
- التفتيش الدوري لوسائل العمل من أجهزة وآلات ووسائل النقل وتزويدها بوسائل وأجهزة الوقاية المناسبة لحماية العاملين عليها من أخطارها.[2]

[1].دوباح قويدر، مرجع سبق ذكره ، ص 28.

[2].رضا صاحب أبو حمد علي، سنان كاظم الموسوي، مرجع سبق ذكره ، ص 180 – 181.

- حصر أسباب الحوادث التي تقع في المنظمة ووضع الحلول المناسبة لها وتأمين عدم تكرارها.
- اختيار الأجهزة الواقية لكل عملية من العمليات وضمان تزويد العاملين بها ومراقبة استخدامها.
- إعطاء الرأي في صلاحية شراء الأجهزة والمعدات قبل تنفيذ شرائها.[1]
- تلقين العمال مبادئ الوقاية من الإصابات أثناء العمل.
- الاهتمام بالاختيار المهني للعمال.
- معاينة الظروف الفيزيقية للعمل وتحسين الظروف بصفة مستمرة .[2]

ويمكن القول أن لجان الأمن الصناعي هي الهيكل الرئيسي المسئول عن تنظيم الأمن الصناعي على مستوى المؤسسات الصناعية، رغم ذلك تبقى من الضروري اشتراك العمال في وضع الإجراءات والتدابير لكي تلاقي قبولا واحتراما وتنفيذا.

10.الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية الجزائرية

ساعد التصنيع على رفع درجة الخطر وكثرة الإصابات المهنية التي ترجع لأسباب متعددة منها نقص خبرة الملتحقين بالأنشطة الصناعية، نقص الوعي الوقائي مما تطلب القيام بإجراءات صحية وأمنية داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية لضمان اللياقة الصحية والنفسية للعمال المستخدمين، حيث لم تقتصر على الاستعانة بالمصادر الدولية بل حاولت صياغة قوانين وطنية تتماشى مع الظروف التنموية التي تعيشها البلاد على العموم والمؤسسات على وجه الخصوص.

[1].المرجع نفسه، ص 81.

[2].طارق كمال، **علم النفس المهني والصناعي**، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2007، ص 108.

وقد عرف القانون فيما يخص الأمن من الأخطار مراحل نمو عديدة قبل أن يصل لصورته النهائية وهي: – **المرحلة الأولى** : تمثلت هذه المرحلة في العهد الاستعماري حيث لم يخلو مجال العمل من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، كان العمال بمثابة آلات لخدمة المعمرين، كانت أغلب هذه المخاطر ناتجة عن ظروف العمل السيئة وباعتبار الجزائر جزء من فرنسا فقد سارعت بوضع جملة من القوانين والتشريعات التي تراعي فيها حقوق العمال، مثل تحديد ساعات العمل اليومي للعامل الجزائري ب 11 ساعة مقابل 10 ساعات للعامل الفرنسي، وهذا ما أكده **مرسوم 22 مارس ورسوم 29 أفريل من عام 1948**، ثم تلى ذلك صدور سلسلة من التشريعات نتيجة تذمر العمال من حوادث العمل، ارتفاع ضغوط التنظيمات العمالية فظهرت بفضل ذلك فترات الراحة الأسبوعية وغيرها.

–**المرحلة الثانية** : هي فترة بعد الاستقلال مباشرة وقد عرفت إصابات وحوادث كثيرة وخطيرة متعددة، لأسباب منها التخريب العمدي للآلات والمعدات من طرف المعمرين والفوضى، نظرا لذلك تدخلت الدولة بإصدار جملة من القوانين والنصوص ذات الطابع التشريعي منها قانون 31 ديسمبر 1962 حيث ينص على العمل بالتشريعات الفرنسية إلا ما كان متعارضا مع السيادة الوطنية[1].

– المرحلة الثالثة: تميزت المرحلة التي تلت عام 1966 باتجاه الجزائر نحو التصنيع كسياسة تنموية، باستخدام التكنولوجيا الحديثة وزيادة عدد العمال بالمصانع إضافة إلى زيادة حجم الوحدات الصناعية، كما لم تسلم من الحوادث والأخطار المهنية وبصدور الأمر **74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971** المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات

[1].جمال منجل، **الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، جديدة التواصل، عنابة (الجزائر)، العدد 26، 2010، ص، ص210 – 211.

بدأت تظهر الإجراءات الأولية الخاصة بأمن و سلامة العمال من الأخطار المهنية، كما بدأت تبرز الالتزامات لأصحاب العمل والعمال فيما يخص مكافحة الحوادث وتهيئة ظروف آمنة للعمل، قد ساعد على تطبيق هذا الإجراء الأمر (**250/74**) الصادر ب 28 ديسمبر 1974 المتعلق بصلاحية لجنة الصحة بمصالح العمال ومصالح المنشأة ويشترك بهذه اللجان ممثلوا العمال وأعضاء الإدارة بالتساوي إضافة للطبيب، ومن مهام هذه اللجان: – إعداد تقارير خاصة بحوادث العمل وإرسالها لمفتشية العمل، الحرص على تطبيق التشريعات الخاصة بالأمن الصناعي بالمؤسسة، توعية العمال بأهمية التعليمات الأمنية.

وبصدور قانون العمل **رقم (12/78) الصادر ب 1978** تم التأكيد من جديد على مبدأ ضمان وقاية العمال من الأخطار المهنية والإصابات الناجمة عن العمل، إضافة لإلزام المؤسسات بتوفير شروط الوقاية الصحية، كما تم التأكيد على أهمية ظروف الصحة وأمن العمال داخل المنشأة، بعد كل هذه التطورات بمجال الأمن الصناعي أنشئت الجزائر أو معهد وطني لحفظ الأمن والصحة في جوان 1972.

– **المرحلة الرابعة:** حاول المشرع الجزائري تدعيم التحول الذي تشهده المؤسسة الصناعية من الناحية التسيرية والاقتصادية من اقتصاد حكومي إلى اقتصاد السوق، وحرصا منه على حماية العامل من الأخطار المهنية بمراسيم جديدة في تشريعات العمل، وجعل أهم المحاور خاصة بالحقوق الاجتماعية في الباب الثالث من أمر الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص في المواد 241 إلى 302 كما نظمها.[1] بالمواد (241) إلى (302) من القانون الأساسي العام للعامل وقد دعم هذه القوانين بمجموعة من التدابير الوقائية

[1].جمال منجل، مرجع سبق ذكره ص، ص 112 – 113.

والأمنية، حماية الصحة، محيط العمل، فأصدر **القانون 07/88 بتاريخ 26 جانفي 1988** المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل.

على هذا الأساس جاء **المرسوم 91/50 المؤرخ في 19 جانفي 1991** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 4، 1991 المتعلق بالأمن والصحة بمكان العمل الذي يتضمن وضع الترتيبات العملية والإجرائية لتدابير الأمن والوقاية بالعمل، حيث أوكلت هذه المهمة لرب العمل بإلزامه إعلام العامل بتنفيذ تعليمات لضمان السلامة وأمن العامل، كما تشرف الهيئات الرقابية على مدى تطبيق هذه القوانين[1].

11.الهيئات الوصية عن الأمن الصناعي بالجزائر

ظهرت عدة هيئات على المستوى الدولي أصدرت توصيات خاصة بحفظ الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية، مثل منظمة العمل الدولية وهيئة الصحة العالمية إضافة للجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية، ووكالة الطاقة الذرية والهيئات والمؤتمرات الوطنية، كما أولاها المشرع الجزائري أهمية كبيرة ويتجلى ذلك من خلال الدور الفعال لمختلف الجهات على المستوى المحلي، ومن بين هذه الهيئات الوصية عن الأمن الصناعي بالجزائر نذكر: [2]

1.11.المعهد الوطني للنظافة والأمن: ومن بين وظائفه الأساسية: العمل على توفير الأمن داخل المؤسسات، توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية، ذلك من خلال تنظيم ملتقيات وندوات[3].

2.11.المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة: ومن بين وظائفه الأساسية:

[1].جمال منجل، مرجع سبق ذكره، ص، ص 113 – 114.

[2].محمد عادل غول ، **دور برامج الأمن الصناعي في تحسين أداء العاملين**، مذكرة لنيل شهادة ماستر (غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر)، 2015، ص 58.

[3].دوباح قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 38.

- العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل عن طريق المجالات والدوريات التي تبعثها إلى كل المؤسسات المتواجدة عبر القطر الوطني.

3.11.وزارة الصناعية: وهي تهتم بما يلي:

- المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن الصناعي داخل المؤسسات.
- إصدار مجلات خاصة بمجال الأمن الصناعي.
- القيام بدورات تدريسية تهدف إلى التعليم والإرشاد، فيما يخص استعمال وسائل الأمن الصناعي للتخفيض من الحوادث والأمراض المهنية.

4.11.النقابات: وهذا بالتنسيق مع هيئات عديدة كوزارة الصحة ووزارة العمل رجال الحماية المدنية ووزارة الإعلام والاتصال، ووزارة الثقافة بهدف توعية وتثقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن الصناعي لتجنب الأخطار المهنية.

إضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى كوزارة الصحة والهيئة الولائية وطب العمل، التابعة لمختلف المؤسسات، كلها ترمي إلى هدف واحد هو توعية العمال على ثقافة الأمن الصناعي ووسائله لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وتجنب المؤسسة أضرارا قد تلحق بعناصر العملية الإنتاجية.[1]

[1].دوباح قويدر، مرجع سبق ذكره، ص 39.

خلاصة

من خلال ما جاء في الفصل الثاني تبين لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسيها الأمن الصناعي بالمؤسسات الصناعية، حيث يمكنها من الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية والمادية والمالية أيضا، بتوفير بيئة خالية من أسباب الخطر ولقد لقي قبولا كبيرا من طرف الإدارات والنقابات العمالية، والدولة التي سنت قوانين ألزمت المسيرين والمسئولين على العمل بها للحفاظ على أهم عناصر العملية الإنتاجية باستغلال قدراته وخبراته استغلالا أمثل خاصة في ظل التطور التكنولوجي، وما يتطلبه العمل حاليا من السرعة والجودة في أداء المهام.

الفصل الثاني: القطاع الصناعي الخاص في الجزائر

تمهيد

1. القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الاستقلال

2. القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الاستقلال

2.1.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الثمانينات

2.2.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الثمانينات

3. مساهمة القطاع الصناعي الخاص في التنمية

تمهيد

يحاول كل بلد نام بناء إستراتيجية تنموية اقتصادية واجتماعية تتلاءم وظروفه الخاصة، وتستجيب لاحتياجاته وإمكانياته وقدراته المادية والبشرية. والجزائر على غرار الدول النامية اعتبرت من التصنيع محركا أساسيا لعملية التنمية، حيث يضم نسيجها الصناعي مؤسسات قائمة على تدخل الدولة وتعرف بالقطاع العام، كما يضم مؤسسات مملوكة من طرف أشخاص وهو ما يهم موضوع دراستنا، حيث سنتناول في هذا الفصل القطاع الصناعي الخاص في الجزائر مركزين على مرحلتين هامتين من تاريخ الجزائر (ما قبل الاستقلال وما بعد الاستقلال)، كما سنحاول إبراز مساهمته في التنمية بالتركيز على مرحلتين هامتين من تاريخ الجزائر (قبل الثمانينات وبعدها).

1.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الاستقلال

وجد القطاع الخاص في الجزائر منذ زمن بعيد، لكن تعاقب الأجانب على الحكم في هذه المنطقة بدء بالفينيقيين وانتهاء بالفرنسيين، لم يترك المجال لتطور ملكية وطنية خاصة بالشكل الذي عرفته أوروبا، ولذا عندما نتكلم عن القطاع الصناعي الخاص، فإننا نشير إلى المرحلة التي تلت استقلال الجزائر عن الاحتلال الفرنسي سنة 1962، هذا لا ينفي أبدا وجود قطاع صناعي في هذه الفترة، بل إن القارئ لكتب العلماء **ابن عبد الحكيم** (توفي سنة 871م)، **اليعقوبي** (توفي سنة 879م)، **ابن حوق** (توفي في القرن العاشر) ، **البكري** (توفي سنة 1094) ، **الإدريسي** (توفي سنة 1166) و**ابن خلدون** وغيرهم، يلاحظ جليا وجود صناعات خاصة كصناعة الجلود، الحرير، الصوف، القطن، خياطة الملابس، عصر الزيتون، كذلك إلى استغلال مناجم الحديد، الفضة الموجودة في منطقة بونة (عنابة) [1].أما أثناء مرحلة الاستعمار الفرنسي فتحول القطاع الخاص إلى أيادي الملاك الفرنسيين وقليلا جدا من الملاك الجزائريين.

يقوم الاقتصاد الفرنسي كغيره من الدول الرأسمالية على تشجيع المبادرة الفردية، أي أن أساسه الملكية الفردية التي يعد القطاع الخاص المحرك الأساسي فيها، فعند احتلال فرنسا للجزائر كانت هناك أنماط لملكية متعددة ومختلفة قبلية وملكية عروش، إلى جانب ملكيات صغيرة عائلية وفردية، هذا الشكل لا يساعد على التوسع في الفلاحة ولا استخدام الوسائل الحديثة، قد كان التركيز على الريف كون غالبية سكان الجزائر يشتغلون في الفلاحة، لذلك سعت فرنسا إلى إصدار قوانين لحل هذه الروابط في الملكية، وضم الملكيات إلى بعضها البعض لأحكام سيطرتها على الريف وتحويل هذه الملكيات إلى ملكيات كبيرة، كما عملت على إرساء قوانين ملموسة لدعم الملكية الفردية، وهذا وفق مراسيم قانونية عديدة من أجل

[1].الهاشمي مقراني وأخرون، مرجع سبق ذكره، ص 55.

تسيير وتنظيم الملكية الخاصة مثل **مرسوم جويلية 1873 و مرسوم 1879/02/16** ورغم سيطرة الرأسمالي الفرنسي الأجنبي، إلا أن الرأسمالي الجزائري استطاع أن يحقق تراكما محدودا في قطاعات محدودة، مثل تجارة الجملة وبعض صناعات التبغ والأغذية والنسيج.[1]

وعليه يمكن القول بأن القطاع الصناعي الخاص كان موجودا منذ الفترة الاستعمارية لكن ليس بالصورة التي هو عليها الآن، فوجود هذا القطاع كان مرتبط بالدرجة الأولى بفئة المقاولين الأجانب الذين كانوا يستثمرون في صناعات خفيفة، مقابل عدد قليل من المقاولين الجزائريين من فئتي التجار والحرفيين الذين لا يملكون رأسمال كبير، لكن هذه الفئة من الرأسماليين وبعض التجار والحرفيين الذين ينحدرون من أصول ريفية هم الذين شكلوا فئة الرأسماليين والمقاولين بعد استقلال الجزائر.[2]

لقد كانت غالبية المنشات الرأسمالية في حوزة الأجانب والمعمرين الاستعماريين فمن بين 1856منشأة صناعية كانت 60 منشأة فقط يمتلكها الجزائريون وكان 93% من مجموع العمال يعملون في منشات الرأسماليين الأجانب والمعمرين، يمكن القول أن عدم تشكل طبقة عمالية متميزة من حيث وضعيتها الاجتماعية و بنيتها كان لأسباب موضوعية، منها الحراك الواسع الذي اجبرها بالتخلي على ملكيتها للأراضي وتخليها عن الزراعة وتحولها إلى الصناعة، مما جعلها عرضة لاستغلال أصحاب رأس المال من جهة واضطهاد الأداة الاستعمارية من جهة أخرى[3].

أما خلال حرب التحرير 1954 التي كان لها أثر كبير في توسيع المدن بسبب الهجرة من الريف الى المدينة، ومحاولة المستعمر كسب صفوفها أدت بالسلطات الفرنسية

[1].محمد زوزي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 98 ، 99.

