



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب

ولاية عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان



السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل دراسة
ميدانية بالمؤسسة الصناعية هيدروكنال للاعمدة الكهربائية
شعبة اللحم - عين تموشنت-

تحت إشراف الأستاذ:

- د. طيب مولود

من إعداد الطالبتين:

زياد وسيلة

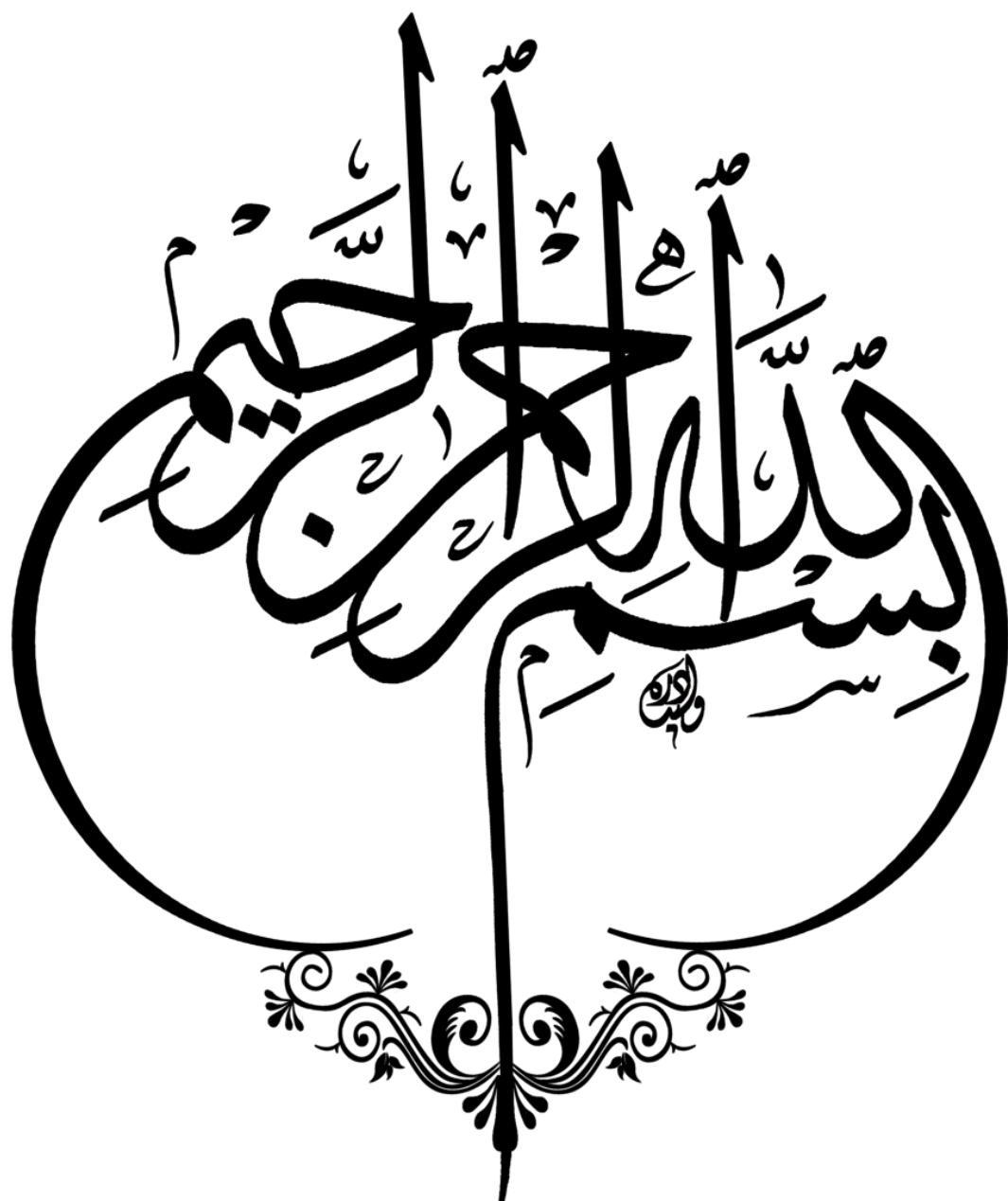
مطلسي رحمة

تاريخ المناقشة : 2025/.06/21 على الساعة 12:30-14:00

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من الرتبة

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
أ. بوزياني عبد الحق	أستاذ محاضر - ب-	رئيسا
د. طيب مولود	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
أ. القيزي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر - ب-	مناقشا

السنة الجامعية 2024 - 2025



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مِّنْ نَّشَأٍ

وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ

عَلِيمٍ

صدق الله العظيم

سورة يوسف الآية 76



كلمة حمد و شكر

اهداء

الى روح ابي الطاهرة ورحمة الله ورزقه الدرجة الرفاعة
لهبه الرحمن وسندي في هذه الحياة امي الغالية ادام الله
عافيتها. الى اخواتي وإخواني الى كل اساتذة قسم علم اجتماع
جزاءهم الله كل خير الى رفيقات الدرب وزملاء العمل
بديوان مؤسسات شباب بعين تموشنت. الى كل من ساهم في
انجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة ولو بدعاء الى كل
هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع.

وسيلة



إهداء

الى من علمني ان ارتقي سلام الحياة
بحكمه والصبر الى من كان سبب من
الاسباب وجودي في هذه الحياة الى روعي
ابي الغالي رحمه الله عليك وأسكنك فسيح
جناته كنت دائما مصدره قوتي وما زلت
حاضرا في قلبي وفي حياتي ستظل حيا في
روحي ما حسيت إلا من علمتني الصعاب
لأصل ما انا فيه الى من تطلعت الى
جناحي نظرة الامل الى امي الحبيبة نبع
الحنان وسندي في هذه الحياة الى كل
الامتنان على صبرك ودعمك وتشجيعك
الدائم لهذا العمل ثمرة دعائك ومساندتك
فاهديه لكي يا امي بكل حب وفخرا.

رحمة

شكر و عرفان

الحمد لله الذي انار لنا درب العلم
والمعرفة وأعاننا على اداء هذا
الواجب. ووفقنا الى انجاز هذا العمل
نتوجه بجزيل الشكر والتقدير الى
الاستاد المشرف مولود طيب على ما
قدمه لنا من توجيهات ومعلومات جد
قيمة والتي كانت عوننا لنا في اتمام هذا
البحث ولا يفوتنا ان نتقدم جزيل الشكر
الى مدير المؤسسة الصناعية للأعمدة
الكهربائية السيد: قنوح بوعلام
وجميع العمال في هذه المؤسسة كل
باسمه ولا ننسى ان نخص بالذكر
اعضاء لجنة المناقشة .
وأخيرا نشكر اساتذة علم الاجتماع
تنظيم وعمل وجل من ساهم في منحنا
معلومة يوم ما وكل ما ساعدني من
قريب او بعيد.

فهرس المحتويات

الشكر +

الإهداء +

الفهرس +

قائمة الأشكال والجداول +

مقدمة..... +

الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع..... ت
- 2- أهمية الدراسة..... ت
- 3- أهداف الدراسة..... ت
- 4- الدراسات السابقة..... ث
- 5- بناء الإشكالية..... ذ
- 6- فرضيات الدراسة..... ذ
- 7- المفاهيم الدراسة..... ر
- 8- المنهج المتبع في الدراسة..... ز
- 9- التقنيات المستخدمة في الدراسة..... ز

10- المقاربة النظرية للدراسة..... س.