[2].ليليا بن صويلح، قراءة تحليلية في مسار تطور تجربة القطاع الخاص في الجزائر ، **مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية**، قالمة (الجزائر) ، العدد الثامن ، 2012 ، ص 75

[3].مراد رمزي خرموش، مرجع سبق ذكره ، ص 88

لتوفير الدعم للبرجوازية الجزائرية وجعلت 22 من الملاك يستخدمون 63 من الدخل الزراعي عام 1960، هذا يدل على التركيز الكبير للرأسمال الزراعي لدى طبقة محدودة أما في المدن فيبدو الفرق بين البرجوازية الأوروبية والجزائرية كبيرا، حيث يمتلك الجزائريين نسبة 37.3% خلال فترة 1954 من مجموع المؤسسات الفردية في الجزائر تخص التجارة والصناعة[1].

ساهمت ثلاثة عوامل على تطور الرأسمال الصناعي في المدن خصوصاهي:

- الضغط الكبير الذي مارسه الاستعمار على الريف بسبب الحرب حول الكثير من التجار الجزائريين والصناعيين نشاطهم نحو المدن.
- انفتاح التجارة الخارجية على السوق الداخلية ساعد إنشاء الرأسمال الصناعي الذي كان يتمثل في 100 مؤسسة صناعية جزائرية يتراوح عدد عمالها ما بين 20-50 عامل في النسيج و الصناعة الغذائية أما المؤسسات ما فوق 100 عامل فلا تتعدى العشرة خلال 1959
- الاستفادة بشكل واسع من شروط التراكم بعد 1954 خاصة مخطط قسنطينة 1959-1963 والذي تم فيه منح الدعم للقطاع الصناعي الخاص بإرساء قواعد لعدة مشاريع ووحدات صناعية لخواص جزائريين و لقد كانت هذه الصناعات معظمها متمركزة في الصناعات النسيجية كصناعة الزرابي و التي تمتاز بتنظيم وإنتاجية عالية والصناعات الغذائية كالمصبرات...

ومنه يمكن القول بان الفترة الاستعمارية لم تخل من وجود قطاع صناعي خاص جزائري لعبت القرارات السياسية و الاقتصادية دورا مهما في تحويل مساره وتدعيمه وتطويره إلا أن مساهمته بقيت ضعيفة في ظل سيطرة الرأسمال الأوروبي.

[1].محمد زوزي ، مرجع سبق ذكره ، ص، ص 100،101.

2.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الاستقلال

2.1.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر قبل الثمانينات

بعد الاستقلال مباشرة غادر الفرنسيون الجزائر وبيعت بعض المؤسسات الصناعية لبعض الجزائريين بأسعار تكاد تكون رمزية، كما استولى الفلاحون على المزارع وكونوا فيما بعد جمعيات سميت بالتسيير الذاتي هذا من جانب، ومن جانب أخر الصراع بين أجنحة السلطة حادا بلغ إلى درجة الاقتتال، الأمر الذي أدى إلى شبه فوضى كاملة في جميع المجالات، مما سهل على البعض الاستيلاء على السكنات والورشات، والمحلات...الخ.

هذه الوضعية كانت تعمل على عكس ما جاء في **برنامج طرابلس التوجيهي 1962** لذلك سارعت السلطات إلى إصدار**26 جويلية 1963 قانون الاستثمار**، ووضعت فيه شروطا لإنشاء المؤسسات الخاصة، من بينها السماح للأجانب فقط بإنشاء هذه المؤسسات كما وفرت لهم ضمانات وامتيازات كبيرة، إلا أن وضعية الجزائر آنذاك والتسيير البيروقراطي وقلة التجربة، حالة الفوضى والممارسات غير الرسمية، أدى إلى تخوف المستثمرين الأجانب في الجزائر، مما سمح لأصحاب النفوذ في السلطة ودوائرها بالقفز إلى الطبقة الناشئة من الصناعيين والمقاولين، قد أصبحت هذه الفئة تمثل جناحا قويا في السلطة وتجلى ذلك في **قانون الاستثمار الصادر في 15 سبتمبر 1966**، الذي نص على توسيع الاستثمار في الرأسمال الوطني الخاص دون أن يحدد بالتدقيق مجالات الاستثمار، الأمر الذي سمح لهذه الفئة الجديدة بالانتشار في عدة مجالات،خاصة تجارة الجملة انطلاقا من العلاقات القديمة– الجديدة– المتميزة التي أقامتها مع الرأسمال الفرنسي.[1]

وبفضل التمويل الخارجي أنشأت الدولة مشاريعا إنتاجية في قطاعات النسيج، الجلود والمواد الغذائية في إطار مخطط استعجالي للتنمية الصناعية 1962 إلا أن الركود

[1].الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سبق ذكره ، ص 56.

الاقتصادي العام لم يسمح بنموها، وعموما يمكن القول بأن هذه الفترة تميزت بوجود أربعة قطاعات ضمن الصناعة الجزائرية وهي :

أ/ قطاع التسيير الذاتي: المتكون من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي كانت ملكا للمعمرين.

ب/ قطاع خاص أجنبي: متمثل في الشركات الفرنسية التي كانت لها فروع في الجزائر إضافة إلى الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في حقول البترول والغاز.

ج/ قطاع خاص وطني: ناشئ للمقاولين الجزائريين الخواص، لا يحظى بدعم السلطات العمومية فصدور **قانون الاستثمارات 1963** مثلا كان يتعلق فقط بالاستثمارات الأجنبية وذا ما يعني المنع ضمنيا الاستثمار الخاص الوطني، وفي نفس السنة تم تعيين مندوبين عن الحكومة في كل شركة خاصة تهدف التحضير لإدماجه في نظام التسيير الذاتي.

د/ قطاع عمومي نامي: ابتداءا من سنة 1966 ورث ملكياته عن المستعمر أو كون من طرف الدولة.[1]

وتجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من 1966 إلى غاية 1971 عرفت قفزة كمية عددية كبيرة في المؤسسات الصناعية الخاصة، فمن بين 1400 مؤسسة 18% فقط أنشئت في الفترة الممتدة بين سنتي 1966-1971 والبقية يعود تاريخها للفترة الاستعمارية. وبالرغم من تخوف القطاع الصناعي الخاص من القرارات والمواقف السياسية (الثورة الزراعية، التسيير الاشتراكي للمؤسسات) التي اتخذت بداية السبعينات، إلا انه بقي مسيطرا من حيث المؤسسات الصناعية، فقد وصل القطاع الصناعي الخاص إلى 3035 وحدة، وفي سنة 1977 وصل إلى 6070 وحدة، وارتفع سنة 1980 إلى 9387 وحدة[2].

[1].محمد زوزي، مرجع سبق ذكره، ص 111.

[2].الهاشمي مقراني، مرجع سبق ذكره، ص 57.

ومن خلال ما تم التطرق إليه نستخلص أن القطاع الصناعي الخاص نشأ في أحضان الإيديولوجية الاشتراكية، واستطاع أن يتطور رغم العراقيل في ظل سيطرة المؤسسات الوطنية والقطاع العام.

2.2.القطاع الصناعي الخاص في الجزائر بعد الثمانينات

بداية الثمانينات بدأت السلطات الجزائرية في وضع قوانين تسمح للقطاع الخاص أن يبرز في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية، كقانون الاستثمار الصادر في **21 أوت 1982**[1]حيث وضع هذا القانون القطاع الخاص في مساره الصحيح من خلال وضع الإطار القانوني الذي يمارس فيه القطاع الخاص نشاطه، ضمن الأولويات والأهداف المحددة في المخططات الإنمائية كما تضمن تشكيلة متنوعة من التشجيعات والامتيازات.[2]

ورغم كل هذه القوانين والتشريعات إلا أن مجال تطبيقها كان محدودا لأسباب متعددة منها السياسة والمتمثلة في وجود سلطة حاكمة تؤمن بالقطاع العام وبأفضليته والاجتماعية الناتجة عن الزيادة السكانية، وارتفاع نسبة البطالة بسبب إعادة الهيكلة وبحلول أزمة 1986 وانخفاض أسعار النفط وظهور الاختلالات الاقتصادية، على كل المستويات وارتفاع نسبة التضخم والبطالة أعطت السلطات الحاكمة الضوء الأحمر بوجوب وجود القطاع الخاص المحلي والأجنبي، لتحقيق نمو وتكامل اقتصاديين حيث عملت على إنشاء المؤسسات الخاصة، مهمتها تلبية احتياجات المستثمرين تماشيا مع إصدار قوانين ونصوص ذات مرونة أكبر لجلب المستثمرين الخواص من بينها.[3]

قانون 12 جويلية 1988 حيث أريد لهذا القانون أن يكون تحرريا نظرا للصعوبات التي واجهت الدولة والمجتمع نتيجة للأزمة الاقتصادية، لا نقول المحلية فقط بل العالمية هذا

[1].مشري درويش، **القطاع الخاص ودوره في التنمية**، مذكرة لنيل ليسانس (غير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر ، 2012 ، 2013 ، ص 8.

[2].محمد زوزي، مرجع سبق كره ، ص 167.

[3].مشري درويش، مرجع سبق ذكره، ص 08.

التشريع الجديد ألغى السقف للاستثمار الخاص الذي كان محددا في مرحلة إعادة الهيكلة (أي قانون الاستثمار لسنة 1982 وسمح بالشريحة الإدارية الضرورية وبالتالي حل (LOCIP) وأسست الغرفة التجارية.[1]

عملت هذه القوانين على فتح الباب أكثر على القطاع الخاص خاصة الصناعي منه وصاحب ذلك ارتفاع في عدد المؤسسات الخاصة بشكل لم يعرف قبله هذا الارتفاع، ففي الفترة الممتدة ما بين (1980- 1988) ارتفع عدد المؤسسات الخاصة إلى حوالي 400 مؤسسة ونفس العدد ارتفع به خلال سنة واحدة (1988-1989) [2].

كما شهد عقد التسعينات تحولا جذريا في الاقتصاد الجزائري، حيث شملت الإصلاحات كل من الميدان الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، المؤسساتي ولقضاء على النموذج الاشتراكي، حيث لم تعد ملكية الدولة للقطاعات الاقتصادية شرطا مقدسا،[3]وصاحب ذلك ارتفاع في عدد المؤسسات الصناعية الخاصة، خلال ثلاثة سنوات (1990-1992) بزيادة طفيفة جدا (364 مؤسسة)، إذا ما قورنت بالزيادة التي تمت سنة 1989.[4]

ولما لم تؤد الإصلاحات التي قامت بها الجزائر على غرار إعادة هيكلة المؤسسات ثم استقلاليتها ما هو منتظر منها، اضطرت الجزائر التوجه إلى المنظمات الدولية من أجل حماية اقتصادها من الانهيار، حيث تميز الوضع بتراجع الدولة على الاستثمار في المجال الصناعي، فكان تطبيق الإصلاحات المدعومة من طرف البنك الدولي وصندوق النقد الدولي خلال فترة التسعينات والمتمثلة في تطبيق الدولة لبرنامج التثبيت والتعديل الهيكلي[5].

---

[1].الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سبق ذكره ، ص ص 74،75.

[2].مرجع نفسه ، ص 98.

[3].زينب رحماني، **دور القطاع الخاص في التنمية المحلية** ، دراسة حالة الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماستر (غير منشورة) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، الجزائر ، 2014 ، 2015 ، ص 47.

[4].الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سبق كره ، ص 98.

[5].السعيد بريكة ونور الهدى عمارة، استثمار العوائد النفطية لتطوير قطاع الصناعة في الجزائر ، **مجلة العلوم الإنسانية**، أم البواقي (الجزائر) ، العدد الرابع ، 2015 ، ص 282.

والذي يهدف إلى اعتماد المؤسسات على نفسها من حيث الجوانب المالية والتيسيرية أي أنها تبقى على حالها لا تجزأ إنما يعاد تنظيمها وتسييرها بطرق أكثر فعالية، وإن اقتضى الأمر تسريح عدد من عمالها[1].

أما القطاع الخاص أثناء هذه الفترة فقد صدر بشأنه قانون أخر للاستثمار، وهو **قانون 12/93 الصادر في 05 أكتوبر 1993** والذي ينص على أنه ليس هناك تمييز بين المستثمرين الخواص الجزائريين والأجانب.[2] ورغم كل هذه القوانين اعتبر الاقتصاد الجزائري إلى غاية 1993 اقتصادا عموميا، حيث أصبح من الضروري البحث عن الكيفية التي يتم وفقها فتح رأس المال العمومي للمساهمين الخواص الوطنيين وخصوصا الأجانب، وبالتالي يصبح الأمر يتعلق بعملية التنازل عن أصول المؤسسات العمومية للمساهمين خواص أكثر منه خوصصة بالمعنى المطلق.[3]وهو ما ورد بالقانون المتعلق بالخوصصة الصادر 1995 المتعلق بتوفير الإطار القانوني الضروري للقيام بخطوات إضافية نحو إقامة سياسة اقتصادية جديدة، يكون فيها السوق دور الحكم الأساسي بين مختلف المتدخلين الخواص والعموميين، حيث يتعلق الأمر بمبدأ تخلي الدولة عن المجال الاقتصادي لصالح الأعوان الاقتصاديين المحليين والأجانب[4].

وقد تم اللجوء إلى الخوصصة لتفادي الترهل الإداري الذي يكون ظاهرا على المؤسسة مما يؤثر على نوع الخدمة أو السلعة التي تنتجها المؤسسة، وتفادي الأعباء المادية الكبيرة التي تفشت على المؤسسة الجزائرية نتيجة للفساد الإداري والتوظيف العشوائي، ذلك بسبب

[1].الهاشمي مقراني وآخرون ، مرجع سبق كره، ص 75.

[2].زينب رحماني، مرجع سبق كره، ص 47.

[3].سعدون بوكبوس ، **الاقتصاد الجزائري : محاولتان من أجل التنمية (1962-1989-1990-2005)** ، ط 1 ، دار الكتاب الحديث، 2012 ، ص 220.

[4].محمد زوزي، مرجع سبق كره ، ص 180.

عدم إكتراث القطاع العام وافتقاره للعمل التجاري، بحيث حققت المؤسسة خسائر بدل الأرباح.[1]

وعليه تعد مرحلة الثمانينات أطول مرحلة من الناحية الزمنية، فقد غطت مدة 30 سنة تقريبا كما أنها كانت زاخرة بالقوانين والتشريعات المنظمة للحياة الاقتصادية والسياسية للمجتمع الجزائري.

3.مساهمة القطاع الصناعي الخاص في التنمية

أولا وقبل كل شيء علينا إزاحة الغموض حول مفهوم التنمية، باعتباره من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أطلق على عملية تأسيس نظم اقتصادية واجتماعية وسياسية متماسكة، ولدى مقاربتنا لهذا المفهوم من وجهة النظر السوسيولوجية نجد أنها تمتد لتشمل ضرورة إحداث تغيير ثقافي عام، وتغييرات محددة في البناء الاجتماعي القائم[2]، حيث يرى عاطف غيث أن التنمية هي : " التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية ولاقتصادية من خلال إيديولوجية معينة لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها، والمقصود من ذلك أن التنمية تهدف إلى إحداث تغيير واسع النطاق في البناء الاجتماعي، وتعديلات في الأدوار والمراكز وإحداث حركية عميقة في البيئة الاقتصادية من أجل تحديد الموارد الفكرية وتفعيلها إضافة لتغيير القيم والسلوكات والموجهات الفكرية، التي تمثل في كثير من الأوضاع عوائق تحد من فاعلية التنمية".[3]

---

[1].زاهر محمد عبد الحريم، **إدارة الخصخصة بين النظرية والتطبيق**، ط 1، دار الزاوية للنشر و التوزيع، عمان 2010، ص 15.

[2].عبد الكريم خوخة، **إشكالية التنمية في الجزائر بعد الاستقلال** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر(غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2012 ، ص 09.

[3].السعيد فكرون، **إستراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية**، رسالة لنيل شهادة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة (الجزائر) ، 2005 ، ص 79.

وتسهم في العملية التنموية عدة آليات من بينها القطاع الصناعي الخاص ويمكن أن نعرف تطوره وتوسعه من خلال مشاركته العناصر التالية:

- تطور عدد مؤسساته و زيادة معدلات إنتاجه
- مساهمته في خلق القيمة المضافة
- مساهمته في التشغيل

وللتوضيح أكثر في مدى مساهمة القطاع الصناعي الخاص في العملية التنموية اخترنا التفصيل في فترتين هامتين من تاريخ الجزائر.

1.3.أداء القطاع الصناعي الخاص في الفترة (1965-1979)

لقد عرفت الجزائر في **الفترة(1967-1970)** حركة واسعة في إنشاء المؤسسات الصناعية الخاصة، فبعد ما كان عددها بداية الاستقلال 50 مؤسسة وصل هذا العدد إلى 200 مؤسسة بداية السبعينات تشغل خاصة في فروع النسيج، الأغذية، الأثاث...دون الإشارة إلى ما إذا كانت هذه المؤسسات قد أنشئت وفقا للقوانين، والاعتماد الرسمي من طرف اللجان المكلفة بذلك، ويظهر من خلال الإحصائيات الرسمية أن هذه المؤسسات لم تنشأ كلها وفقا للقوانين.

وفي دراسة قام بها المركز الوطني للدراسات والتحليل والتخطيط حول القطاع الصناعي الخاص في الجزائر توصل من خلالها إلى الملاحظات التالية:

- أن 45% من المؤسسات الخاصة التي يعمل بها أكثر من 10 أجراء أنشئت بين سنتي 1967 و 1969 فقط لكن لا يعود للصناعة الخاصة إلا أقل من 03 % من القيمة الاستثمارية من مجموع الاستثمارات الصناعية الشاملة.
- القطاع الصناعي الخاص كان لغاية 1977 يتوفر على إمكانيات كبيرة للشراء لدى الموردين الذين يختارهم في الخارج، يمكن للقطاع الصناعي الخاص بمقتضى رخصة

أو مجرد تأشيرة القيام بعملية الاستيراد غير أن هذه الإمكانيات الكبيرة المتروكة للقطاع الخاص قد توقفت بداية من 1978 بالمصادقة على القانون رقم 02/78 بتاريخ 1978/02/11.

-حجم استثمارات مؤسسات القطاع الصناعي الخاص

إن ما يمكن الإشارة إليه أن القطاع الصناعي الخاص خلال هذه الفترة كان النوع الغالب على مؤسساته الصغيرة والمتوسطة، التي لا يفوق عدد عمالها 20 عاملا كما أن أغلبها كان متمركزا في قطاع النسيج والبناء والصناعات الغذائية وصناعة الخشب والفلين، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن تطوره اتسم بالتذبذب رغم ما حوته القرارات السياسية والتشريعات والإعلان الصريح عن دوره ومساهمته في المشروع التنموي من خلال الامتيازات التي منحت له.[1]

ازداد عدد المشاريع فترة 1967 إلى غاية 1968 إذ انتقل عدد المشاريع من 220 مشروع سنة 1968 إلى 271 مشروعا سنة 1969، وبداية من سنة 1970 أخذت في التراجع لتبلغ أدنى مستوياتها سنة 1978 أي 565 مشروعا استثماريا اعتمد خلال 1967 – 1969، كما شهدت سنة 1971 تراجعا كبيرا في عدد المشاريع، وذلك جراء القرارات التي وضعت الاقتصاد الوطني تحت رقابة الدولة " احتكار الاستيراد"، كما أن قانون المالية لسنة 1971 أوقف مساعدات الدولة للاستثمار الخاص، وهذا لصالح القطاع العام أما عن نوعية المشاريع التي يتوجه القطاع الصناعي الخاص للاستثمار فيها فهي الأنشطة ذات الربح السريع والتي تتميز بكثافة عالية للعمل، ومرتبطة مباشرة بالاستهلاك اليومي مثل: النسيج البلاستيك ، مواد البناء ، الورق ، الخشب...[2]

[1].محمد زوزي، مرجع سبق كره، ص ص 126،127.

[2].محمد زوزي، مرجع نفسه، ص 128.

- **مساهمة القطاع الصناعي الخاص في تكوين القيمة**

تبقى مساهمة القطاع الصناعي الخاص في تكوين قيمة مضافة في تدني مستمر بالجزائر، فأهمية هذا القطاع انخفضت من 46.5% سنة 1967 إلى 23.9% سنة 1981 وفي دراسة أجراها المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط سنة 1982،توصل إلى أن القطاع الخاص يساهم بنسبة 30% من القيمة الإجمالية المضافة دون القطاع الفلاحة والمحروقات أما في الصناعة فمن خلال نفس الدراسة على حوالي 300 مؤسسة صناعية اتضح بأن 70%من القيمة المضافة للقطاع الخاص هي ثمرة مجهودات الصناعات الصغيرة، وأن مجمل القيمة المضافة للقطاع الصناعي لا تزال من اختصاص القطاع العام، غير أن هناك نشاطات تمتاز بسيطرة الخواص كالصناعات النسيجية والأحذية والجلود..[1].

- **مساهمة القطاع الصناعي الخاص في التشغيل**

عرف التشغيل بالقطاع الخاص تطورا مستمرا ففي الفترة الممتدة من 1967 إلى غاية 1981 زاد عدد العمال الأجراء من 299800 عامل سنة 1997 إلى 665000 عامل سنة 1981 بزيادة إجمالية قدرها 355200 عامل.[2]

استطاع القطاع الصناعي خلال هذه الفترة استقطاب العديد من العمال إلا أن القطاع العام يبقى الأكثر تشغيلا و السبب يعود إلى أن القطاع الصناعي الخاص يغلب على مؤسساته تلك التي تشغل أقل من 20 عاملا. وبصورة عامة فإن عدد العمال الذين يعملون في هذه المؤسسات قد زاد حيث بلغ عددهم 97.386 عاملا سنة 1984 و ارتفع إلى 99957 عاملا سنة 1987 أي أنه تم خلق في الفترة 1984-1987 2500 منصب شغل

[1].محمد زوزي، مرجع سبق ذكره، ص 132.

[2].المرجع نفسه، 133.

خلال أربعة سنوات، أما خلال سنة 1987 فنجد أن الفروع الصناعية التي عرفت زيادة معتبرة في خلق مناصب عمل جديدة هي : الزراعة، الخشب، الورق وهذه الفروع الخمسة كانت تمثل نسبة 80..5% فيما يخص التشغيل.

2.3.مساهمة القطاع الصناعي الخاص في فترة الثمانينات

ذكرنا سابقا أن القطاع الخاص فتحت أمامه أبواب الاستثمار والتوسع والمساهمة الفعلية الواسعة في النشاط الاقتصادي الوطني في فترة الثمانينات، كما تجدر الإشارة إلى أنه لم يندفع للاستثمار بمجرد صدور التشريعات التي تحمل الكثير من الإغراءات المتمثلة في الإعفاءات والامتيازات الممنوحة، لأن القطاع الخاص تلزمه فترة أطول لاختبار نوايا القيادات السياسية ومدى استقرار القوانين والتشريعات الخاصة، بذلك فقد حافظ الاستثمار الصناعي الخاص على هيكلته السابقة بسيطرة الفروع الصناعية السابقة، النسيج بنسبة 19.44% والصناعات الغذائية بنسبة 13.18% وهذا راجع إلى أن أغلب الصناعات المسيطرة بمختلف أنواعها تعتمد على تكنولوجيا كثيفة العمالة، إضافة إلى أن حجم هذه المؤسسات صغيرا لا يحتاج لرأسمال مستثمر كبير، وهذا ما يجعلها في حماية نسبية من أي تقلبات سياسية .

تميزت الفترة (1984-1987) بسيطرة المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملا حيث بلغت نسبتها 94% لسنة 1984، و94.04% لسنة 1985، و95.18% سنة 1986، ثم 94.50% سنة 1987 أما المؤسسات الصناعية الخاصة التي تشغل أكثر من 20 عاملا فلم تتجاوز نسبتها 6% خلال السنوات السالفة الذكر، وهذا ما يفسر أن الصناعيين الخواص كانوا متحفظين ومتخوفين رغم ما قدم لهم من إمتيازات، أما عن النشاط الاقتصادي المسيطر فنجد الفروع التقليدية التي كان لها الزيادة في الإنتاج والمساهمة في النشاط الاقتصادي الوطني، حيث بلغت نسبة مساهمة قطاع الصناعات الغذائية 34% يليه

قطاع صناعة النسيج بنسبة 20% ثم قطاع صناعة الخشب والورق بنسبة 14.30% تليها الصناعات المعدنية والحديدية ولميكانيكية والإلكترونية، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الفروع الخمسة تستحوذ لوحدها على أكثر من 50% من مؤسسات القطاع الصناعي الخاصة في تلك الفترة حيث بلغت مساهمتها 56.3%.[1]

[1].محمد زوزي، مرجع سبق ذكره، ص 171،172.

خلاصة

وخلاصة القول أن القطاع الصناعي كان مهمشا قبل الاستقلال بحكم سيطرة المستعمرين على المؤسسات الصناعية، أما بعد الاستقلال نجده محاصرا بإيديولوجية الدولة كما أنه استفاد من التشريعات التي فتحت له مجالات واسعة لم يكن بوسعه العمل فيها سابقا خاصة في مرحلة الثمانينات التي كانت زاخرة بالقوانين والتشريعات المنظمة للحياة الاقتصادية والسياسية للمجتمع الجزائري، حيث استطاع رغم كل العراقيل أن يلعب دورا رياديا في التنمية في كل المراحل، خاصة العشريتين الأخيرتين من القرن الماضي.

الفصل الثالث الميداني: ثقافة الأمن الصناعي لدى عمال مؤسسة الكوابل بسيدي بن ذهيبة.

تمهيد

1. **لمحة عن مدينة مستغانم**
2. **التعريف ببلدية ماسرى**
3. **التعريف بمؤسسة الدراسة**

1.3.مصالح المؤسسة

2.3.ورشات الإنتاج

4.قواعد الأمن الصناعي داخل مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة.

5.الإجراءات القانونية التي تفرضها المؤسسة بمجال الأمن الصناعي.

6.العقوبات الردعية التي تفرضها المؤسسة بمجال الأمن الصناعي

7.طُرق ووسائل الحفاظ على أمن وسلامة العمال بمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة

8.تدابير الأمن الصناعي

9. دور المؤسسة في ترسيخ الثقافة الأمنية لدى العمال

9.ثقافة العمال اتجاه المخاطر الصناعية في مؤسسة صناعة الكوابل

1..تمثلات الأمن الصناعي عند العمال

2. ثقافة العمال حول الأخطار التي تواجههم بمجال تصنيع الكوابل

- **نتائج الدراسة**

تمهيد

من أجل الوقوف أكثر على ما تم عرضه في الجزء النظري وكمنطلق لدراستنا هذه التي توخينا من خلالها الإجابة على إشكالية بحثنا، ارتأينا أن نقوم بدراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل SIDI BENDEHIBA كعينة من المؤسسات الوطنية الخاصة ولاعتقادنا أن جميعها تشترك في نفس الخصائص لاسيما تلك المتعلقة بالأمن الصناعي الذي يعنى بالحفاظ على سلامة عمالها ووقايتهم من الأخطار المهنية وتهيئة الظروف التي تكفل أكبر إنتاج، بالإضافة إلى أهمية المؤسسة محل الدراسة ومكانتها في النسيج الاقتصادي مما يساعدنا للإجابة على إشكالية دراستنا.

1. التعريف بمكان الدراسة

1.1.التعريف بولاية مستغانم

تقع ولاية مستغانم في الشمال الغربي من الوطن وتغطي مساحة قدرها 2269 كلم^2 يحدها من الشرق ولايتي الشلف وغليزان، ومن الجنوب ولايتي غليزان ومعسكر، ومن الغرب ولايتي معسكر ووهران، ومن الشمال البحر الأبيض المتوسط .

تتميز الولاية بمناخ شبه قاري ذو شتاء معتدل.

- تضاريس الولاية تنقسم إلى أربعة مناطق لجهتين أساسيتين هما :
- الهضاب : السهول المنخفضة للمنطقة الغربية و هضاب مستغانم.
- الظهرة : جبال الظهرة و سهول المنطقة الشرقية .
- بلغ عدد سكان الولاية حسب أخر الإحصائيات حوالي 704000 نسمة .
- يعتمد اقتصاد ولاية مستغانم خاصة على القطاع الفلاحي و الذي يتميز بإمكانيات هائلة كما تحتوي الولاية على هياكل اقتصادية هامة منها ميناء مستغانم و شبكة طرقات حديثة بلغت حوالي 1617 كلم و التي بإمكانها أن تلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية بالولاية .
- تشغل الغابات بالولاية حوالي 32256.31 هكتار أي ما يعادل 14.21% من مساحتها الإجمالية.
- تقسم ولاية مستغانم إداريا إلى 10 دوائر و 32 بلدية مقسمة على هذه الدوائر منها: دائرة ماسرة والتي تضم البلديات التالية (ماسرى، عين سيدي شريف،الطواهرية ومنصورة).[1]

[1] https : //www.auresinis.com,21-02-20,09 :00.

2.1.التعريف ببلدية ماسرى

دائرة ماسرى هي إحدى دوائر التابعة لولاية مستغانم تقدر مساحتها ب 45 كلم^2 بلغ عدد سكانها لسنة 2008 25.196 نسمة وهي تضم أربعة بلديات سالفة الذكر من بينها بلدية ماسرى. بلدية ماسرى هي إحدى بلديات دائرة ماسرى يعود إنشاؤها لسنة 1814 من طرف الاستعمار الفرنسي و كانت تسمى أنذاك بأبو كير إلى غاية 1962 واسترجعت اسم" ماسرى" وهو إسم عرفت به المنطقة منذ العهد التركي.

تزخر البلدية بأثار ومعالم تاريخية تشهد لتاريخها العتيق مثل الموقع الأثري المعروف " رجال الكهف" إضافة للمعالم الموجودة بغابة سيدي بن ذهيبة كما عرفت البلدية قفزة عمرانية وكثافة سكانية نظرا لموقعها الاستراتيجي على الطريق الوطني الذي يتوسطها وقربها من مدينة مستغانم على بعد 12 كلم وتطلب النمو السكاني الذي عرفته من مسئولي البلدية الذين تعاقبوا على تسييرها إنشاء مشاريع ذات أهمية مثل الماء الشروب، المرافق الصحية، طرقات ... تقع المؤسسة محل الدراسة بهذه البلدية.[1]

3.1.التعريف بمؤسسة الدراسة[2]

1- تقديم عام لشركة كوابل سيدي بن ذهيبة GSB : هي شركة ذات طابع خاص ولها نشاط صناعي و تجاري تابعة للمجموعة الصناعية سيدي بن ذهيبة GISB تم إطلاقها عام 2009 والتي تضم :

- مؤسسة مطاحن سيدي بن ذهيبة
- مؤسسة تربية خيول سيدي بن ذهيبة
- مؤسسة كوابل سيدي بن ذهيبة

[1] https:// ar-m.wikipedia-org, 30-02-2019, 11 :00.

[2].مؤسسة الكوابل بسيدي بن ذهيبة، انظر الملاحق.

يعتبر الفرع GSB أهم فروع المجموعة ويتمثل نشاطه في إنتاج وتسويق الكوابل الكهربائية عالية الجودة (منخفضة، متوسطة وعالية الجهد لتلبية احتياجات السوق الوطنية ويضم موقعين هما:

1-ورشة الفرن. 2-ورشة السحب والجدل والغلاف.

تقع المؤسسة على مستوى الغرب الجزائري بدائرة ماسرى – بلدية ماسرى – التابعة لولاية مستغانم، تتميز بموقعها الذي يقرب من ميناء مستغانم على بعد 12.5 كلم، يقدر رأس مال المؤسسة 102.400000 دج وتشغل أكثر من 1000 عامل مع قدرة إنتاجية عالية قدرها 90000 طن / سنة من سبائك النحاس، و40000 طن / سنة من سبائك الألمنيوم و50000 طن من سبائك كلوريد القنيل مع انتاج سنوي متوقع 18.00 طن / سنة.