11- الإطار النظري للدراسة

- 1..... تمهيد
- المبحث الأول: النظريات المفسرة لحوادث العمل
- 2.....
- 8..... المبحث الثاني: إجراءات وبرامج السلامة المهنية
- 10..... المبحث الثالث: حوادث العمل في التشريع الجزائري
- 28..... المبحث الرابع: الآثار المترتبة على الحوادث العمل و استراتيجيات الوقاية منها
- 30..... خلاصة

الإطار الميداني للدراسة

- 32..... تمهيد :
- 33..... المبحث الأول: الدراسة الاستطلاعية
- 34..... المبحث الثاني: مجالات الدراسة والعينة المدروسة

36.....	المبحث الثالث: عرض و تحليل البيانات المقابلة.....
49.....	خلاصة:
50.....	خاتمة.....
52.....	قائمة المصادر و المراجع.....
57.....	قائمة الأعلام.....
59.....	قائمة الملاحق.....
75.....	ملخص الدراسة.....

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
02	يوضح نظرية دومينو	01
04	يمثل نموذج هرم السلامة لوليام هنريش و فرانك بيرد	02
07	يوضح نظرية الأسباب المضاعفة	03

مقدمة

مقدمة

إن التطور التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم من حادثة وعولمة صاحبه العديد من التطورات في مختلف المجالات وذلك بفضل الثورة الصناعية التي طغت أفكارها ومبادئها على القطاع الصناعي بالخصوص حيث تم إدخال تقنيات واستراتيجيات حديثة في مجال العمل في المؤسسة الصناعية بهدف زيادة الإنتاج وتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح. ولتحقيق ذلك سعت هذه المؤسسة إلى جلب الآلات والمعدات الحديثة وكذا مختلف مواد تصنيع الجديدة. إن هذه التغييرات أفرزت الكثير من الأخطار التي أصبحت تهدد سلامة العامل داخل المؤسسة الصناعية وظهور ما يعرف بـ **حوادث العمل** إذا أصبح العامل في بيئة عمل غير آمنة نتيجة لمختلف التطورات التكنولوجية الحديثة على الآلة وصعوبة استعمالها مع غياب الخبرة لدى العامل وكذلك غياب وسائل الوقاية اللازمة لحمايته من الحوادث والأخطار المهنية.

- وفي ظل التنافس التي شهدتها القطاع الصناعي بين مؤسساته جعل هذه الأخيرة تسعى جاهدة لمواجهة كل التحديات التي تعيقها للوصول إلى أهدافها مسطرة إذ أصبح الهدف المنشود لأرباب العمل وأصحاب القرارات بالمؤسسات الصناعية والبحث عن كيفية البقاء والاستمرار والسيطرة ولتحقيق ذلك كان لا بد من إعادة النظر في الكثير من المعطيات أولها الاهتمام البالغ بالصحة والسلامة المهنية للعامل داخل المؤسسة كونه المحور الأساسي للعملية إنتاجية محاولة بذلك توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات مختلفة ووقاية العامل من حوادث العمل والتقليل منها .

ولمواجهة هذه المشكلة **حوادث العمل** اعتمدت المؤسسات على العديد من البرامج وإجراءات السلامة المهنية من بينها الاعتماد على التدريب الصناعي للعمال محاولة توفير مختلف الوسائل الوقائية اللازمة للعمل التي من شأنها حماية العامل والاهتمام بنوعيه العمل حول حوادث العمل بغرض زيادة معرفته تخصصيه بالأمن من الأخطار المهنية وكسب المهارة اللازمة لتفادي الوقوع في الحوادث، التي إن وقعت فإنها تؤثر من جهة على العملية الإنتاجية لصاحب المؤسسة ناهيك عن الخسائر والتعويضات المادية للتكفل بالعامل المصاب. ومن جهة أخرى تؤثر بصفة خاصة وأساسية على صحة وحياتة العامل لما لها من اثر سلبي على نفسيته بحيث تضعف معنوياته بالإضافة إلى التغيرات اليومية و التبطئ في العمل وعدم الشعور بالأمان والدخول في دوامة الخوف المستمر من ارتكاب حوادث مهنية قد تؤدي به إلى ترك عمله أو تسبب له إعاقة دائمة: ومن هنا نتضح لنا الأهمية الكبيرة التي يكتسبها موضوع دراستنا والمتمثل في السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل .



الإطار المنهجي للدراسة



1- أسباب اختيار الموضوع:

*أسباب الذاتية:

- الميل والاهتمام الشخصي لمعرفة طبيعة الحوادث التي تحيط بالمؤسسة الصناعية.
- فضولنا المعرفي لمعرفة ان كانت المؤسسة الصناعية الجزائرية تتبنى ثقافة السلامة المهنية وتأخذها بعين الاعتبار.
- اكتساب القدرة على البحث العلمي والنمو الذاتي.

* أسباب موضوعية:

- الاعتقاد بان ثقافة السلامة المهنية هي احدى عوامل النجاح واستمرارية المؤسسة.
- دراسة ثقافة السلامة المهنية وحوادث العمل دراسة سوسيولوجية لإبراز هدين المتغيرين ودورها داخل المؤسسة الصناعية .
- تزايد إحصائيات حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية الصناعية.

2- أهمية الدراسة:

- تمكن أهمية هذه الدراسة في محاولة التعريف على البرامج السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل، لدى عينة من المؤسسة الصناعية...
- تساهم هذه الدراسة في تقديم المعلومات و إثراء الجانب النظري فيما يتعلق السلامة المهنية وحوادث العمل.
- تعد ظاهرة الحوادث المهنية من الظواهر التي لها انعكاس سلبي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.
- كما تساعد في زيادة المعارف و تغيير السلوك بالنسبة للعاملين و كذلك التي لفتت الانتباه المسؤولين في المنظمات الصناعية إلى ضرورة الوعي هذه الجوانب ما ينجم عنها.
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الجزائرية .
- محاولة تحسين مسيرة المؤسسات الصناعية، بمدى حجم التكاليف المترتبة عن هذه الظواهر وخاصة التكاليف غير المباشرة [تكاليف خفية لا تلق الاهتمام الكافي لدراستها].

3- اهداف الدراسة :يعتبر تناولنا لموضوع بحثنا لتحقيق المقاصد التالية:

- الإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح في الإشكالية.
- محاولة رصد واقع الأخطار المهنية و التعرف على أساسها و الآثار الناجمة عنها، و الطرق المتبعة للوقاية منها،و كيفية خلق جوّ آمن و علاقتها باستقرار العامل في المؤسسة الصناعية.
- التعريف بكل من السلامة المهنية و التكوين من حوادث العمل.

- الاطلاع والتحقق من علاقة العامل بالإدارة من خلال مؤشر حوادث العمل داخل المؤسسة.
- الوقوف على عوامل المسببة و مساهمة في الحوادث المهنية كضعف الثقافة الأمنية لدى العمال.
- محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية .

4- الدراسات السابقة :

أ- أطروحات الدكتوراه:

■ الدراسة الأولى:

دراسة من إعداد الباحثة بالة نهاد سنة 2019 بعنوان "تطوير برنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية وفق سياسة نظام HSE لتقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية" دراسية ميدانية بمؤسسة كهريف – سطيف – أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص علم النفس الصحة ،فجاءت هذه بمجموعة من أسئلة هي كالتالي:

- هل ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة كهريف راجع إلى التدريب الخاص بالصحة و السلامة المهنية؟
- هل ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة كهريف راجعا إلى عدم تنفيذ بقواعد و إجراءات الصحة و السلامة المهنية؟
- هل ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة كهريف راجع إلى عدم موائمة ملابس الوقاية الشخصية مع الخصائص انثروبومترية بعمل ؟

- و قامت الباحثة بصياغة فرضيات التالية:

- إنّ ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة كهريف راجع إلى التدريب الخاص بالصحة و السلامة المهنية.
- ارتفاع حوادث العمل في المؤسسة كهريف راجع إلى عدم تنفيذ بقواعد و إجراءات الصحة و السلامة المهنية.
- كما استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي و بالعينة العشوائية الطبقية و بلغت 106 عامل من مجموع مجتمع الدراسة ،و قد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها ما يلي:
- عدم اهتمام المؤسسة بتقارير خاصة بالحوادث العمل.

-يجب اعتماد على إحصاءات في العملية تطوير القواعد و اللوائح السلامة المهنية.

-هناك استجابة فعالة لبرنامج المقترح من قبل العاملين بالمؤسسة.

-هناك تحسن في معدل حوادث العمل بعد تفعيل برنامج المقترح.

○ **تقييم الدراسة الأولى:** فقد اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في أنهما كلاهما يدرسان حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ،كما اتفقت أيضا في أنهما كلاهما يحولان التقليل من حوادث العمل،و قد اختلفت في أن هذه الدراسة هي عبارة عن تطوير لبرنامج لإدارة الصحة و السلامة المهنية ،بينما دراستنا هي دراسة عن دور السلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل.

■ الدراسة الثانية:

دراسة بعنوان الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع إدارة و العمل، قامت بها الباحثة سلامة أمنية سنة 2018 وكانت اشكالية على النحو التالي:

- ما دور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

و قد قامت الباحثة بصياغة الفرضيات التالية:

- تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل.

- تلعب الثقافة الأمنية دوراً كبيراً في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية.

- تساهم إجراءات التنظيمية الصناعية في التقليل من حوادث العمل.

و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج رئيس، كما استعانت بالعينة الطبقية المنتظمة، و قد توصلت إلى مجموعة من النتائج منها:

- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية و ذلك عن طريق فعالة البرامج الإرشادية و التوعية و أرسخها في ذهنية العامل حتى تكون مسلمة في حياته المهنية.

- كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل.

ما يبرز عنه ضعف الروح المعنوية العمال، و لقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة بحثها فتمثلت في جميع عمال قسم التركيب النهائي لمديرية التصنيع بمركب الجرافات و الرافعات البالغ عددهم 140 عاملاً و قامت بإجراء الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث، قدرت بـ60 فرداً.

و اعتبرها عينة مماثلة لمجتمع الدراسة، كما اعتمدت الباحثة على أدوات جمع البيانات كالاستمارة (استبيان)، و من بين الأساليب والطرق الإحصائية المختارة، اعتمد الباحث على التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي الانحراف المعياري، فتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

● تحققت الفرضية العامة بشكل حسن و ذلك من خلال العلاقة الموجودة بين حوادث العمل و الروح المعنوية، و لمست ذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه الحوادث على معنويات الأفراد العاملين بتوعية ايجابية عند توفر الأمن و غياب حوادث العمل، و السلبي عند وقوعهم في احباطات الفشل المهني و ترك العمل.

● تحققت الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

● تحققت الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها يساهم توفر الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال.

- بحيث إن توفر الأمن الصناعي من شأنه أن يرفع من الروح المعنوية لدى العمال، فلا بد للعامل إن يعمل في جو يسوده الاستقرار النفسي والابتعاد عن الانفعالات كالتوتر والخوف من الحوادث بالإضافة إلى شعور بالاطمئنان والارتياح أثناء العمل.
- تساهم إجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل.
- تساهم السلامة في التقليل من حوادث العمل.
- تساهم آليات التكفل الصحي التي تعتمد على المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

○ تقييم الدراسة الثانية:

الدراسة حملت عنوان "الثقافة الأمنية و دورها في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية" و هي تتفق مع دراستنا في أنها تدرس حوادث العمل و كيفية التقليل منها، كما أنها تتفق أيضا في أنها ركزت على الجانب التدريبي من خلال الآليات المعتمدة في التقليل من حوادث العمل، و قد اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في أنها درست دور الثقافة الأمنية المتبعة في المؤسسة، بينما دراستنا تدرس السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل و التي تعتبر جزء من الثقافة الأمنية للمؤسسة الصناعية.

ب- رسائل الماجستير:

■ الدراسة الأولى:

- دراسة من إعدادا لباحثة "دقيش خندودة سنة 2006" بعنوان الوعي الوقائي لدى العمال و علاقتهم بحوادث العمل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل و التنظيم تحت إشراف الأستاذ الدكتور شلبي محمد بجامعة منتوري قسنطينة، حيث جاءت الدراسة بالأسئلة التالية: هل يؤدي وجود الوعي الوقائي لدى العمال إلى عدم الوقوع في الحوادث المهنية؟ إلى أي مدى يمكن اعتبار التوعية الوقائية المهمة و الطرق الأمنية المتخذة آلية فعالة لتطوير الفكر الأمني و النهوض به و من ثم التقليل أو الحد من تعرض العمال لحوادث العمل على مستوى المؤسسات الصناعية الجزائرية؟ و قد وضعت الباحثة إجابات مؤقتة لهذه التساؤلات في فرضيات تتمثل في الفرضية العامة و تفرعت إلى الفرضية التالية: كلما زاد تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل، و من أهم أهداف الدراسة هو إبراز أهمية الوعي الثقافي و الاعتماد عليه في التقليل من حوادث العمل. ولقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصف التحليلي وذلك كونه الطريقة المنتظمة، أما العينة فقد كانت مختارة قصديا، حيث شملت كل العاملين بمصلحة الميكانيك حيث بلغ عدد العمال المصلحة 54 عامل يتوزعون على مناصب عمل مختلفة.

- اعتمدت الباحثة في أدوات جمع البيانات على استمارة واستبيان، وكانت نتائج الدراسة على ضوء الفروض التالية:

- بالنسبة للفرضية الإجرائية القائلة كلما تواجد الوعي الوقائي لدى العمال كلما قلت حوادث العمل تبين انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف البنود، ووفقا لمحور الأول المتعلق بالحوادث التي تؤكد بعض أفرادها والتي تجاوز 21 فردا، كما تبين 54 فردا، أنهم تعرضوا لحوادث العمل لأسباب شخصية وتنظيمية [قلة الانتباه و الظروف الفيزيائية الغير مناسبة] فهي غير مرتبطة بعمليات التوعية الوقائية أو الوسائل الأمنية بقدر ما هي مرتبطة بعامل الصدفة. ودعمت إجابتها من خلال الملاحظة والمقابلة ومنه قد تحقق الفرضية الجزئية، إما فيما يخص الفرضية العامة ومن خلال تحقق الفرضية الجزئية، فإنه توجد درجة عالية من الوعي لدى عمال مناصب الدراسة والإشراف. ويترجم هذا على أنّ أفراد العينة يقومون بأداء أعمالهم بالوقاية أنفسهم من خلال تطبيق و الالتزام بالإرشادات الوقائية، إذن، الفرضية العامة محققة و هي القائلة بتعرض العمال للحوادث المهنية لغياب التوعية الوقائية.