تعد المؤسسة واحدة من أولى المؤسسات الصناعية عبر التراب الوطني حيث أنها الوحيدة التي تقوم بانتاج المنتجات ابتداءا من المواد الأولية الخام وبامتلاكها الإمكانيات اللازمة والتكنولوجيا المتقدمة وسعيها المتواصل لتحقيق الجودة والاحتراف مما مكنها من اكتساح السوق الوطنية بمجموعة واسعة من الكابلات (كابلات صناعية، كابلات الجهد المنخفض ...الخ)، تسعى المؤسسة للتطور المستمر من خلال تحسين الأداء وجودة المنتجات مع مراعاة الامتثال لمجموعة من المعايير الدولية والوطنية على غرار:

- معيار اللجنة الأوروبية للتوحيد القياسي الكهربائية CENELE
- معيار الاتحاد التقني للكهرباء ....MTE
- معيار اللجنة الكهرو تقنية الدولية ...IEC

2.مصالح المؤسسة

1.نظافة وأمن وبيئة HSE: تضم HSE مسئولية السلامة بالمؤسسة (الشخصية والمادية و ظروف العمل و احترام البيئة كما أنها تسعى جاهدة لمنع مخاطر الحوادث).

2. مكتب الدراسة Bureau d'étude: تهتم المؤسسة بالبحث عن أفضل المنتوجات وأكثرها أمانا احتراما للمعايير الدولية والدور الأساسي لمكتب الدراسة هو ملفات البناء مع مراعاة احترام هذه المعايير.

3.المختبر ومراقبة الجودة laboratoire et control qualité: يتم تقديم جميع المنتجات المصنعة وإخضاعها للاختبارات اللازمة في مختبر داخلي قبل إطلاقها للاستهلاك وهذا يسمح بضمان جودة المنتجات وضمان تحقيق متطلبات المستهلك وتتم عملية المراقبة خلال 03 مراحل :

1-عند استلام لوازم التصنيع " مواد أولية "

2-عند تسليم المنتجات النهائية

3-في سياق التصنيع

أولا : بعد القلد Après tréfilage : (ميكرومتر المقاومة، الاستطالة، الجر)

ثانيا: بعد الكبل Après Cablage : (الظهور، عدد الفروع ، القطر، المقاومة، الوزن، توجيه الأسلاك يمينا ويسارا).

ثـالثا: بعد العزل Après l'isolation (القطر، سمك المغلف العازل والحشود والغمد الاستطالة الساخنة، الاستطالة المتبقية)

- كما يقوم المخبر أيضا بإجراء تحاليل على الشحوم واختبارات من النوعية الجيدة من السرج (نقطة الهبوط، الاختراق، فصل الزيت...)

- ومن الأدوات المخبرية المستخدمة: (آلة الجر، فرن الصهر، مقياس الاختراق،مقياس اللزوجة، فرن كهربائي، الميزان...)

4.مصلحة التخطيط Service planification: تسهم هذه المصلحة على تخطيط العمل حسب الطلبات، ويتمثل تخطيط العمليات في تحديد مواعيد النهائية لتسليم المنتوجات وتحديد الأولويات، تحديد تواريخ بدايات عمليات تحضير طلبيات بعد تلقي الأوامر من قسم المبيعات ويسهر المخطط على إعداد الخطط وإيصالها لمهندس الإنتاج.

5.الاختبار الكهربائي : Test Electrique تمر جميع المنتجات النهائية من خلال مرحلة الاختبار الكهربائي للتأكد من جودة أي أسطوانة والتحقق من القابس المرفق مع الأسطوانة ومقارنته بالكابل من حيث: التاريخ، الطبل ثم تتم عملية اختيار صلابة العازلة بحيث يتكون هذا الاختبار من تطبيق جهد Uessai = 2.5 u

v k l + وإذا كان الكابل يدعم هذا التوتر يكون مطابقا للجودة ولولا ذلك فيكون ثمة عطل فتعاد البكرة للمراجعة.

6.الصيانة :la maintenance يتمثل دور فرق الصيانة في ضمان تشغيل المعدات بشكل سليم وتهدف إلى تحقيق الجودة وبأقل التكاليف وهذا يتم من خلال نوعين من الصيانة: **الصيانة الوقائية:** تستخدم لمنع حدوث أعطال بآلات الإنتاج. **الصيانة العلاجية:** " تصحيحية " تتمثل في علاج الاختلالات الحاصلة في الآلات.

7.مصلحة التجارة: le service commercial هي عمليات تطوير الخطط التكتيكية لتحقيق ميزة تنافسية بالمساعدة في أعمال البيع والشراء وتشمل عمليات التخطيط الوضع الحالي والمستقبلي كما للمصلحة دور كبير في حل المشاكل التعاقدية والتجارية.

8.مصلحة إدارة المخزون service gestion de stock: هي مسألة تتبع الكميات التي يتم إدخالها وإخراجها في مستودع واحد أو أكثر، وهذه المنتوجات يمكن أن تكون مواد خام أو نهائية أو مستهلكة.

9. مصلحة المشتريات: Service Approvisionnement وتتكفل هذه المصلحة بمهام الشراء التي تقوم مختلف المصالح بطلبها والتي تحتاجها بعمليات التصنيع سواء كانت هذه المواد محلية أو أجنبية، مواد خام أو مستهلكة.

3. ورشات الإنتاج

تتم عمليات الإنتاج على مستوى ثلاثة ورشات إنتاج هي:

1.3.ورشة الفرن: Atelier four يوجد على مستوى هذه الورشة فرن تتم فيه المعالجة الحرارية فعن طريق الصب المستمر يمكننا الحصول على قضبان نحاسية ذات حواف حمراء توجه إلى القسم المطلوب (قسم أخر) للحد من قطر الأسلاك النحاسية بطريقة تدريجية لزيادة ليونة الأسلاك وقدرتها على التوصيل.

2.3. ورشة السحب والجدل والغلاف Atelier tréfilage câblage: وفي هذه الورشة تتم العمليات الميكانيكية لرسم الأسلاك (تجديل ظفر) تصنيع الطبول والقذف كما يتم فيها تجديل خيوط النحاس معا لتشكيل خيط نحاسي مرن يتم نقله إلى قسم أخر ليتم عزله كهربائيا ضد التلف الميكانيكي وتجدر الإشارة أنه يستخدم موصلات الألمنيوم مراعاة للسعر والوزن كما أنها تستخدم لشركات الطيران لتسخير السيارات الكهربائية.

3.3.ورشة العزل: Atelier Isolation وعلى مستوى هذه الورشة يتم وضع الغلاف العازل للكابلات والأسلاك الكهربائية المصنوع من البلاستيك والمطاط بأنواعه، كما يتم استخدام العديد من أنواع العوازل البلاستيكية والمطاطية لصنع غلاف واقي عازل وهي تتكون من بوليمترات مختلفة بعضها خالي من" الهالوجين" لتجنب انبعاث غازات المداخن الخطرة المنبعثة من الحريق في المواقع الصناعية وفي جميع المباني العامة.

4.3.عمليات التصنيع والمواد المستخدمة فيها

قبل الشروع في ذكر مراحل عملية تصنيع الكابل لا بد من ذكر أهم المواد المستخدمة في هذه العملية ومنها :

1/ النحاس Cuivre : النحاس هو أكثر المعادن استخداما في تصنيع الكوابل الكهربائية لأنها ناقل ممتاز للكهرباء.

2/ الألمنيوم Aluminium :يعد الألمنيوم ناقل جيد للحرارة الكهربائية ووزنه أقل من النحاس.

3/ الألميك Almélec: هي سبيكة مركبة تتكون أساسا من الأمنيوم الممزوج بمفنزيوم بمقدار 0.6% حتى 0.8% والسليكون بمقدار (0.6%حتى 0.8%).

- تمر عملية تصنيع الكوابل بسبعة مراحل:

1- **القلد Tréfilage** : وهي أول عملية في تصنيع الكابل الكهربائي حيث يتم فيها تقليص قطر سلك النحاس عن طريق تمديده حسب نوع الكابل المراد تصنيعه .

2- **مرحلة الظفرCablage** : وتأتي هذه العملية بعد القلد حيث يتم فيها تجميع عدد من الأسلاك الناتجة عن المرحلة الأولى ليستخدم في تشكيل المواصلات باستخدام قوالب محددة.

3- **مرحلة العزل Isolation**: وتتم في هذه العملية عزل الكابل بمادة أولية بلاستيكية PVC أو PRC....الخ حسب نوع الكابل المراد الحصول عليه والعزل يمكن من نقل الطاقة في الكابل بشكل أحسن.

4- **مرحلة التجميع والظفرAssemblage** : ويتم في هذه المرحلة تشكيل كابل متعدد الأقطاب.

5- **مرحلة الواقي الميكانيكي والغلاف الخارجي Bourrage/Cainage**: والغرض من هذه المرحلة إعطاء شكل للكابل بحيث يعمل الغطاء الخارجي على حماية الكابل من

المؤثرات الخارجية التي من شأنها التأثير على خصائصه الكهربائية (رطوبة ، صدمات .....

6- **العلاماتMarquage:** بعد وضع الغلاف الخارجي يتم وضع علامة فوقه بنقش أو طباعة معلومات ذات أهمية مثل : اسم الكابل ، الشركة المصنعة .....

7- **مراقبة الجودة Control Qualité:** من أجل ضمان جودة المنتوجات يتم اختبارها كهربائيا لضمان خلوها من العيوب وجاهزيتها للبيع كما لا بد من توفرها على ملصق مقاوم للعوامل الجوية يحمل طول الكوابل وكتلته وتاريخ صنعه...

4.قواعد الأمن الصناعي داخل مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة.

4.1.التقرب بلجنة الصحة والسلامة ومهامها

تبين من خلال الدراسة الميدانية أن مؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة، تحتوي على لجنة مكلفة بحفظ الصحة والأمن، يسميها النظام الداخلي للمؤسسة **لجنة الصحة والسلامة،** الكلمة المختصرة **(HSE)** وتعني إذا قرئت بالفرنسية Environnement Hygiène , Sécurité ومكانها بالعربية (نظافة، أمن وبيئة). تتكون اللجنة من مسؤول الصحة والسلامة (الرئيس)، ومهندسين (إثنين)، ومراقبين (اثنين) إضافة إلى ممرض واحد. يجتمع أعضاء اللجنة إجباريا كل ثلاثة أشهر، حيث تتولى هذه اللجنة المهام التالية.

- تأمين تنفيذ تدابير الصحة والسلامة على مستوى الوحدات.
- القيام بزيارات التفتيش والمراقبة في مختلف مناطق العمل.
- إثبات تعليم وتدريب الموظفين على المباشر.
- اقتراح حلول عندما لا تتناسب استخدامات الاتفاقيات مع الواقع في الميدان.
- بدء تحقيقات عقب حوادث ذات صلة مع صحة وسلامة الموظفين.

- تسليم تقرير شهرية عن النشاطات[1]

2.4.أدوار أعضاء مصلحة الأمن الصناعي

لم تكتف الإدارة العامة للمؤسسة بصفتها المسؤول الأول بتأسيس لجنة الصحة والسلامة (الأمن الصناعي)، إنما خصصت لها مصلحة تسعى إلى التعاون مع العمال بمجال الحماية ضد مخاطر العمل وهذا بعد تقسيم الأدوار بين أعضاء خلية الأمن الصناعي، حيث تبين من خلال المقابلة التي أجريناها مع **المبحوث رقم(1)** "**مسؤول الأمن الصناعي**" أنه يسهر على التطوير بمجال سلامة العمال والمؤسسة وتوفير وسائل الحماية للفردية والجماعية، حيث يتم إختيارها بناءا على دراسة شكاوي العمال من المعدات واستبدالها أو تعديلها وفق ما يتناسب مع رغبات العمال دون إغفال جانبها الوقائي وهذا حسب ما صرح به **المبحوث** بقوله "**نحن نراعي رغبات العمال فيما يخص اختيار المعدات، استبدالها أو تعديلها**" وأضاف إلى أنه مسئولا عن تحديد مخاطر كل ورشة وكل طبيعة عمل، كذلك فإنه يقوم بتقييم المخاطر وتوعية العمال وصاحب العمل بالمخاطر الموجودة داخل المؤسسة والتي يعمل على محاولة تجنبها أو التقليل منها في حالة حدوثها، كما يسهر على التدريب المتواصل للعمال في فريق مصلحة HSE.

كما صرح ذات المسؤول عن أدوار باقي أعضاء لجنة الأمن الصناعي باختصار حيث أوضح أنه يوجد مشرفين (إثنين) تفرض عليهما مهامهما أن يكونا في إتصال مباشر مع العمال، إذ يشكلان حلقة وصل بين العمال والإدارة من خلال التقارير اليومية والأسبوعية والشهرية التي يعدانها، أضاف أنهما يعدان مسئولان عن تسيير فريق HSE ويحرصان على متابعة وتسيير نفايات الشركة عن طريق عمليات الفرز وغيرها، إضافة إلى مساعدته في توعية العمال وتدريبهم على كيفية التعامل مع مختلف المخاطر داخل المؤسسة.

[1].المجمع الصناعي سيدي بن ذهيبة، النظام الداخلي للمجمع الصناعي سيدي بن ذهيبة، النظام الداخلي للمجمع الصناعي سيدي بن ذهيبة مستغانم، 2012، ص 9.

كما أكد أنه يوجد مراقبين (اثنين) يحرصان على أن يكون العمل آمنا وذلك من خلال قيامهما بعدة مهام أهمها الحرص على نظافة مكان العمل والرقابة على أعمال الصيانة لضمان سلامة الآلات من الأعطال، الحرص على وضع الإطفائيات وصيانتها وكذلك الشبكة المائية ضد الحرائق، إضافة إلى حرصهما على نظافة الورشات طيلة اليوم.

أما عن ممرض المؤسسة، فقد صرح بأن لديه علاقة مع طبيب العمل، حيث يحرصان على الفحص الطبي السنوي لجميع الأمراض المهنية، كما أكد ذات المتحدث أن ممرض المؤسسة هو المسؤول عن مراقبة المطعم ومدى مواكبته لمعايير الصحة والأمن وهو مكلف بمراقبة الورشات وتحديد النقاط التي قد ينجم عنها أمراض مهنية والمتنقلة بظروف العمل، كما تفرض عليه مهامه التدخل السريع لإحداث الإسعافات الأولية وإخلاء المصابين، إضافة إلى تقديم النصائح والإرشادات للعمال حول كيفية تجنب الأمراض المهنية والوقاية منها باعتبارات دوره الأساس يتمثل في الحرص على صحة العمال داخل مكان العمل.

إذن يمكننا القول أن أهمية لجنة الصحة والسلامة تنبع من الدور الذي تقوم به المؤسسة كبناء اجتماعي، حيث نبع أهميتها البالغة في الحفاظ على مكوناتها المادية والبشرية، كما تعمل على التوجيه والإرشاد ووضع القواعد ونشر الوعي الوقائي وذلك من خلال مختلف الإجراءات والتدابير الخاصة بالأمن الصناعي لتوفير بيئة آمنة وخالية من الأخطار المهنية، وهذا بعد قيام كل عضو من أعضاء هذه اللجنة بدور إجتماعي وظيفي مكمل لأدوار الآخرين، بما فيهما العمال لأن ما يقع في بيئة العمال من حوادث وإصابات وأمراض مهنية تنعكس أثارها السلبية على العامل والمؤسسة لوجود هدف مشترك يجمع هذين الطرفين ويوازن بين أهدافهما هو أساس التعاون والمشاركة بينهما، للوصول إلى درجة من الانسجام والانسيابية، كما أنه مهما وفرت إدارة المؤسسة من وسائل الوقاية

الفردية والجماعية وإجراءات وتدابير يبقى العامل المسؤول عن استعمالها والتزامه بإجراءات وقواعد الأمن الصناعي.

5.الإجراءات القانونية التي تفرضها المؤسسة بمجال الأمن الصناعي.

أظهرت الدراسة الميدانية التي أجريناها أن المؤسسة محل الدراسة تعتبر الأمن الصناعي عنصرا أساسيا ولذلك فهي تستخدم كل وسائل وإجراءات تطبيقه عمليا، حيث أولته عناية خاصة من خلال نظامها الداخلي، تجلت في مختلف المواد خاصة تلك التي تتعلق بمجال النظافة والأمن والوقاية الصحية وأهمها مايلي:

المادة 16: والمتعلقة بالشروط وهي أن تضمن المؤسسة ظروف النظافة والأمن للعمال وضرورة حمايتهم من مخاطر الحوادث، المواد السامة، الإشعاعات الأمراض صيانة المعدات ونظافة الورشات والمراقبة المستمرة للآلات وإصلاحها، كما بينت تخصيصها لبعض الفئات من العمال لباس العمل والتجهيزات المناسبة، حيث تتحدد طريقة التخصيص في النصوص الاتفاقية، إضافة إلى تأكيدها على إجبارية حمل هذه الألبسة واستعمال هذه التجهيزات.

المادة 19: والمتعلقة بالوسائل ورد فيها أن من الضروري أن تمتلك المؤسسة وسائل الأمن مثل علب الصيدلية للإسعافات الأولية وضرورة الاعتناء بهذه الوسائل ووضعها بأماكن يصعب الوصول إليها.

المادة 20: والمتعلقة بالزيارة الطبية السنوية ونصت على وجود حمل أجهزة الحماية الفردية (خوذات، قبعات، أحزمة، نظارات الأمان...) وذلك في حالة احتياجها في العملية التي يجب القيام بها، كما أشارت إلى العقوبات المترتبة عن الإخلال بقواعد الأمن، فيما يتعلق بنسيان أو رفض حمل معدات الوقاية الشخصية، إضافة إلى العقوبات المترتبة عن إخفاء أو إتلاف معدات الإنتاج الصناعي.

المادة 23: والمتمثلة بمعدات الحماية الجماعية ورد فيها ضرورة إخضاع تجهيزات النجدة الموجهة للمناوبة والتي تكون في حالة عطل غير منتظر للصيانة والرقابة المستمرة، كما أشارت إلى أن هناك عقوبات تترتب عن إهمال هذه التعليمات[1].

ولهذا يمكن اعتبار المؤسسة كنسق اجتماعي يسعى للمحافظة على استمراريته والتكاملية بن مكوناته، وذلك من أجل التنسيق بين الواجبات التنظيمية وتوفير التعليمات الرسمية المنظمة لها، ويتجلى ذلك من خلال النظام الداخلي الذي يضبط العلاقة بين العامل والمستخدم ويحدد لكل طرف حقوقه وواجباته من مختلف المواد التي يتضمنها إذ ما يهم دراستنا هو تلك التي تتعلق بالأمن الصناعي، وفي هدا الصدد يرى **ماكس فيبر** "أن أهم ما يحقق التوازن في التنظيمات الصناعية هو وجود تسلسل رئاسي يحقق الاستقرار في التنظيم، وفق نظام متكامل من الحقوق والواجبات، التي يتم من خلالها ممارسة الضبط الاجتماعي والذي يجعل طابع الشرعية من أجل تحقيق أعلى الأداء والإنتاجية"[2]

وبعد الإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة، لاحظنا أن تسمد أحكامه من المراسيم التي شنها المشرع الجزائري، التي نظمت حقوق العمال وحقوق المؤسسة، كما أنها تهدف إلى حماية العمال ثم كيان المؤسسة وسمعتها، كذلك التقليل من الخسائر والتكاليف التي تخلفها حوادث العمل والأمراض المهنية ومن أهم هذه القوانين نذكره.

-**القانون 88 ـ 07** المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالأمن والوقاية العامة والطب المهني، حيث ورد في المادة 03 أنه يتعين على كل مؤسسة مستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، في حين نصت المادة 06 على ضرورة أن توفر المؤسسة للعمل والألبسة والتجهيزات والمعدات الفرعية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية وذلك

[1]. النظام الداخلي للمجمع الصناعي بسيدي بن ذهيبة، مرجع سبق ذكره، ص7.

[2]. طلعت إبراهيم لطفي، **علم إجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 38.

حسب طبيعة النشاط والأخطار، أما المادة 07 من نفس القانون فقد تضمنت مجموعة من الشروط[1] والتي يجب توفرها بالمؤسسة المستخدمة وهي:

-مراعاة أمن العمال في إختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل.

-يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب انجازها لضرورة الاحتياط من الأخطار التي يتعرض لها العامل.

-يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

- تحديد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.[2]

-**القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل:** عموما فقد تمت الاستفادة من مواد حيث بينت المادة 05 من حقوق العمال الأساسية من بينها الحق في الراحة في حين بينت المادة 07 من نفس القانون أن العمال يخضعون في إطار علاقات العمل لمجموعة من الواجبات الأساسية، ومن بينها أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن، التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم وإضافة إلى تقبُل جميع أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي يباشرها المستخدم في إطار طب العمل ومراقبة المواظبة.[3]

6.العقوبات الردعية التي تفرضها المؤسسة بمجال الأمن الصناعي

بعد تحليلنا للمقابلات الميدانية وجدنا أن المؤسسة تطبق إجراءات وقواعد الأمن الصناعي داخل مكان العمل، كما يقول صاحب **المقابلة رقم 03" هنا عندنا من يخطأ**

[1]. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 88 . 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجزائر في 1988/01/01 ص 119.

[2].القانون 88-07 ،مرجع سبق ذكره، ص119.

[3].الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل العدد 17 الجزائر المؤرخ في 1990/04/21، ص 563.

يدفع الثمن" كما تبين أن هذه العقوبات تكون حسب درجة المخالفة وهذا ما أكده في **المقابلة رقم 02: "تكون العقوبات حسب الأخطاء**" حيث يمكن أن تكون هذه العقوبات متمثلة في تلقي التوبيخات والإنذارات الشفوية أو المكتوبة، يمكن أن تصل إلى وقف العامل من العمل لمدة ثلاثة أيا، وهذا ما يؤكده **المقابلة رقم 03 أيضا " عندما بدأت العمل بهذه المؤسسة كنت دائما أصل متأخرا، ولم أتعود على ارتداء معدات الوقاية الشخصية بسرعة مثل الخوذة التي كانت تزعجني، ولهذا كنت أتلقى دائما التوبيخات حتى وصل الأمر أن تلقيت إنذارا من كتابيا."**

كما تبين أيضا أن هذه العقوبات يمكن أن تتمثل في فصل العامل لمدة زمنية معينة عن عمله أو طرده إن إقتضى الأمر بعد خضوعه لمجلس تأديبي خاصة إذا تعلق الأمر بالإصرار على عدم الامتثال لقواعد الأمن الصناعي، يظهر هذا من خلال تصريحات بعض المبحوثين حيث يقول **المقابلة رقم 05"إن استعمال معدات الوقاية أمر ضروريي إذا لم أُواضب عليها يمكن أن يصل الامر إلى طردي من العمل، هذا هو قانون المؤسسة."** ويصرح المبحوث **رقم 1: "تفرض المؤسسة عدة عقوبات بمجال الأمن الصناعي وهي على ثلاث مستويات أو درجات: العقوبة من الدرجة الأولى تتمثل في حرمان العمال الغير منضبطين من الامتيازات والترقية في الرتبة مع الإنذارات الشفوية والمكتوبة، أما العقوبات من الدرجة الثانية تتمثل في: وقف العامل عن العمل لمدة زمنية عن العمل لتصل إلى ثمانية أيام، وأقصى عقوبة هي العقوبات من الدرجة الثالثة التي تتمثل في: تسريح العامل من عمله مباشرة بعد امتثاله لدى لجن تأديبية خاصة."**

وهذا ما يدل على أن المؤسسة التي قمنا بدراستها تولي اهتماما كبيرا بالأمن الصناعي لاعتبارها مؤسسة خاصة تخاف على صمعتها، بحكم تواجد العامل في بيئة زاخرة بالأخطار، ولهذا فهي تفرض عقوبات ردعية صارمة على العمال الغير ملتزمين بإجراءاتها وتعليماتها، خاصة تلك التي ينص عليها النظام الداخلي، فهي تعمل على

تعريف العمال بكافة أحكامه ومحتوياته، لذلك لاحظنا أثناء تواجدنا بميدان الدراسة، أنها تعلق القوانين والتعليمات على واجهة مدخل كل ورشة ليسهل الاطلاع عليه لمعرفة حقوق العمال وواجباتهم والأحكام الخاصة بالمخالفات والقواعد المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة كما أنها توزعه أيضا على العمال الجُدد في شكل كُتيبات، وهذا حتى تكون لديهم معرفة كافية حول العقوبات الردعية التي تفرضها المؤسسة.

7.طُرق ووسائل الحفاظ على أمن وسلامة العمال بمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة

من خلال المقابلة مع مختصين في الأمن الصناعي، وجدنا أن المؤسسة تسعى لتوفير الأمن والسلامة للعمال، حيث تبين أنها توفر كل وسائل الحماية الجماعية والفردية مع التدابير الوقائية وغيرها.

1.7. معدات الحماية الجماعية: وهي الوسائل التي يستخدمها أكثر من عامل، وهذا حسب ما صرح به **المقابلة رقم 1:** " **تتمثل وسائل الوقاية الجماعية في الوسائل التي يستخدمها أكثر من عامل وهي متعددة منها: الصقالة، حبل الحياة، معدات الحماية من الضوضاء مثل كاتمات الصوت، الأسوار الخاصة وغيرها.**" ولاحظنا أن الوسائل التي تم ذكرها تتوافق مع الأخطار المتواجدة في بيئة العمل مثل كاتمات الصوت التي تجنب العامل من التعرض لآثار صحية ونفسية ناجمة عن هذه الضوضاء.

2.7.معدات الحماية الفردية: تختلف وسائل الحماية الفردية باختلاف الجزء المراد حمايته وتجدر الإشارة إلى أن هذه الوسائل تحددها طبيعة ظروف العمل المراد انجازه والخطر المتوقع حدوثه، وتعد وظيفتها الأساسية تقليل المخاطر أو منعها أو الحد من آثارها في حالة وقوعها، وهذه الوسائل على أنواع وألوان مختلفة ما عدى الأحذية حيث تساهم في حفظ النظام داخل المؤسسة والتمييز بين العمال ليكون كل عامل حسب الدور المنوط به والمهام الموكلة إليه، كما أن اللجوء لوسائل الحماية الفردية يتم في حالة عدم قدرة وسائل الحماية الجماعية في الحد من المخاطر، فمنها ما توفره المؤسسة لجميع

العمال بغض النظر عن الورشات التي يعملون فيها والمهام الموكلة إليهم وهي أربعة أنواع:

1.2.7. حماية القدمين: حذاء الأمان: يستخدم لحماية ووقاية الأقدام من الأضرار التي قد تلحق العامل، أثناء العمل باعتبار أن القدمان أكثر أجزاء الجسد تعرضا للإصابة بالخطر في هذه المؤسسة. وبناء على الملاحظة الميدانية استخلصنا مدى أهمية أحذية الأمان والتي تتمثل في: – حماية القدمين من المواد السامة.

– حماية القدمين من الأدوات والأجسام التي تقع من الأعلى .

– وقاية القدمين من خطر الانزلاق والزلات.

2.2.7.حماية الرأس: يشكل الرأس الجزء الهام من جسم الإنسان لاحتوائه على الدماغ ومركز الأعصاب وهو من أكثر الأعضاء تعرضا للإصابات التي يحتمل أن تؤدي لخطر الوفاة، وهي تستهدف بشكل أساسي حماية الجزء العلوي من الرأس والذي تستهدفه الصدمات، حيث تُستخدم في حالة احتمال سقوط أجسام وأشياء من مستوى أعلى، كما أنها تحمي الرأس من الاصطدام بالمباني الصلبة، وخلصنا أيضا أهم ما يميز الخوذات التي توفرها المؤسسة هي: – أنها على أنواع وألوان مختلفة حسب تخصص العامل والخطر المحدق به.

– الخوذة مصنوعة من مواد صلبة وقوية لمقاومة الصدمات، كما أنها تحتوي على زمرة دم العامل.

– طريقة صنع الجسم الداخلي للخوذة يحافظ على وضعها دون أن تسقط.

3.2.7.الملابس الواقية: تستخدم الملابس الواقية لحماية جسم العامل من حوادث العمل، وكذلك من تأثير المواد الكيميائية المختلفة، كما أنها تقي الجسم من التلوث وكذلك المواد الساخنة السائلة المستخدمة في صناعة الكوابل مثل: الألمنيوم، النحاس وغيرها من المواد، ولاحظنا أن المؤسسة توفر الملابس بأنواع وأحجام مختلفة مثل (المآزر، السترات، السراويل...)وهذا بطبيعة الحال بما يتكيف مع المخاطر المهنية المحتملة.

4.2.7. القفازات: تعد القفازات الوسيلة الوحيدة لحماية اليدين باعتبارهما جزءا أساسيا في جميع المهام التي يقوم بها العامل، ولذلك فهي عرضة للأخطار المختلفة إذ تعد القفازات وقاية لليدين والأصابع من الجروح والخدوش والمواد الكيميائية والصدمات الكهربائية والتلوث والتمزق والسحق، الحساسية وغيرها، والمؤسسة التي نحن بدارستها توفر القفازات(المصنوعة بمواد مختلفة وبتصاميم متنوعة.) حسب الفرد الذي تستخدم من أجله، مثل: استخدام القفازات العازلة للكهرباء والمصنوعة من المطاط العازل الجيد للكهرباء للوقاية من الصدمات الكهربائية، وتستخدم القفازات المصنوعة من الكاوتشوك والبلاستيك عند التعامل مع المواد الكيماوية بمختلف أنواعها.

3.7.معدات حماية أخرى: ونذكر منها:

1.3.7.أدوات حماية السمع: تقاس الضوضاء بوحدة الديسيبل (D B) وحدود الضوضاء المسموح بها هو مابين (80– 900 ديسيبل) أما إذا فاقت هذا الحد فإنها قد تؤدي إلى إلحاق أضرار بالجهاز السمعي مثل فقدان السمع وطنين الأذن كما قد تؤدي إلى إحداث تأثيرات أخرى كالتعب والإجهاد وغيرها، وللوقاية منها توفر المؤسسة معدات خاصة لحماية السمع وهي:

– **سدادات الأذن:** تستعمل في خفض مستوى الضجيج، كما أنها مصنوعة من البلاستيك المُعالج كيميائيا لكي لا يتسبب بأضرار صحية ويتم استخدامها عن طريق إدخالها بقناة الأذن.

– **أغطية الأذن:** وتستخدم في أماكن ذات الضجيج العالي، حيث تعمل ككاتمات للضوضاء وخافضات للضجيج العالي الذي تصدره الآلات باعتبارها مصنوعة من البلاستيك من طبقتين أو عدة طبقات تحتوي كل طبقة على مادة تمتص الذبذبات الصوتية، وهي أكثر فعالية من سدادات الأذن.

2.3.7.أدوات حماية العينين والوجه: تعد حماية العينين والوجه ضرورية في المؤسسة باستعمال النظارات الواقية والدروع التي تحمي من مخاطر متعددة يتعرض لها العمال أثناء مزاولة عملهم وأهماها:

- الإشعاعات الحرارية المسببة للعمي (الأشعة فوق البنفسجية، أشعة تحت الحمراء...)
- دخول مواد صلبة (رقائق المعادن، غبار، خشب...) للعينين.
- التعرض للحرارة، برودة، النار...الخ

كما تبين من خلال الملاحظة الميدانية أن من أهم أنواع النظارات التي توفرها المؤسسة للعمال ما يلي:

- نظارات الحماية من الرمال والأتربة.
- نظارات الحماية من الشعاع والنور الوهاج مثل: اللحام، الصهر، الأفران.
- نظارات الحماية من الغازات.

3.3.7. أدوات الحماية من الغازات: الغبار والأبخرة: يتم اللجوء إلى مثل هذه الوسائل فقط في الحالات القصيرة والاستثنائية، في حالة احتمال تعرض العامل لاستنشاق ذراه الغبار والأبخرة والغازات ويعتمد القناع الواقي على طبيعة العمل المراد إنجازه ومدة التعرض للمواد المعنية وخصائصها التي يمكن أن تسبب الكثير من الأمراض مثل:العسال، الربو، سلطان الرئة، التهاب الشعب الهوائية، توفر المؤسسة هذه الأدوات بما يتلاءم وطبيعة الأخطار المراد الوقاية منها وأهم أنواعها: الكمامات المضادة للغبار:تستخدم للوقاية من الغبار والأتربة والشوائب المتطايرة.