○ تقييم الدراسة الأولى:

- إنّ هذه الدراسة ركزت على دور الثقافة الأمنية في التقليل من نسبة حوادث العمل، ويمكن الاستفادة من الدراسة من خلال توضيح مدى صحة الفرضيات التي وضعتها الباحثة للبحث، حيث كلما كانت هذه النتائج صحيحة، فإنه لا يمكن تعميمها، لأن العمال يتميزون بالفروق الفردية نجدها تختلف من عامل لآخر، فنجد بعض العمال لديهم وعي وقائي كافي يقيهم من التعرض للحوادث والأمراض المهنية، في حين يغيب هذا الوعي لدى البعض الآخر من العمال، ونجدهم لا يطبقون ابسط الأمور الوقائية.

ج- دراسة الباحثين:

▪ الدراسة الأولى ماكس فيبر [1905-1910]: الظروف الإنسانية و التنظيمية و الفيزيائية و علاقتها بالحوادث المهنية.

- تعتبر دراسة ماكس فيبر أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الحوادث المهنية في الأوساط العمالية، و هي مجموعة دراسات ميدانية أجراها ماكس فيبر خلال العقد الأول من القرن 20 في الفترة الممتدة بين 1905 و 1910، عندما أجرى دراسة ميدانية على عمال صناعة النسيج في ألمانيا، و حاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة و تباطؤ العمل و قلة الإنتاج و طبيعة الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة و التهوية و العلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم و علاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل و الإصابات المهنية، و قد توصل من خلال هذه الدراسات إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية و الإنسانية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال الخاصة تلك تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة و المعدات التي تعمل عليها العمال¹.

○ تقييم الدراسة الأولى:

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمن 1998- علم الأوج الصناعي -النشأة و التطورات الحديثة ط1- دار النهضة العربية للطباعة و النشر لبنان-ص37

الدراسة حملت عنوان "الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية" وهي تتفق مع دراستنا في أنها تدرس حوادث العمل وكيفية التقليل منها، وكيفية دراسة الوعي الوقائي وتثمين الفكر الأمني لدى العمال على اختلاف وظائفهم ومستوياتهم المهنية، وتفعيل الدور الذي تلعبه وسائل.

- وأساليب التوعية الوقائية سواء داخل المنظمة أو خارجها، وإشراك العمال في وضع البرامج الأمنية و التدريبية لتحقيق الأهداف الرامية إلى التقليل من حوادث العمل.

■ دراسة دكتور جمال منجل "حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ووسائل الوقاية في المؤسسة الوطنية الحديد و الصلب 1996-1997 بالجزائر

- هدف الباحث من خلال دراسته معالجة مشكلة اجتماعية تسبب الكثير من الخسائر، كما تدور مشكلة الباحث حول ظاهرة حوادث العمل وانتشارها يندرج في أنحاء العالم و خصصها في الجزائر وما خلفته من آثار مختلفة كما دعم مشكلته بمجموعة من النظريات لمعالجة الظاهرة كنظرية الحرية والأهداف والنظرية التحليل النفسي.....، كما حاول إبراز من خلال مشكلة البحث بان حوادث العمل لا تعود إلى الصدفة أو القدر بقدر ما تعود إلى عوامل مادية وعوامل إنسانية، وفي ظل هذا تمحورت تساؤلات الباحث حول عاملين رئيسيين يساهما في وقوع الحوادث.

أ- عوامل داخلية و التساؤلات: تمثلت فيما يلي

- * هل النقص في التكوين المهني و غياب التقاليد الصناعية تؤدي إلى حوادث العمل؟
- * هل الظروف الفيزيائية بالعمل من عامل الضوضاء، الإنارة نمط العمل المطبق تؤدي إلى حوادث العمل؟
- ب- عوامل خارجية: ويمكن حصرها فيما يلي:
- * ظروف المعيشة للعامل، وهل يعتبر السكن من العوامل المساعدة في حوادث العمل.
- * هل الجانب الاقتصادي المتمثل في الأجر يعتبر عاملا من عوامل حوادث العمل في المؤسسة؟.

وقد وضع الفرضيات التالية:

- وجود العمل بعبارة عن خليط متلازم من العوامل الإنسانية و المادية يجب الكشف عليها.
- توعية العامل بالوسائل الوقائية و علاقتها في تقليل نسبة الحوادث.
- إيجاد علاقة بين التكوين المهني و حوادث العمل.
- ومن أهم النتائج التي توصل إليها:
- * العمال الذين حصلوا على التكوين المهني مناسب للعمل الذي يقومون به في المؤسسة هم اقل اقتراب للحوادث من العمال الذين لم يحصلوا على التكوين مهني مناسب.

*كما توصل بان معظم المؤشرات تشير بان العامل المصاب يعاني من الظروف الفيزيكية للعمل وصعوبة العمل، وان تشكل الورشات يصعب للعامل التكيف معها وعدم تناسب ساعات العمل مع العامل و الجهد العضلي و العقلي.

-توصل ذلك إلى أن العامل المصاب يعيش جو فهو بدون سكن و إن وجد فهو يتكيف مع متطلبات الحياة من ضيق وكثافة الأحياء الشعبية وكذلك الصعوبة الاقتصادية تمثل في اجر العامل غير القادر على إشباع حاجاته الاجتماعية و الاقتصادية.

5- الإشكالية:

-إن التطور الذي يشهده العالم في كل المجالات و خاصة في المجال الصناعي، فتح عنه الكثير من المخاطر التي يتبغى على الإنسان إدراكه وأخذ الحيطة و الحذر من الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل، أصبحت ذات مخاطر عديدة، وهذا ما دفع بالمنظمات إلى الاهتمام بشكل كبير في امن وسلامة العاملين من الآثار السلبية و الناتجة عن العمل سواء كانت نفسية أو بدنية، فالعنصر البشري أصبح يشكل الأهمية الكبيرة التي توليها المنظمات الاهتمام ضد الحوادث، التي تمثل الخسارة التي تحدد بها ثناء الأداء نتيجة ضعف أو تصرف خاطئ أو حسب ظروف خارجية عن إرادته و التي بدورها تؤثر على عملية الانجاز . كما انه سيكبد المؤسسة الكثير من التكاليف إذا أصيب أثناء تأديته لعمله، وهذا ما دفع بأهل الاختصاص و أرباب العمل إلى التفكير في أساليب وحلول جديدة تواكب هذا التطور، وقد تناولت مجمل دراسات السلامة المهنية محاولة الكشف عن دورها في الوقاية من حوادث العمل، وفي ضوء تلك الأوضاع تعمل المنظمات إلى إعطاء الأهمية القصوى للمورد البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية لها ، فالسلامة المهنية و الوقاية من حوادث العمل من عوامل النجاح التي تمكن المنظمة من بلوغ أهدافها خاصة اليوم، ونحن في عصر يتميز بالسرعة و التحول الكبير في بيئة المنظمة فكان لا بد من البحث عن برامج السلامة المهنية لتحقيق هذا الهدف و الحد من حوادث العمل التي قد تعرقل سير المنظمة، فهي انعكاس بمدى الوعي الذي تتحلى به المنظمات في تحقيق هذه الأهداف، ولذلك فان أي منظمة تحاول توفير برامج السلامة المهنية و الوقاية للعاملين من حوادث العمل الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن غير آمنة، وتأتي هذه الدراسة لمحاولة التعرف على برامج السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل، وهل تساهم برامج السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل؟ . وبما ان متغير السلامة المهنية يعبر عنه بمؤشر حوادث العمل داخل المؤسسة ، ارتأينا معالجة التساؤل الرئيسي من خلال أسئلة الفرعية التالية : هل يساهم التكوين في مجال السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل؟ وهل تساهم أساليب التوعية و الوقاية في التقليل من حوادث العمل؟

6- الفرضيات:

لأجل معالجة الإشكالية المطروحة نضع الفرضية الرئيسية التالية: تساهم برامج السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل والتي تتفرع الى :

-التكوين في مجال السلامة المهنية يساهم في التقليل من حوادث العمل .