الكمامات والأقنعة المضادة للغازات السامة، تستخدم لحماية الجهاز التنفسي من الغازات والأبخرة السامة.

لهذا يمكننا القول أن المؤسسة تسعى لتوفير كافة وسائل الوقاية الفردية والجماعية بمختلف أنواعها، بما يتوافق مع الأخطار المتواجدة في بيئة العمل بحكم ما يتطلبه من

تصنيع الكوابل من تعامل مع المواد الكيميائية السامة وآلات ضخمة تتماشى والتطور التكنولوجي ، ولأن العامل يميل للعمل في بيئة مستقرة توفر له الطمأنينة في الحاضر والمستقبل وذلك بخلوها من الأخطار، كما أنه يحتاج إلى الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل، ولهذا فلباس العمل التي تقدمه المؤسسة للعامل يحقق له الحاجة إلى أمن وسلامة كما يجعله يحس بانتماء إليها كونه يحمل شعارها، كما أن مختلف الوسائل التي توفرها المؤسسة تعبر عن مدى أهمية العامل، ولهذا تعتبر بمثابة نوع من الدافعية والتحفيز للفرد، حيث تسعى على توفير ظروف عمل آمنة، يتسنى للعامل من خلالها أن يقوم بأداء جيد وفعال.

8.تدابير الأمن الصناعي

تتخذ المؤسسة تدابير الأمن الصناعي التي من شأنها وقاية عملها من مختلف الأخطار المهنية.

1.التهوية الكافية لأماكن العمل: أكد مسؤول الأمن الصناعي أن المؤسسة تولي دورا هاما للتهوية الطبيعية والصناعية، تجنبا لأخطار الناجمة عن السموم المنتشرة في الهواء داخل مكان العمل التي تسببها سبائك المطاط والبلاستيك وغيرها من المواد المستخدمة في صناعة الكوابل، ولهذا تلجأ للتهوية لمنع تراكم الغازات والأبخرة الضارة والمتفجرة عن طريق عمليتي الإستخراج والنفخ، حيث يتم نقل الهواء بواسطة منفاخ التهوية ويستخرج بواسطة مروحة التهوية لينتشر ضمن قنوات تتم ترشيح الغبار والأبخرة بواسطة مرشحات وأجهزة تنظيف الهواء ثم يتم تنفيسه إلى الخارج.

كما لاحظنا بهذا الصدد مايلي: – تحتوي جميع الورشات المنافذ الكافية لخروج الهواء.

- وجود ملصقات تمنع التدخين داخل مكان العمل.
- وجود أماكن مخصصة للتدخين.

2.تدريب الموظفين وتثقيفهم امنيا: أكد ذات المسؤول أن التدريب يعد عنصرا أسياسيا للحد من المخاطر المهنية، يهدف إلى تلقين العمال المبادئ العامة لأسباب وقوع الحوادث مع تعليمهم بصفة خاصة الوسائل الأمنية الواجب إتباعها، كما يسعى إلى الحد من السلوكات التي تعيق نجاح برامج الأمن الصناعي ويوضح أساليب التدخل عند حدوث الخطر، كما يهدف إلى تنمية الوعي لدى العمال بأهمية وسائل الحماية الفردية والجماعية المتوفرة وتمكين العمال من الاستخدام الصحيح لها والتدريب على الإسعافات الأولية وغيرها.

وأضاف المسؤول بهذا الخصوص تنظم الدورات التدريبية والحملات التوعية بصفة دورية، إضافة إلى الدورات التكوينية التي تنظمها للعمال الجدد، كما صرح أنه يقوم إلى جانب أعضاء فريقه بتوعية العمال وتدريبهم يوميا على كيفية التعامل مع المخاطر داخل الورشات.

كما لاحظنا بهذا الخصوص أن المؤسسة تلصق ملصقات ولافتات حول الأمن الصناعي والتي توضح الأخطار الواجب الاحتراس منها، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال حيث تتميز هذه الملصقات بكبر حجمها ووضوحها وانتشارها داخل الإرشادات بما يتماشى وطبيعة الأخطار المُراد الوقاية منها، كما تتميز بأنها ذات أشكال ورسومات جذابة وعبارات مكتوبة بخط كبير، سهلة لفهم المعاني التي تود إيصالها مثل:عبارة خطر، اشتعال، وملصقات التوعية بضرورة ارتداء لوازم الوقاية الشخصية والمتواجدة عند مدخل كل مصلحة وكل مكان عمل حيث أن هذه الملصقات على أحجام وألوان مختلفة يرمز كل لون إلى درجة وأهمية الالتزام.

3. إزالة أو استبدال المواد الأكثر سما: يصرح المسؤول في هذا الشأن أن المؤسسة تلجأ لإزالة واستبدال المواد السامة بمواد أخرى أقل خطورة، استنادا إلى صحيفة بيانات سلامة المادة "F D S " وهي عبارة عن استمارة تحتوي على خصائص مادة معينة (السامة،

الآثار الصحية، الإسعافات الأولية، نقطة الانصهار...الخ) مع الأخذ بعين الاعتبار طابعها السرطاني، وطريقة تخزينها والتخلص منها ومعدات الوقاية وإجراءات التعامل معها في حالة انسكابها...الخ ولهذا يمكن الاستفادة من تصنيفها الصحيح للمواد اعتمادا على المخاطر(الفيزيوكيميائية والصحية والبيئية)،مع تحديدها للعوامل الكيميائية المسببة للسرطان.

4.توفير معدات الوقاية الشخصية الكافية: أكد ذات المتحدث أنه في حالة عدم كفاية معدات الوقاية الجماعية يتم اللجوء لمعدات خالية من العيوب ومتوافقة مع جسم العامل وذات تركيبات وخصائص متوافقة مع الخطر المراد الحماية منه.

5.الحرص على نظافة وترتيب مكان العمل: أكد مسؤول الأمن الصناعي أن المؤسسة تعتبر نظافة مكان العمل وترتيبه، يُعد من أهم التدابير الوقاية لتجنب المخاطر المهنية ولهذا الغرض خصصت المؤسسة فرق نظافة يعمل طيلة اليوم على إزالة الانسكاب والغبار المتراكم حول وتحت الآلات والناجم عن عمليات القطع والطحن وغيرها، كما يتوفر مكان العمل على محطات لغسل اليدين والدش بالقرب من محطات العمل.

كما لاحظنا بهذا الخصوص ما يلي: – يوجد أشرطة ذات لون أحمر داخل مكان العمل تفصل بين ممر الراجلين " المشاة" وممر الآلات "ماكينات نقل المواد مثلا." والمكان المخصص للمواد " نحاس، المنيوم"

– يوجد سلات مهملات بكل أنواعها منها ما هي مخصصة للنقابات "الكرتونية وخشب" ومنها ما هي مخصصة " للمواد البلاستيكية" وأخرى مخصصة للجميع.

– يوجد لافتات لتحديد الاتجاهات لتسهيل نقل العمال وحفظ النظام.

– يوفر المخزن الداخلي للمؤسسة مستلزمات للمؤسسة مستلزمات التنظيم بكل أنواعها.

–يتم طلاء الجدران وقت الحاجة.

-الخوذات من نفس النوع لكنها بألوان مختلفة لتميز بين الوظائف ليكون كل عامل بمكان عمله المنوط به.

6.المراقبة الطبية المكثفة: وبهذا الخصوص صرح المسؤول الأمن الصناعي بأن المؤسسة تنظم زيارات طبية منتظمة بالتنسيق مع طبيب العمل لصالح العمال الذين يتعرضون للغبار والأبخرة المعدنية والعوامل الكيميائية الخطرة والضوضاء لوقايتهم من الأمراض المهنية.

7. استخدام الآلات والمعدات المناسبة: أكد المسؤول عن الأمن الصناعي الذي قمنا بمقابلته، أن المؤسسة تهدف لضمان عمالها ومعداتها ويتجلى ذلك بتزويد الآلات بأجهزة الأمان، إذ يحمل كل جهاز التحذير والإشارات وأجهزة الإنذار الضرورية من أجل القضاء أو التقليل إلى الحد الأدنى من مخاطر(القطع، التكسير، القيادة...) كما أضاف أن المؤسسة تسهر على احترام توصيات المحركات والرقابة الدورية لصيانة الآلات والمعدات لضمان سلامتها من العيوب، كما قد لاحظنا ميدانيا ما يلي: تتوفر المؤسسة على مخزن داخلي مجهزة بمختلف المواد والآلات التي يحتاجها العمال من معدات الوقاية الشخصية والجماعية والأدوات التي تحتاجها عملية الصيانة مثل (مفكات، كماشات، المفاتيح، المناشير اليدوية...الخ) كما يضم المخزن بعض أجزاء الآلات الموضوعة احتياطا يتم اللجوء إليها وقت الحاجة ويحتوي على أدوات التنظيف وغيرها.

8. الوقاية من أخطار الحرائق: أكد مسؤول الأمن الصناعي أن المؤسسة تعمل للقضاء على أسباب اندلاع الحرائق، حيث تتخذ كافة التدابير لذلك، كما توفر كل الوسائل وسائل الحماية الفردية والجماعية للوقاية منها والحد من أثارها في حالة وقوعها مثل (توفر طفايات الحرائق بكل أنواعها، استبدال المقابس الكهربائية التي بها عيوب وهكذا)، كما لاحظنا أثناء تواجدنا بالميدان مايلي:

* عزل قارورات الغاز القابلة للإشعال على حدا والغير قابلة للإشعال على حدا وهذا بمخزن خارج ورشات العمل من مادة غير قابلة للإشعال"الحديد" ومعرض للتهوية.

* يمنع التدخين داخل أماكن العمل ويوجد أماكن خاصة له.

* يجوز ناقلي المواد الخطرة على رخصة.

* التحذير من الأماكن الخطرة من خلال لافتات مثل "خطر إشتعال" حذار خطر" وغيرها.

* توفر منافذ النجدة وبأعداد كافية، كما يوجد اتجاهات تقود لهذه المنافذ.

* توفر صفارات الإنذار بأماكن مختلفة.

* توفر طفايات الحريق بكل أنواعها "المتحركة، الغازية،...إلأخ"

ولهذا فإن المؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير ظروف عمل آمنة من حيث العموامل الكيميتئية والفزيائية والمكيكانيكية وهذا لتحقيق الراحة والأمن للعامل أثناء مزاولته لعمله لكي يقوم بأداء جيد يعود بالمنفعة عليه وعلى المؤسسة، كما أن ظروف العمل المحيطة به تؤثر فيه تأثيرا قويا، ولهذا تلجأ المؤسسة لاتخاذ كافة التدابير الوقائية الممكنة لتحسين هذه الظروف، حيث تعمل على توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية الكافية وتطويرها بما يتماشى والتقدم التكنولوجي، كما تهتم بالمراقبة الطبية للعمال لوقايتهم من الأمراض المهنية، ولا تهمل التدريب والتوعية بأهمية هذه الوسائل والقواعد في الحد من السلوكات التي تعيق نجاح برامج الأمن الصناعي وغيرها من التدابير، التي من شأنها أن تجنب المؤسسة والعامل الكثير من الخسائر الكل في غنى عنها.

9. دور المؤسسة في ترسيخ الثقافة الأمنية لدى العمال

تعتبر الإدارة في المؤسسة هي المراقب الساهر على تطبيق التنظيمات واللوائح الخاصة بالأمن الصناعي، كما أنها مسئولة في ارساخ الثقافة الأمنية السائدة داخل المؤسسة والتي تعتبر" تلك الأساليب التوعوية والتعليمية والتوجيهية التي تهدف إلى توفير جو آمن وصحة جيدة للعمال مع ضمان أعلى مستوى من السلامة المهنية من خلال إبراز وتوضيح الأساليب التي من شأنها التقليل من حوادث العمل عن طريق توفير المعلومات والنصائح للعمال المستخدمين بالمؤسسة الصناعية لتفادي الوقوع في الأخطار المهنية."[1] كما يرى العالم السويسري **Edgar Henry Schein ادجار شاين** أن الثقافة الأمنية "نمط من الفروض الأساسية التي توجد بها جماعة أو تنميها من خلال عملية التعلم بحيث تتوافق مع مشكلاتها في مجال تحقيق التكيف الخارجي والتكامل الداخلي مع ضرورة تعليمهما للأفراد الجدد باعتبار هذا ضرورة حيوية وأسلوب صحيح في اكتساب هؤلاء الجدد الفكرة ذاتها هذه المشكلات."[2] ويمكننا اعتبار الثقافة الأمنية لدى العامل جزءا من الثقافة التنظيمية للمؤسسة، والمؤسسة كنسق اجتماعي يؤثر ويتأثر بما يحمله العامل من ثقافة وتصورات اكتسبها من المجتمع والتنشئة الاجتماعية التي تلعب دورا كبيرا في ذلك، هنا المؤسسة الخاصة تخاف من نقس الثقافة والتوعية لدى العامل نحو الأمن الصناعي والمخاطر، لهذا تعمل على تلقين ثقافة الأمن والوقاية لعمالها تفاديا للكوارث.

ومن خلال المقابلات التي أجريناها مع العمال اتضح أن المؤسسة تعمل على توعية العمال بمجال الأمن والسلامة بمكان العمل، ولتحقيق هذا الغرض تتخذ كافة الوسائل وأهمها تنظيم الحملات التوعوية بصفة دورية للتعريف بمخاطر تصنيع الكوابل وأهمية تعليمات الأمن الصناعي، ويقول صاحب **المقابلة رقم 2: "لكل إنسان طريقة في التفكير كما أن لكل انسان تربية خاصة به، والمؤسسة أعطتنا كل الوسائل وعملت على توعيتنا**

[1].سلامة أمينة، مرجع سابق، ص31.

[2].اعتماد محمد علام وجلال اسماعيل حلمي، مرجع سابق، ص 101.

بالطريقة التي نحافظ بها على انفسنا، وهنا تبدأ مسئوليتنا." فالمؤسسة تقوم بحملات تثقيفية وتوعوية باستمرار. حيث أكد معظم المبحوثين على أهمية حضورها نظرا لدورها الفعال في توعيتهم بمختلف المخاطر المهنية وبكل وسائل الحماية المتوفرة للحد أو التقليل منها ولهذا يقول **المقابلة رقم 03**"**أنا أحضر الحملات التوعوية، فهي فرصة للتعرف على وسائل الحماية التي توفرها المؤسسة ومعرفة كيفية إستخدامها، مثال هناك العديد من طفايات الحريق، ومن خلال الحملات التوعوية تتعرف على نوع وطريقة إستخدامها كل واحدة منها تحسبا لأي طارئ**" ومن جهة أخرى أعتبرها بعض المبحوثين فرصة للإطلاع على التغيرات والمستجدات التي تطرأ على أعمالهم والمخاطر التي تحدث لهم نتيجة لهذ التغيرات إذ تعد الحملات التوعوية مصدر كافي للحصول على المعلومات وطرق الوقاية منها وهذا يظهر من خلال تصريحات الكثير من المبحوثين حيث يقول **المقابلة رقم 07** "**يلعب التطور التكنولوجي دورا كبيرا في تطوير العتاد المستخدم مما يستلزم تعريفنا بطريقة الإستخدام الصحيحة للآلات والمعدات الجديدة لكي لا يكون جهلنا باستخدامها سببا في تعرضنا للحوادث والإصابات المهنية**".