-الأساليب التوعوية والوقائية تساهم في التقليل من حوادث العمل .

7- مفاهيم الدراسة

-**حوادث العمل** : و تعرف حادثة العمل على أنها [فعل مفاجئ خارجي يصيب العامل بضرر أثناء العمل أو بسببه]¹

-كما تعرف أيضا على أنها[حدث مفاجئ يقع أثناء العمل و بسببه يؤدي إلى أضرار و تلف المنشأة أو وسائل الإنتاج، أو قد يؤدي إلى إصابة العامل بشكل يؤثر على قدرته الإنتاجية]²

- **الصحة و السلامة المهنية** : هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان , وذلك بتوفير بيانات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية³

- كما تعرف أيضا على أنها [جميع الأنشطة الهامة التي تهدف إلى حماية الأفراد العاملين والمواد والأجهزة والمكائن والمعدات والمعدات من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل]⁴

- **التكوين** : يهدف إلى توفير فرص اكتساب الفرد خبرات تزيد من قدراته على أداء عمله ونشاط التكوين بهذا المعنى ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد و ذلك بتوفير فرص تعلم المهارات والمعلومات التي يتطلبها الأداء الفعال.⁵

- **التدريب** : هو عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفاءة من خلال التعلم ورفع مستوي كفاءته وبالتالي كفاءة المنظمة التي يعمل فيها كمجموعة عمل *

- **الأخطار المهنية** : هي الحوادث أو الإصابات التي تستهدف وتصيب العمال والتي لها تأثير في حياة العامل بعامة دائمة أو مؤقتة والتي تفقده القدرة على العمل وعلى الحياة العادية وتؤثر على أسرته.⁶

- **الأمراض المهنية**: نقصد بها الأمراض التي تنجم عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية، وما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار ، وكذلك نتيجة الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد [الضوضاء – الحرارة – الرطوبة]، مما قد يؤدي بحياة العامل إلى الوفاة أو

¹ مصلىح الصالح الشامل – قاموس مصطلحات علوم الاج – ط1 – دار عالم الكتب للطباعة و النشر – سنة 1999- الرياض – ص 23.

²ناصر منصور الرسان و اخرون – الامن الصناعي و السلامة المهنية – ط1- مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع سنة 2010 – عمان – ص 95.

³عثمان فريد رشيدى – الصحة و السلامة المهنية – ط1- دار الراهبة للنشر و التوزيع – سنة 2014- عمان – ص 15.

⁴ ماهر عودة الشمالية و اخرون – الاعلام الصحي و السلامة المهنية- ط1- دار الاعمار العلمي للنشر و التوزيع – سنة 2017- عمان – ص 167

⁵ احمد صقر عاشور – ادارة القوى العاملة – ط2- دار النهضة للنشر - سنة1979 – بيروت – ص28.

⁶محمد عبد الوهاب – العنصر البشري في ادارة الانتاج – مكتبة عين الشمس ، القاهرة -1983- ص 235.

² محمد فالح الصالح – ادارة الموارد البشرية دار حامد للنشر و التوزيع الاردن ط 1 – السنة 2004- ص 190.

• عمر وصفي عقيلي –إدارة القوى العاملة – دار زهران للنشر و التوزيع –عمان سنة 1996 ص 233

الإصابة بمرض مزمن بشرط أن تكون هذه الأمراض من الأمراض المنصوص عليها في القرارات الحكومية أو القوانين المحلية أو الدولية.

8- المنهج المستخدم في الدراسة :

إن طبيعة موضوع الدراسة هي التي تحدد لنا المنهج المستخدم، فمن خلال موضوع دراستنا الذي يتمحور حول السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، فقد استخدمنا المنهج الكيفي لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بشكل منطقي.

9-التقنيات المستخدمة :

تتوقف دقة البيانات و المعلومات بشكل كبير على حسن اختيار الغدوات الملائمة لموضوع الدراسة و عليه وقع الاختيار تقنيتين هما :

أ- تقنية الملاحظة: تعتبر الملاحظة الأداة الأولية لجمع المعلومات ، وهي النواة التي يمكن أن يعتمد عليها للوصول المعرفة العلمية والملاحظة في أبسط صورها هي النظر إلى الأشياء وإدراك الحالة التي هي عليها ، فيعمل الباحث على توجيه كافة حواسه وعقله إلى الظاهرة المدروسة.¹

ب-تقنية المقابلة: تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية في جميع المعلومات و البيانات حول الظاهرة التي تتم دراستها ، وهي من الوسائل البسيطة الأكثر شيوعا و استعمالا في مختلف البحوث الاجتماعية و لقد عرفها أنجلس بأنها محادثة موجهة يقوم بها فرد مع فرد آخر أو مع أفراد ، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو لاستعانة بها في عمليات التوجيه و التشخيص و العلاج.²

- وقد تم الاعتماد على هذه التقنية لأننا بصدد التحليل الكيفي .

10-المقاربة النظرية للدراسة:

المقاربة السوسبيولوجية لحوادث العمل تركز على دراسة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر في وقوع حوادث العمل ،وكيفية تأثيرها على العمال والمؤسسات ،تهدف هذه المقاربة الى فهم أسباب حوادث العمل من خلال تحليل العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل ، والأعراف والتقاليد السائدة، والظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة.

مقاربة اميل دوركايم لحوادث العمل

1-تقسيم العمل:يري دوركايم ان تقسيم العمل على الرغم من أهميته الاقتصادية .يمكن ان يؤدي الى تفنيت الروابط الاجتماعية بين الافراد, مما يجعلهم اكثر عرضة للحوادث عندما يكون الافراد متخصصين في مهام محددة , قد يفقدون الوعي بمهام الاخرين , مما يقلل من شعورهم بالمسؤولية اتجاه سلامة زملائهم.

¹عبد الله محمد عبد الرحمان ، محمد علي بدوي - مناهج و طرق البحث الإج- دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع - مصر -ص 329.

2- التضامن الاجتماعي : يرى دوركيام ان التضامن الاجتماعي كان اليا (في المجتمعات التقليدية) او عضويا (في المجتمعات الحديثة) يلعب دورا حيويا في الحفاظ على سلامة الافراد. ففي المجتمعات التي يسودها تضامن قوي , يكون الافراد اكثر اهتماما ببعضهم البعض, مما يقلل من احتمالية وقوع الحوادث.

3-الضمير الجمعي : يرى دوركيام ان الضمير الجمعي , وهو مجموعة من المشاعر والقيم والمعتقدات المشتركة بين افراد المجتمع, يلعب دورا في تحديد مستوى التسامح مع المخاطر والتهديدات , عندما يكون الضمير الجمعي قويا ومتماسكا , قد هناك تسامح اقل مع الحوادث والاهمال, مما يؤدي الى تبني إجراءات اكثر صرامة للوقاية.

4-اللامعيارية الانومي : يرى دوركايم ان اللامعيارية , أي حالة الفوضى الاجتماعية وغياب المعايير. والقواعد, يمكن ان تزيد من احتمالية وقوع الحوادث .عندما لا يكون هناك اطار اجتماعي واضح, قد يشعر الافراد بعدم الأمان ,مما يزيد من اندفاعهم نحو المخاطرة.



الإطار النظري للدراسة



تمهيد:

عادة ما يشهد مكان العمل وقوع جملة من الحوادث التي قد تشكل خطرا على صحة و سلامة العاملين فيه ، هذه الحوادث تكون نتيجة لتشابك مجموعة من الأسباب منها ما يرتبط بالعامل و منها ما يرتبط بطبيعة العمل بحد ذاته ، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون المنظمة على دراية بهذه الحوادث إلا إذا اهتمت المؤسسة بجانب الصحة و السلامة المهنية و عملت تطبيق البرامج و الإجراءات التي من شأنها التقليل من احتمالية وقوع هذه الحوادث. و تطرقنا في هذا الاطار النظري الى أربعة مباحث :

المبحث الأول: النظريات المفسرة لحوادث العمل.

1- نظرية هرم السلامة لهيربرت ويليام هنريش و فرانك بيرد*

وضع هينرش سنة 1931 هذه النظرية منطلقا من كون 88% من الحوادث تنتج عن التصرفات الخطيرة 10% عن الأعمال الخطرة و 62% عن عوامل الصدفة. وتوصل إلى تحديد خمسة محاور تشكل في مجملها أهم مسببات الحوادث المهنية وكما في لعبة الدومينو حيث يؤدي سقوط إحدى القطع إلى سقوط البقية فان هذه المحاور حسب هنريش تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين اذا إن حدوث احدهما يفعل الذي يليه . هذه المحاور أو العوامل هي:

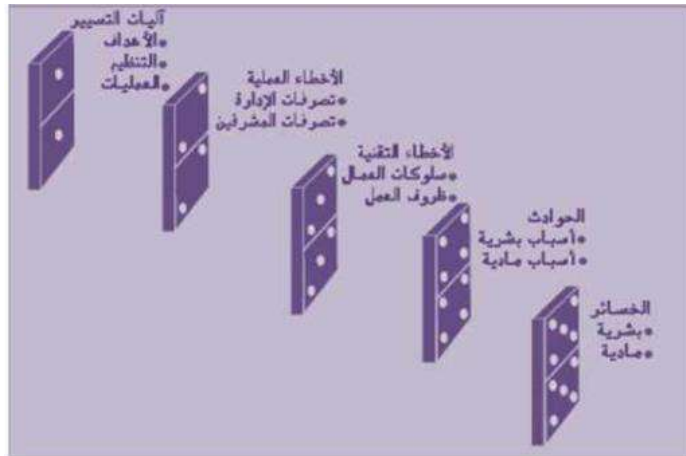
- بنية المؤسسة "آليات التسيير"

- الأخطاء الإدارية الأخطاء العملية

- التصرفات الخطرة الأخطاء التقنية

- وقوع خسائر مادية أو بشرية.

ومتلما يحول نزاع وحدة الدومينو دون سقوط البقية في الصف فإن تحييد العامل الأكثر تأثيرا يحول دون وقوع الحوادث المهنية، وهذا العامل كما يراه هينريش هو العامل الثالث أي التصرفات الخطرة أو كما اسماه الدومينو المفتاح.¹



الشكل 01 يوضح نظرية دومينو

*أهمية النظرية في السلامة:

¹ سمير صلحوي - الحوادث المهنية وأثارها على تنافسية المؤسسة-دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية جامعة باتنة. الجزائر. 2008. ص65

- تعتبر أساسا للعديد من الاستراتيجيات السلامة المهنية الحديثة.
- تساعد في تحليل أسباب الحوادث و تحديد حلول الوقاية.
- تؤكد على أهمية السلوك البشري و الإداري أكيدة للحد من المخاطر.
- تدعم فكرة السلامة الوقائية في بيئات العمل من خلال تحسين ظروف العمل و التدريب.

*مثالث الحوادث *

يوضح المثالث العلاقة بين عدد الحوادث التي تؤدي إلى إصابات خطيرة أو إصابات ضعيفة أو عدم وجود إصابات, ثم اقترح العلاقة الأولى مرة في عام 1931 من قبل هربرت ويليام هينرش في كتابه *الوقاية من الحوادث الصناعية الخطيرة*.

-بدا دراسات لأكثر من 750,000 تقرير حادث من ملفات شركه التامين بالإضافة إلى السجلات التي تحتفظ بها مواقع الصناعة الفردية, من هذه البيانات اقترح علاقة بين حادث إصابة خطيرة واحدة و 29 حادث إصابة ضعيفة و 300 حدث بدون إصابات. وخلص إلى انه من خلال تقليل عدد الحوادث البسيطة تستشهد الشركات الصناعية انخفاضاً مرتبطاً في عدد الحوادث الكبرى, غالباً ما تظهر العلاقة بشكل مصور في شكل **مثالث** أو هرم يسمح الهرم بالأفراد بتضييق نطاق السبب الجذري والقضاء على الخطر أو السبب أو السيطرة.

-ثم استخدام **المثالث** على نطاق واسع في برامج الصحة والسلامة على مدى سنوات الثمانينيات وتم وصفه بأنه حجر الزاوية في فلسفة الصحة والسلامة اقتربت **نظرية هينرش** أيضاً 88% من جميع الحوادث كانت ناجمة عن قرار بشري للقيام بعمل غير امن ثم تطوير النظرية بشكل اكبر من قبل **فرانك بيرد** في عام 1966 بناء على تحليل 1.7 مليون تقرير حادث مما يقارب من 300 شركة , وقد أنتج مثلثاً اظهر العلاقة بين حادث إصابة خطيرة واحدة و 10 حوادث إصابة طفيفة الإسعافات الأولية فقط و 30 حادث تسبب في أضرار و 600 حادث كادت تقع, وعلى ذلك يمكن للمرء أن يفترض انه لن يتم الإبلاغ عن جميع الإصابات الطفيفة والحوادث إلى حادث يقع, مما سيؤدي إلى وجود خطأ ما في المثالث ثم تأكيد الأرقام إلى استخدامها **فرانك بيرد** بعنوان **العنصر البشري في سلامة الأنظمة**. خلال الدراسة أجريت عام 1974 بواسطة توسيع النظرية, لاحقاً **فرانك بيرد** وجيرما في القيادة العملية للسيطرة على الخسائر عام 1985 اظهر **فرانك بيرد** وجود علاقة بين عدد الحوادث التي كادت تقع وعدد الحوادث الكبرى.

*قانون هينرش *

يزعم بعض خبراء هذا المجال إن عمل **هنريش** يشكل أساس نظرية السلامة القائمة على السلوك التي تشير إلى إن ما يصل إلى 95% من جميع حوادث أماكن العمل, ناجمة عن أفعال غير آمنة, وقد توصل **هنريش** إلى هذا الاستنتاج بعد مراجعة آلاف تقارير الحوادث التي أعدها المشرفون والذين عادة ما يلقون باللوم على العمال في التسبب بالحوادث دون إجراء تحقيقات مفصلة في الأسباب الجذرية.