كما تبين من خلال الملاحظة أن التوعية تتم بالزيارة الميدانية لأعضاء فريق مصلحة (وقاية، أمن وبيئة) لتحسيس العمال بمخاطر أعمالهم والتأكيد على أهمية إتباع تعليمات الأمن الصناعي للوقاية منها، خاصة التي تنص عليها الملصقات المتواجدة بمكان العمل والتي تحمل في طياتها عبرات ورموز متواجدة بأحجام وأماكن مختلفة، حسب نوع الخطر المراد الوقاية منه، لتظهر العامل طريقة تجنبه مثل عبارات "حذار خطر" و"ممنوع التدخين" و"خطر إشتعال" وملصقات التذكير بضرورة استعمال معدات الوقاية الشخصية بأنواعها المختلفة (قفازات، خوذة، مآزر، ...الخ) وبناءا على ما سبق يبدو أن المؤسسة تعمل على توعية العمال بجميع الأساليب الممكنة، حيث تقوم بتنظيم الحملات التوعوية بصفة دورية وتوعية العمال يوميا من خلال الزيارة الميدانية لأعضاء فريق مصلحة

(HSE)، كما تلجأ إلى الملصقات واللافتات وغيرها من الأساليب، كما يبدو أن معظم مبحوثينا يحضرون التوعية ويدركون أهميتها ويعود ذلك إلى وضوح وتنوع المواضيع التي تتناولها، مما يجعل العمال يقبلون على حضورها ومتابعتها، كما أنها غنية بالإرشادات والنصائح والسبل الوقائية التي تضمن للعمال السلامة من إصابات وحوادث العمل، كما تعد فرصة للإطلاع على جديد عملهم والتغيرات التي طرأت عليه والمخاطر التي قد تصيبهم نتيجة لهذه التغيرات والتي من شأنها أن تسبب لهم حوادث، كان بإمكانهم تجنبها لو تعرفوا على سبل الوقاية منها سابقا.

1.9.دور أسلوب التحفيز في التزام العمال بقواعد الأمن الصناعي

إن المؤسسة محل الدراسة تلجأ لتحفيز العمال للالتزام بإجراءات وتعليمات الأمن الصناعي باعتبارهم أهم عناصر الإنتاج بالمؤسسة، حيث يعرف **التحفيز** بأنه "ممارسة إدارية تهدف التأثير على العمال من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات، لغرض إشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم أحسن ما عندهم من أداء لتحقيق أهداف المنظمة."[1] إذ تهدف من خلاله التأثير في سلوكاتهم وتوجيهات إلى التوجه المطلوب، فتلك الإصابات والحوادث التي تصيب العامل في بيئة العمل لا يكون ضحيتها العامل فقط، وإنما تؤثر على أرباح المؤسسة من خلال التكاليف المدفوعة للتعويضات عن الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك ضياع الوقت والتلف الذي يلحق بالآلات والمواد وغيرها من الآثار التي من شأنها عرقلة العملية الإنتاجية، ولذلك تلجأ المؤسسة إلى التحفيز المعنوي للعمال "والذي يهدف إلى التأثير على نفسيتهم ورفع معنوياتهم"[2] ودلك من خلال السماح لهم بإبداء أرائهم ورغباتهم والاستماع لانشغالاتهم وشكاويهم المتعلقة بعيوب وسائل الحماية المتوفرة وأخذها بعين الاعتبار لإجراء تعديلات عليها دون إغفال جانبها الوقائي، ويظهر

[1]. صالح مهدي، محسن العامري، وطاهر محسن وأخرون، **الإدارة والأعمال**، ط2، دار وائل، عمان،2008، ص 491.

[2]. نورالدين حاووش، **إدارة الموارد البشرية**، ط1، إدارة ألأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص239.

ذلك من خلال تصريح **المقابلة رقم: 01** "**نحن نراعي رغبات العمال فيما يخص اختيار المعدات، استبدالها أو تعديلها لكن دون إغفال جانبها الوقائي**" يشير هذا التصريح إلى أن المؤسسة تهتم كثيرا بعمالها، حيث تحاول التوفيق بين رغبات العمال وأرائهم والشروط التي هي ما يجعل العمال يشعرون بالانتماء والتقدير والقبول داخل جماعة العمل، وأنهم جزء منها لدرجة أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات وهذا ما صرح به معظم المبحوثين حيث يقول **رقم 03** "**يقوم فريق (HSE) بزيارات ميدانية للورشات، لدينا علاقة وطيدة مع أعضائه لأنهم في تواصل مستمر معنا دائما يرشدوننا وينصحوننا ويسألوننا عن عيوب الوسائل الوقاية المتوفرة وحتى الآلات التي تعمل بها، وهذا أمر إيجابي فمن خلاله تعرف قيمتنا بالنسبة للمؤسسة ونشعر بانتهائنا إليها.**" **ويقول المقابلة رقم 7: "إنهم دائما يسألوننا إذا كان ينقصنا شيء ما أو إذا كان هناك أمر يزعجنا في لباس العمل، فهم يحترموننا كثيرا وهذا بسبب انضباطنا في العمل.**"

بناء على ما سبق يبدو أن للعامل النفسي دور كبير في العمل وهذا ما توصل إليه العالم **إلتون مايو** في دراسته التي قام بها في أمريكا، حيث بدأها باختبار تأثير الظروف المادية على الإنتاجية، وانتهى بالتأكد من أهمية العلاقة بين الجماعات المختلفة التي تتكون بين العمال بما في ذلك مجموعات الفنيين والرؤساء، حيث أن الاهتمام بالعامل واحترامه وتقديره يسيء كثيرا على تعزيز حوافز الإنتاج في العمل ويشبع حاجات العامل إلى الأمان والاستقرار.[1]

10.ثقافة العمال اتجاه المخاطر الصناعية في مؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة

1..تمثلات الأمن الصناعي عند العمال

[1]. صالح مهدي، محسن العامري وآخرون، **الإدارة والأعمال**، ط2، دار وائل،عمان، 2008، ص491.

تلعب البيئة التي ينشأ فيها العامل دورا كبيرا في اكتسابه ثقافة العمل والأمن **وهذا ما** اتضح لنا على أن للعمال تصور واضح وشامل عن الأمن الصناعي، حيث يعتبره البعض أنه مجموعة من الوسائل التي توفرها المؤسسة للحفاظ على صحتهم وسلامتهم وحمايتهم من الأخطار المهنية، وهذا ما يوضحه صاحب **المقابلة رقم 05:** " **الأمن الصناعي يمثل الحفاظ على صحة وسلامة العمال وحمايتهم من الأخطار المهنية باستخدام وسائل الحماية الفردية والجماعية.**" كما يبدو أن بعض العمال يركزون في حديثهم عن الأمن الصناعي على دور التدابير الوقائية وظروف العمل الآمنة لتجنب الوقوع في الحوادث والإصابات المهنية. **ولهذا يصرح المقابلة رقم 10:** "**الأمن الصناعي يعني الوقاية والعمل بمكان آمن لتجنب الحوادث والإصابات.**"

كما أن للعمال إلمام كبير بالإجراءات القانونية والعقوبات المترتبة عن الإخلال بقواعد الأمن الصناعي، التي تكون حسب درجة المخالفة وما يترتب عنها من أخطار تهدد أمن وسلامة العمال من جهة والمخاطر المادية التي تلحق بممتلكات المؤسسة من آلات ومواد من جهة أخرى، تتراوح بين حرمان العمال الغير منضبطين من الامتيازات والترقي في الرتبة أو فصلهم من العمل لمدة مؤقتة تصل إلى أقصى عقوبة، وهي الطرد النهائي من المؤسسة بعد الخضوع لمجلس تأديبي، حسب ما صرح المبحوث **رقم 02:** " **منذ بدأت العمل بالمؤسسة فإنني لم أخالف إجراءات الأمن الصناعي، لأنني أعرف أنه يوجد مجلس تأديبي يقرر العقوبات فبإمكانه أن يفصل العامل لمدة معينة أو يفصله نهائيا من العمل حسب الخطأ الذي ارتكبه العامل.**" ويقول صاحب **المقابلة رقم 05:** " **من يلتزم بإجراءات وقواعد الأمن الصناعي، يمكن أن تحميه 100 بالمئة .**" **ويصرح كذلك صاحب المقابلة رقم 09:** "**يمكن القول بأن اجراءات وتدابير الامن الصناعي تحمي العامل 100 بالمئة.**"

وهناك من المبحوثين من لديهم وعي كبير بدور هذه الإجراءات لدرجة أنهم أشار لدورهم المكمل لها، إذ يقول صاحب **المقابلة رقم 02 :"يمكن القول بأن هذه الإجراءات والتدابير تنقص 80 بالمئة من الأخطار المهنية وتبقى نسبة 20 بالمئة منها دورنا نحن كعمال، إذ يجب أن نواضب على تطبيقها لوعينا بأهميتها فهي تهدف للحفاظ على صحتنا وسلامتنا، لا خوفا من الادراة فقط.**" وهنا يمارسها العامل على نفسه ليس خوفا من الرقابة الإدارية والعقوبات التي تفرضها وإنما للحفاظ على سلامته.

يمكن اعتبار الأمن الصناعي على أنه "مجموعة من الإجراءات القانونية والتدابير الوقائية والوسائل التي تتخذها إدارة المؤسسة بمشاركة العاملين فيها، لتوفر لهم ظروف عمل آمنة ولوقايتهم من مختلف الأخطار المهنية، لهذا يمكننا القول بأن للعمال تصور واضح حول مفهوم الأمن الصناعي ودوره في التقليل من حوادث وإصابات العمل، يرجع ذلك لاستفادتهم الكبيرة من الدورات التدريبية والتكوينية والحملات التوعوية بدليل أن جميع العمال الذين تمت مقابلتهم أكدوا على أن هذه الإجراءات تساهم بشكل كبير في التقليل من الأخطار المهنية، كما لم يغفلوا دورهم المكمل لها ويعود ذلك لإيمانهم بفوائد وتعليمات الأمن الصناعي في تجنبهم للمخاطر التي تخلفها أعمالهم.

2. ثقافة العمال حول الأخطار التي تواجههم بمجال تصنيع الكوابل

تبين من خلال المقابلات التي أجريناها أن مجال صناعة الكوابل مليء بالأخطار التي تهدد أمن وسلامة العمال في بيئة العمل، وتعود وجهة نظرهم حول مسببات الخطر لسلوكاتهم سواء كانت مقصودة أو دون قصد ويظهر ذلك خلال تصريحات معظم المبحوثين، يقول في **المقابلة رقم 6: "إهمال ارتداء معدات الوقاية الشخصية، التعاون اللامبالات وعدم التركيز هي سبب التعرض لحوادث وإصابات العمل.**" ويقول **المقابلة رقم 7:" الآلة جامدة ولا تفهم هي تعمل حسب وظيفتها، وعلينا نحن العمال الحرص على حماية أنفسنا منها ومن أخطارها، لأن الآلة بإمكانها أن تسحبني بسب مجرد خيط من**

بدلة العمل إذا علق بجزء من أجزائها مثل الأسطوانات أثناء دورانها، لهذا يجب أن أحافظ على تركيزي في العمل." ويقول صاحب **المقابلة رقم 01 عندما سألناه عن الأسباب الحقيقية التي تقف وراء استمرار وقوع الحوادث بالمؤسسة، قال: " يمكن أن ترجع إلى القلق، التهاون، وعدم التركيز والإهمال، كما تلعب الثقافة دورا كبيرا."**

هذا ما يوضح لنا أن إهمال العامل يؤدي به إلى أخطار كبيرة قد تكون هلاكه. كما تعود ثقافة العمال اتجاه المخاطر التي تصيبهم إلى النواحي المادية أي ظروف العمل الفيزيقية والمتمثلة في نوعية المواد المستخدمة والآلات حسب تصريحات المبحوثين يقول **المقابلة رقم 08: "إن السبب وراء استمرار تعرضنا للحوادث والإصابات هو تعرضنا للمواد السامة باستمرار، وتعاملنا مع آلات ضخمة."**

حيث يقول صاحب **المقابلة رقم 50: "في هذا العمل نحن عرضة لأخطار كثيرة."** وتبدو لنا أن هذه الأخطار حسب طبيعة متطلبات كل عمل، يظهر ذلك من خلال تصريح **المبحوث رقم 04 عندما سألناه ما نظرتك للأخطار التي تواجهكم أثناء تأدية مهامكم حيث أجاب بقوله: "ماذا تقصدين بالأخطار هل التي تواجهنا بصفة عامة أم الأخطار التي تواجهني أنا في هذا المكان الذي أتخصص فيه." ووضحنا أهم الأخطار في الورشة، وكان أول خطر ذكره هو الضوضاء ويقول: "نحن عمال ورشة السحب والحل والغلق، نعاني من الضجيج العالي، رغم أن المؤسسة توفر لنا سدادات الأذن،فهي تخفف علينا الضوضاء، وعندما ننزعها نشعر بالقلق وعدم التركيز ولو لمدة قصيرة.**" وهذا لأن للضوضاء مصدر إزعاج وقلق وتسبب الكثير من الأمراض النفسية التي تؤثر على الصحة، ويقول صاحب **المقابلة رقم 07: "إن الآلة لا تنتظر وبإمكانها سحبي بسبب مجرد خيط من بذلتي إذا علق بها مثل الأسطوانات أثناء دورانها لهذا يجب أن أحافظ على تركيزي في العمل."**

كما توضح أن العمال لديهم ثقافة الاهتمام بعملية الصيانة واتنظيف الآلات يشكل خطرا عليهم، تقول **المبحوثة رقم 2: "عملي الصيانة ونحن مثل باقي العمال يجب علينا أن نلتزم بارتداء معدات الوقاية الشخصية، لأن تصليح الآلات يتطلب تنظيفها والمواد المستخدمة في التنظيف وحتى أجزاء الآلات يمكن أن تسبب لنا جروحا وتكون مضرة بالجلد.**" وهنا يتضح أن أن هذه المبحوثة ركزت أثناء إجابتها فقط على أخطار عمل الصيانة من جروح وحروق وأثرها على الجلد نتيجة التعرض للمواد السامة أجزاء الآلات الحادة أثناء عملية التنظيف والتصليح.

فالمؤسسة صممت الرافعات وحملات الأثقال لكي تجنب العامل المخاطرة الناجمة عن حمل أشياء ثقيلة، كما أن إهمال ارتداء معدات ووقاية اليدين يؤدي إلى خطر التكهرب كما يقول **المبحوث رقم: 05 أن القفازات مصنوعة وهي عازلة للكهرباء، لو لم نستخدمها ولمسنا الكابل الكهربائي فالموت حتما).** ونستنتج أن بعض المخاطر في المؤسسة هي:

1- معالجة المواد البلاستيكية تؤدي إلى دراجات الحرارة وتسبب انبعاث مواد خطرة

2-التعرض المستمر لأكسيد المعادن أو الغبار هي عوامل تسبب الكثير من الأمراض المزمنة، مثل الكاديوم هو معدن سام سبب أمراض القلب والتلف في الأعصاب وضغط الدم.

3-أثناء الإنتاج يمكن أن تصل درجة حرارة الفرن إلى 1200° والذي يمكن إلى حدوث حروق خطيرة جراء التلامس مع الآلات المستخدمة أو المواد المنصهرة.

4-التعرض المستمر للغازات والغبار هو الآخر يسبب أمراض بالجهاز التنفسي وتهيج الأغشية المخاطية للعين وبعض الأمراض العصبية.

المتضح من تصريحات المبحوثين هم على علم و وعي بالمخاطر التي تحدق بهم جراء أعمالهم بالمؤسسة، نتيجة دور وعمل أعضاء (HSE).

نتائج الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمؤسسة الصناعية لصناعة الكوابل توصلنا إلى مجموعة من النتائج:

- تفرض مؤسسة صناعة الكوابل على عمالهم الالتزام بقواعد الأمن الصناعي داخل أماكن العمل.
- توجد لجنة متخصصة لتفتيش والمراقبة في مجال الأمن الصناعي وتفرض عقوبات صارمة ضد المخالفين.
- تقوم المؤسسة بإنجاز تقارير خاصة بحوادث وإصابات العمال من أجل التعرف على أسباب وقوع الحادث والآثار الناجمة عنه.
- توفر المؤسسة كل وسائل المحافظة على سلامة عمالها من معدات الوقاية الفردية والجماعية بكل ورشة.
- توفر المؤسسة الخدمات الصحية للعمال من الفحص الدوري خاصة من هم معرضون بأمراض مهنية.
- تقدم المؤسسة حملات توعية ودورات تدريبية في مجال الأمن الصناعي.
- يخضع العمال الجدد إلى دورات تكوينية لتعريفهم بطبيعة عملهم ومتطلباتهم والأخطار المترتبة عنه وطرق تفاديها.
- تلجأ المؤسسة لتحفيز العمال للالتزام بإجراءات وقواعد الأمن الصناعي.
- للعمال وعي كبير بمخاطر عملهم ومسبباتها، كما لهم تصور واضح حول الأمن الصناعي وعلى أن التدابير تقلل من الأخطار المهنية.
- ترجع معظم الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العمال إلى أسباب شخصية كالتهور ولا مبالاة وعدم التركيز وكذلك ثقافة العامل التي تتكون من خلال السلوكات والقيم والعادات التي يحملها العامل، إلى مكان عمله سواء صحية أو غير صحية، والتي تكون سببا في وقوع الحوادث والإصابات المهنية، ولهذا يمكننا القول أن العوامل الفيزيقية

والنفسية ليست الوحيدة المسئولة عن تعرض العامل لمختلف الأخطار بل لابد من الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية والثقافية لما لها من أثر.