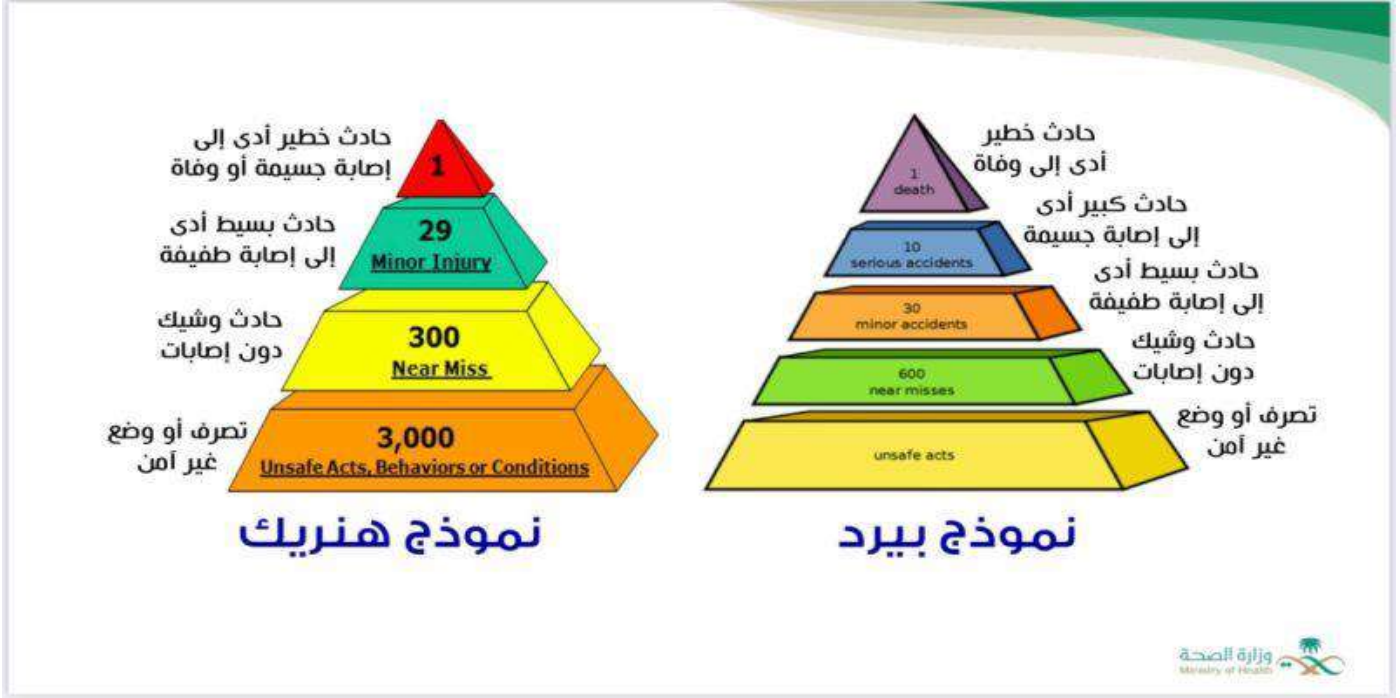
- في الحين أن تقدير **هنريش** بأن 88% من جميع حوادث وإصابات الأمراض في مكان العمل ناجمة عن أخطاء بشرية ربما يكون أكثر استنتاجاته استشهداً، إلا إن كتابه شجع أصحاب العمل على التحكم في المخاطر وليس مجرد التركيز على السلوكيات العمال. كتب **هنريش** في كتابه مهما كانت قوة السجلات الإحصائية في تأكيدها على الأخطاء الشخصية أو مدى إلحاح الحاجة إلى الأنشطة التعليمية فلا يوجد إجراء سلامة عامل أو فرض لا يوفر تصحيح أو إزالة المخاطر المادية وتأكيداً على هذا الجانب من سلامة.

-ينتقد البعض أبحاثه مثل = **بروس مين** و **ويليام ادوارد ز ديمينغ** لكونها قديمة وغير علمية يرى **بروس مين** إنه يجب استبدال **قانون هنريش** بنموذج يركز على السلامة في التصميم مقارنة بتركيز الأول على السلوك .

نقد مثلث هاينريش

كان **لمثلث هنريش** تأثيراً كبيراً على ثقافة الصحة والسلامة في القرن العشرين، ولكنه تعرض لانتقادات مؤخراً يتعلق بعض هذا النقل بالأرقام الدقيقة مستخدمة في العلاقة. أظهرت تقرير صدر عام 2010 يتعلق بصناعة النفط والغاز، إن القيم الأصلية كانت صحيحة فقط عند تطبيقها على مجموعة بيانات كبيرة ومجموعة واسعة من الأنشطة. أظهرت دراسة أجريت عام 1991 أنه الأماكن الضيقة كانت العلاقة مختلفة بشكل كبير 1.2 إصابة طفيفة لكل إصابة خطيرة أو وفاة. أظهرت الدراسة واسعة النطاق لبيانات الحوادث في المملكة المتحدة في منتصف التسعينات وجود علاقة من حالة وفاة واحدة من 207 إصابات خطيرة و 40 إصابات تسببت في إصابات ضائعة لمدة ثلاثة أيام أو أكثر و 2754 إصابة طفيفة فقدت ملفات أصلية. منذ ذلك الحين لذلك لا يمكن إثبات أرقام حوادثه. ذكر **دابلو اوردز ديمينغ** أن **نظرية هنريش** التي تسبب الفعل البشري كسبب لمعظم الحوادث في مكان العمل كانت غير صحيحة، وأن أنظمة الإدارة الضعيفة هي التي تسبب في غالبية الحوادث كما كان هناك انتقاد المثلث لتركيزه على الحد من الحوادث البسيطة. وقد أدى هذا إلى تجاهل المشرفين في مكان العمل للمخاطر الأكثر خطورة ولكن الأقل احتمالية عند تخطيط الأعمال من أجل التركيز على تقليل احتمالية المخاطر

الأكثر شيوعاً ولكن الأقل خطورة. إن هذا الموقف أدى إلى توقف الحد من الوفيات في تلك الصناعة في السنوات الخمس على الرغم من الانخفاض الكبير في الحوادث البسيطة.¹



الشكل 02: يمثل نموذج هرم السلامة لوليام هنريش و فرانك بيرد

2- نظرية التنظيم العلمي للعمل لفريدريك تايلور:

تعود هذه النظرية لصاحبها فريدريك تايلور، حيث ترى انجاز العمال لأعمالهم الذي يتم وفق قواعد موضوعية وصارمة بمعزل عن دواتهم، بحيث تصبح حادثة العمل في إطار نظرية تنظيم العلمي للعمل بمثابة خرق القواعد هذا التنظيم العلمي المحكم.

ويظهر أن هذه النظرية قد أخذت صفة العلمية لأنها تتعامل مع العامل على أساس انه أداة لعمل على زيادة الإنتاجية بحيث جردته من إنسانيته وحولته إلى مجرد أداة منفذة الأمر الذي يعمل على إهمال الجوانب النفسية

¹ هنريش نموذج بسيط الإدارة الصحة والسلامة والبيئة في القرن 21 المؤتمر الدولي لجمعية مهندسي البترول حول الصحة والسلامة والبيئة في استكشاف

وإنتاج النفط والغاز جمعيه مهندسي البترول.