وفي الأخير وجدنا أن الفرضيات الثلاثة قد تحققت ميدانيا .

خاتمـــــــــة

خاتمة

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها حول موضوع الأمن الصناعي في مؤسسة الصناعية الخاصة لصناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة بماسرة مستغانم، أردنا الإجابة على إشكالية تمثلت في التعرف على خصوصيات تطبيق الأمن الصناعي والبحث في طبيعة الثقافة الأمنية لدى العمال، حيث توصلنا إلى مجموعة من النتائج وانتهت بالتأكيد على وجود مصلحة خاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية، وأن المؤسسة الخاصة تلعب دورا في إرساخ الثقافة الأمنية للعمال، حفاظا عليهم ولهذا فهي تفرض الالتزام بقواعد السلامة والوقاية داخل مكان العمل، ساهرة على مراقبة العمال والتفتيش من خلال لجنة خاصة مكلفة بالأمن والسلامة (HSE) للتأكد من تطبيقه عمليا.

وتوفر المؤسسة كل الوسائل لحماية عمالها من الأخطار المهنية باستعمال كل التدابير والوسائل المتنوعة الفردية والجماعية، وبالتالي فهي تعمل على ترسيخ ثقافة أمنية للعامل كما أن المؤسسات الخاصة تبقى تعمل ما بوسعها للتقليل من الأخطار والحوادث حتى لا تكون هناك تكاليف تصرفها على المواد البشرية، في حالة تعرضها للحوادث، وختاما وجدنا أن مؤسسة سيدي بن ذهيبة للكوابل توفر كل وسائل الأمن الصناعي والسلامة الأمنية.

قائمة المراجع

أ – المعاجم والقواميس

1. ابن منظور، **لسان العرب**، الدار المتوسطية للنشر والتوزيع، تونس،2005.
2. إبراهيم مذكور، **معجم العلوم الاجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر،1970.
3. أحمد زكي بدوي، **معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت،1986.
4. أحمد قبيعة، الأسيل، **القاموس العربي الوسيط** ، ط 1،دار الراتب الجامعية، بيروت،1997.
5. ناصر قاسيمي، **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2011.
6. مجاني الطلاب، **دار المجاني**، بيروت،2007.
7. عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، تر: إبراهيم جابر، دار المعرفة الجامعية، 2012.

ب – قائمة الكتب

1. إبراهيم بختي، **الدليل المنهجي لإعداد البحوث العلمية (المذكرة ،الأطروحة،التقرير،القال)** وفق طريقة IMRAD، جامعة ورقلة ، الجزائر ،2015.
2. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع،عمان، 2005.
3. الهاشمي مقراني وآخرون، **القطاع الصناعي الخاص والنظام العالمي الجديد** :التجربة الجزائرية، مختبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة ،قسنطينة ،الجزائر ،2010.
4. اعتماد محمد علام وإجلال إسماعيل حلمي، **علم الاجتماع التنظيم**، مكتبة الأنجلو مصرية، 2013.

5.بن علي بلعزوز وأخرون، **إدارة المخاطر**، ط 1، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان 2013.

6.زاهر محمد عبد الرحيم، **غدارة الخصخصة بين النظرية والتطبيق**، ط ،1 دار الزاوية للنشر والتوزيع، عمان ، 2010.

7.طارق كمال، **علم النفس المهني والصناعي**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2007.

8.لؤي عبد الفتاح وزين العابدين حمزاوي، **الوجيز في مناهج البحث العلمي وتقنياته** مكتبة القادسية، المغرب، 2012.

9.مهدي حسن زويلق، **إدارة الموارد البشرية**، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع،عمان،2011.

10.محمد الدقس، **علم الاجتماع الصناعي**، مؤسسة الوراق للخدمات الحديثة، الأردن، 1999.

11.معن خليل عمر، **مناهج البحث في علم الاجتماع** ،دار الشروق ،عمان 2004.

12.مفتاح عبد السلام الشويهدي، **الصحة والسلامة المهنية**، دار الكتب الوطنية، ليبيا،2008

13.نادية عيشور وآخرون، **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية**، مؤسسة حسن رأس الجبل للنشر والتوزيع ،الجزائر.

14.ناصر منصور الروسان وأخرون، **الأمن الصناعي والسلامة المهنية**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ،الأردن، 2014.

15.سعدون بوكبوس، **الاقتصاد الجزائري**، محاولتان من أجل التنمية (1962 21990-2005) ،ط 1، دار الكتاب الحديث ،2012 .

16.عادل حرحوش ومؤيد سعيد السالم، **إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي**، ط 3،عالم الكتب الحديث، عمان، 2009.

17.عامر قنديلي، **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية**، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008.

18.عباس أبو شامة، **الأمن الصناعي**، أكاديمية نايف للعلوم القومية، الرياض ،1999.

19.عبد الباسط عبد المعطي، **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع**، عالم المعرفة، الكويت،1990.

20.عطا الله محمود تيسير الشرعة وغالب محمود سنجق، **إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة**، ط 1، دار الكتب الوطنية، ليبيا ،2008.

21.علي عبد الرزاق جبلي،**علم الاجتماع الصناعي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د.س.

22.رشيد زروائي، **مناهج وأدوات البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، ط 1، دار الهدى ،الجزائر،2007.

23.رضا صاحب أبو أحمد علي وسنان كاظم الموسوي، **وظائف المنظمة المعاصرة: نظرة بانورامية عامة**، ط 1، دار الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن ،2009.

24. طلعت إبراهيم لطفي، **علم إجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.

25. صالح مهدي، محسن العامري، وطاهر محسن وأخرون، **الإدارة والأعمال**، ط2، دار وائل، عمان،2008.

26. نورالدين حاروش، **إدارة الموارد البشرية**، ط1، إدارة ألأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

27. يرار لكلرك، **الانثروبولوجيا والاستعمار**، ترجمة: جورج كثورة، معهد الإنماء العربي، بيروت، ط1 1982.

ج – رسائل و مذكرات التخرج

1.إدريس عماري، **دور نظام الأمن و السلامة المهنية في تقليص حوادث و إصابات العمل داخل المؤسسة النفطية**، مذكرة لنيل شهادة ماستر (منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

2.السعيد فكرون، **إستراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية**، رسالة شهادة دكتوراه (منشورة) كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة ،2005.

3.أميمة صر المغني، **واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشأت قطاع الصناعات التحويلية**، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر (منشورة)، كلية التجارة،الجامعة الإسلامية ،غزة، 2005.

4.أمينة سلامة، الثقافة **الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية**، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (منشورة) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر) ،2017.

5.بوخلوة نوح، **دور الوقاية الصناعي في تقليص الحوادث المهنية للشركات البترولية،** مذكرة لنيل شهادة ماستر(منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014.

6.زينب رحماني، **دور القطاع الخاص في التنمية المحلية: دراسة حالة الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة ماستر (منشورة) ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2014.

7.ماجدة نوار، **فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين**، مذكرة لنيل شهادة ماستر (منشورة)،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الجزائر، 2014.

8.محمد زوزي، **تجربة القطاع الصناعي الخاص ودوره في التنمية الاقتصادية في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (منشورة) 2009.

9.محمد عادل غول، **دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين**، مذكرة لنيل شهادة ماستر(منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ،بسكرة (الجزائر)،2014.

10.محمد تاوز، **دراسة قياسية حول مساهمة القطاع الخاص في التنمية المحلية لفترة (1982 – 2012**، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر(منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة (الجزائر)،2014.

11.مراد رمزي خرموش، **دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي نحو القطاع الخاص نحو القطاع الصناعي العام**، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر (غير منشورة) جامعة محمد خيضر ،بسكرة (الجزائر) ،2013.

12.مشرمي درويش، **القطاع الخاص ودوره في التنمية**، مذكرة لنيل شهادة ليسانس (منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (لجزائر)،2012.

13.سهيلة بوسعيد، **دور إدارة السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية**، مذكرة لنيل شهادة ماستر(غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)،2015.

14.عبد الكريم خوجة، **إشكالية التنمية في الجزائر بعد الاستقلال**، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران ،الجزائر 2012.

15.عصام بلعيد، الأمن الصناعي وفعالية التنظيم، مذكرة لنيل شهادة ماستر (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي تبسة، الجزائر، 2015.

16.فيصل بن مرزوق الشبلي، **فاعلية معايرة الأجهزة في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة على الأمن الصناعي**، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر(غير منشورة)،كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية 2012.

17.قويدر دوباخ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة ،2008.

المقالات

1.السعيد بريكة ونور الهدى عمارة، استثمار العوائد النفطية، لتطوير قطاع الصناعة في الجزائر، **مجلة العلوم الإنسانية**،أم البواقي ،الجزائر، العدد الرابع، 2015.

2.بكراوي عبد العالي وبوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية ،**مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية**، وهران، العدد 32،2018.

3.بن تربح تربح، أهمية الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل دعما لتنمية مستدامة ضمن بيئة المؤسسة، **مجلة دراسات** ،العدد الاقتصادي، العدد 18،2012.

4.جودي حمزة ومولاي الحاج مراد، حوادث العمل وأساليب الوقاية منها في المؤسسة الصناعية، **مجلة أفاق علمية**، وهران ، العدد الأول، 2018.

5.جمال منجل، الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، **جريدة التواصل**، عنابة ،العدد 26 ، 2010.

6.حسين صديق، الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، **مجلة جامعة دمشق**، دمشق، العدد الثالث والرابع ،2009.

7.ليليا بن صويلح، قراءة تحليلية في مسار تطور تجربة القطاع الخاص في الجزائر، **مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية**، قالمة، (الجزائر)، العدد الثامن،2012.

8.نبيل حميدشة، المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية، سكيكدة (الجزائر)، العدد الثامن ، 2012.

9.فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمحل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية ،**الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية**، الشلف (الجزائر)، العدد الثامن،2012.

10.رمضان عمومن وحمزة معمري، حوادث العمل وأساليب خفضها، **مجلة العلوم الإنسانية**، والاجتماعية، الجزائر، د.س.

11.خالدي محمد، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية في الجزائر وفقا للمعايير العمل الدولية، **مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية**، الجلفة (الجزائر)،العدد الرابع، د.س.

- المواقع الإلكترونية

https //or.m-wikipedia.org 21-02-2019 ,06 :00

https:// www.awaresimis.com , 21-02-2019,05 :00.

https : //www.auresinis.com,21-02-20,09 :00.

https:// ar-m.wikipedia-org, 30-02-2019, 11 :00

مراجع أخرى

1- المجمع الصناعي سيدي بن ذهيبة، النظام الداخلي للمجمع الصناعي سيدي بن ذهيبة، النظام الداخلي للمجمع الصناعي سيدي بن ذهيبة مستغانم، 2012.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 88 . 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجزائر في 1988/01/01

3- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل العدد 17 الجزائر المؤرخ في 1990/04/21

الملاحـــــــــق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

أنا الطالبة **بن شاعة سميرة** في صدد التحضير لنيل شهادة الماستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان "**الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الخاصة بمؤسسة صناعية الكوابل بسيدي بن ذهيبة بماسرة مستغانم**" تحت إشراف الأستاذة المحترمة **كرابية أمينة** أشكركم على منحي جزءا من وقتكم.

أرجوا من سيادتكم المحترمة تقديم المساعدة بإحاطتي بمعلومات وإفادتي لما لها من أهمية في خطوات الدراسة التي سأطرحها.

كما أحيطكم علما سادتي وسيداتي بضمان السرية التامة وعدم استعمال المعلومات المصرح عنها إلا في الإطار العلمي المخصص.

أسئلة المقابلة الموجهة: 1.الخاصة بمختصين مصلحة الأمن الصناعي

- **المحور الأول:** البيانات الشخصية

السن:

الجنس:

المستوى التعليمي:

الخبرة المهنية:

الحالة الاجتماعية:

المحور الثاني: إجراءات وسائل الحفاظ على سلامة العمال بمؤسسة صناعة الكوابل بسيدي بن ذهيبة.

1. ما هو دورك وما هي المهام الموكلة إليك كرئيس مصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة؟
2. إذا كان المؤسسة تفرض قوانين بمجال الأمن الصناعي؟ اذكرها؟
3. في حالة عدم التزام العامل بقواعد وقوانين الأمن الصناعي فما هي العقوبات المترتبة عن المخالف؟
4. ما هي الوسائل التي توفرها المؤسسة للحفاظ على أمن وسلامة العمال؟
5. ما هي تدابير الأمن الصناعي المعتمدة داخل المؤسسة؟
6. هل توجد طرق منتهجة لتوعية العمال بالأخطار التي تواجههم؟
7. هل تتوفر المؤسسة على الإمكانيات اللازمة لتطبيق أساليب جديدة بمجال الأمن الصناعي؟ ما هي هذه الإمكانيات؟
8. ما تقييمك لاستجابة العمال فيما يخص التوجيهات والإرشادات المقدمة لهم من أجل التوعية بالمخاطر؟

9. ما هي أسباب استمرا وقوع الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العمال؟

10. ما هي أهم الأخطار التي تواجه العمال بمجال تصنيع الكوابل؟

أسئلة المقابلة الموجهة :2.الخاصة بالعمال

- **المحور الأول:** البيانات الشخصية

السن:

الجنس:

المستوى التعليمي:

الخبرة المهنية:

الحالة الاجتماعية:

المحور الثاني: ثقافة الأمن الصناعي من منظور العمال داخل مؤسسة صناعة الكوابل سيدي بن ذهيبة

1.ماذا تعرف عن إجراءات وتدابير الأمن الصناعي المعتمدة داخل المؤسسة؟

2. إلى أي مدى يمكن القول أن هذه الإجراءات والتدابير تساهم في التقليل من الأخطار المهنية؟

3. هل تأخذ المؤسسة بآرائكم في وضع تدابير ووسائل الأمن الصناعي؟ وهل ترى أن هذا سيؤدي نتائج ايجابية؟ كيف ذلك؟

4.هل ترى أن حضور حملات التوعية مفيد لك؟ وما أوجه الاستفادة ؟

5.كيف تساهم المؤسسة في ترسيخ ثقافة أمنية لدى العمال؟

6.هل الثقافة والتربية التي تربيت عليها ساعدتك على الالتزام بقواعد وإجراءات الأمن؟ أم العكس لم تكن لديك أي فكرة حول ذلك؟

7.في نظرك ما هي أسباب وقوع الحوادث وإصابات العمال؟

8.كيف تعاقب المؤسسة من لا يلتزم بقواعد الأمن الصناعي؟

9.ما هي الأخطار التي تواجهكم أثناء تأدية مهامكم؟

المقابلات	السن	الجنس	الحالة المدنية	المستوى التعليمي	الخبرة المهنية
01	36	ذكر	متزوج	مهندس	3سنوات
02	25	أنثى	عزباء	ماستر	سنة
03	24	ذكر	أعزب	ثالثة ثانوي	سنة
04	35	ذكر	متزوج	ثانية ثانوي	4 سنوات
05	39	ذكر	متزوج	أولى ثانوي	7 سنوات
06	59	ذكر	متزوج	ثالثة ثانوي	8 سنوات
07	22	ذكر	أعزب	ثانية ثانوي	سنة
08	35	ذكر	متزوج	ثالثة ثانوي	6 سنوات
09	28	ذكر	أعزب	ثالثة ثانوي	سنة
10	28	أنثى	عزباء	ثانية ثانوي	3 سنوات

جدول رقم 1 يمثل البيانات الشخصية للمبحوثين .