والاجتماعية للعامل. وبالتالي يجعله أكثر عرضة للحوادث متجاهلة كذلك بأنه كائن اجتماعي يتفاعل مع زملائه ومحيطه الذي يعمل فيه بحيث يؤثر ويتأثر به.¹

3- نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو :

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من مشاكل، فقد كان ينظر للعامل على انه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير أن هذه النظرية تغيرت بفعل المدارس والاتجاهات الإدارية والفلسفية التي نادى باحترام إنسانية العامل، ومن أهم روادها التون مايو.

دراسة هاوثورن

هذه الدراسة قام بها فريق من العلماء بقيادة العالم التون مايو وفريقه وقد سميت تلك الدراسات بهذا الاسم نسبة إلى مصنع هاوثورن في شركة ويسترن إلكترونيك الأمريكية، وركزت تلك الدراسات على ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءات الإنتاجية للعمال وقد أشارت هذه الدراسات إلى ما يلي:

- هناك عوامل اجتماعية تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة تفوق العوامل المكونة لظروف العمل المادية.

- الإنسان عضو في جماعة ويتجاوب سلوكه مع سلوك الجماعة.

- على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار الجوانب النفسية للعاملين وبعيدا عن السلطة والإكراه.- الأمور النفسية لها

دور الأكبر في زيادة الإنتاجية مقارنة بالعوامل المادية سواء كانت مكافأة أو أجور أو غيرها.²

-ولما كانت دراسة هاوثورن تركز على ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءات الإنتاجية للعمال، فإن ذلك

دليل على اهتمام بصحة وسلامة العمال، لان ظروف العمل المادية، تعد قسما من هذا المجال، وبالرغم من أن

التجربة لم تتمكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادية والكفاءة الإنتاجية. إلا أنها توصلت إلى

حقائق كثيرة كان لها الأثر الكبير في تغيير في العديد من المفاهيم تمثلت في وجود علاقة إنسانية وتنظيمات غير

رسمية لها اثر على صحة وسلامة العمال إذ تمثل العلاقة الإنسانية والاتصالات قسما من بيئة العمل وهو يؤكد

تناول هذه النظرية لموضوع السلامة والصحة المهنية وخاصة من جانب بيئة العمل المادية والاجتماعية.³

4- نظرية دوغلاس ماجر يجور

يقول دوغلاس ماجر يجور الذي يعتبر من أنصار فلسفة البشرية الصناعية أن وراء كل قرار الفعالي الإداري

توجد مجموعة من الافتراضات عن الطبيعة البشرية، بمعنى آخر أن الإدارة تتعامل مع عمالها على أساس ما

تعتقد فيه من خصائص وإنسانية وهو يضيف هذه الافتراضات في كتابه الوجه الإنساني للمنظمة الصادر سنة

1960، إلى مجموعتين متميزتين عن بعضهما البعض. الأولى اسمها نظرية X والثانية اسمها نظرية Y.⁴

¹ جمال منجل- الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل – مقابلة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل- ملتقى التواصل- قسم علوم اجتماعية- بجامعة باجي مختار عنابة- الجزائر- العدد 20 ديسمبر 2007 ص 17 - 19

²0-علي محمد عبد الوهاب إدارة الافراد. منهجية تحليلي. مكتبة عين شمس القاهرة 1975 ص130

³ زكريا الدروي وآخرون – مبادئ ومدخل الإدارة ووظائفها في القرن 21 – دار اليازوري للنشر، عمان 2011 – ص 54. 55

⁴علي محمد عبد الوهاب – إدارة الافراد المنهج التحليلي- مكتبة عين الشمس القاهرة سنة 1957 ص 130

-فأما **نظرية X** فقد رأى ماجر **يجور** أنها تفترض أن العامل العادي كسول ويكره العمل وراثيا، ولا يستمتع بذكاء وليس لديه الطموح الكافي ويتجنب المسؤولية ويرغب في أن يقوده الغير ومثل هذا العامل هو إنسان أناني كونه يهتم بنفسه فقط. ولا يبالي بمصلحة الجماعة أو المنظمة وان الحاجات التي يريد إشباعها هي الحاجات الفيزيولوجية ونظيرتها الأمنية فقط. ويسبب هذا الظروف ينبغي أن يجبر على العمل تضبط تصرفاته ويوجه سلوكه إذا كانت الإدارة ترغب في تحقيق أهدافها.¹

-ورغم ذلك فقد كان **ماجر يجور** مقتنعا بوجود بعض الظواهر في العمل لا يمكن لهذه النظرية تفسيرها فقد تساءل عن ارتفاع الإنتاج في بعض المنظمات التي تستخدم الحد الأدنى من الإكراه وأدوات الرقابة في العمل.. وللإجابة على هذا التساؤل قدم **ماجر يجور نظرية Y** التي تناقض تماما النظرية الأولى. فهي تفترض أن الإنسان نشيط وطموح ويتمتع بذكاء ويريد أن يعمل ويحب العمل إذا توفرت الظروف الملائمة كون العمل بالنسبة له رغبة طبيعية مثلها في ذلك مثل: اللعب والراحة، كما انه يتمتع بالقدرة على المبادرة أو الإبداع ويرغب في تحمل المسؤولية ومشاركة الجماعة في تحقيق أهدافها، وان الحاجات التي يريد إشباعها لا تقتصر على الحاجات الفيزيولوجية الأمنية فقط، ولكنها تمتد لتشمل الحاجات والسيكولوجية كالتقدير والاحترام واثبات الذات وعليه فانه ليس في حاجة لأن يرغم على العمل إرغاما أو يراقب بإحكام، كونه يملك رقابة ذاتية بإمكانه استعمالها إذا أحسنت إدارة معاملته.¹

-وعلى هذا الأساس يرى **ماجر يجور** أن على الإدارة ان تعمل على توفير الظروف التي تجعل الأفراد العاملين يعكسون قدراتهم في نماذج السلوك التي يظهرونها في العمل وانه يجب إعداد المنظمة بشكل تكون فضاء يمكن الأفراد من تحقيق رغبتهم ادا هم أسهموا في تحقيق الأهداف التنظيمية. وعلى العموم. فان الافتراض الذي يكونه المشرف عن طبيعة الأفراد العاملين سوف يؤثر بطريقة أو بالأحرى على توجيههم ومراقبتهم لتحقيق الأهداف المرغوبة.

5- نظري الأسباب المضاعفة لهيربرت ويليام هرليش :

هي احد النماذج الحديثة في تحليل حوادث العمل وتعد تطورا للنظرية التقليدية الذي كان يمثلها **هينرش** والتي ركزت على السبب الواحد في المقابل تفترض هذه النظرية أن الحوادث لا تحدث بسبب عامل واحد فقط بل نتيجة لتداخل عدة أسباب مترابطة ومتشابهة.

مضمون النظريات الحادث هو نتيجة تفاعل عدة عوامل وأسباب وقد تكون.

*أسباب فنية مثل: تعطل المعدات .

*أسباب بشرية مثل: الإهمال أو نقص التدريب

*أسباب تنظيمية أو إدارية مثل: ضعف الإشراف أو قصوره إجراءات السلامة.

¹علي الشراوي -العملية الإدارية ووظائف المديرين -دار الجامعة الجديدة الإسكندرية -سنة 2002-ص 74

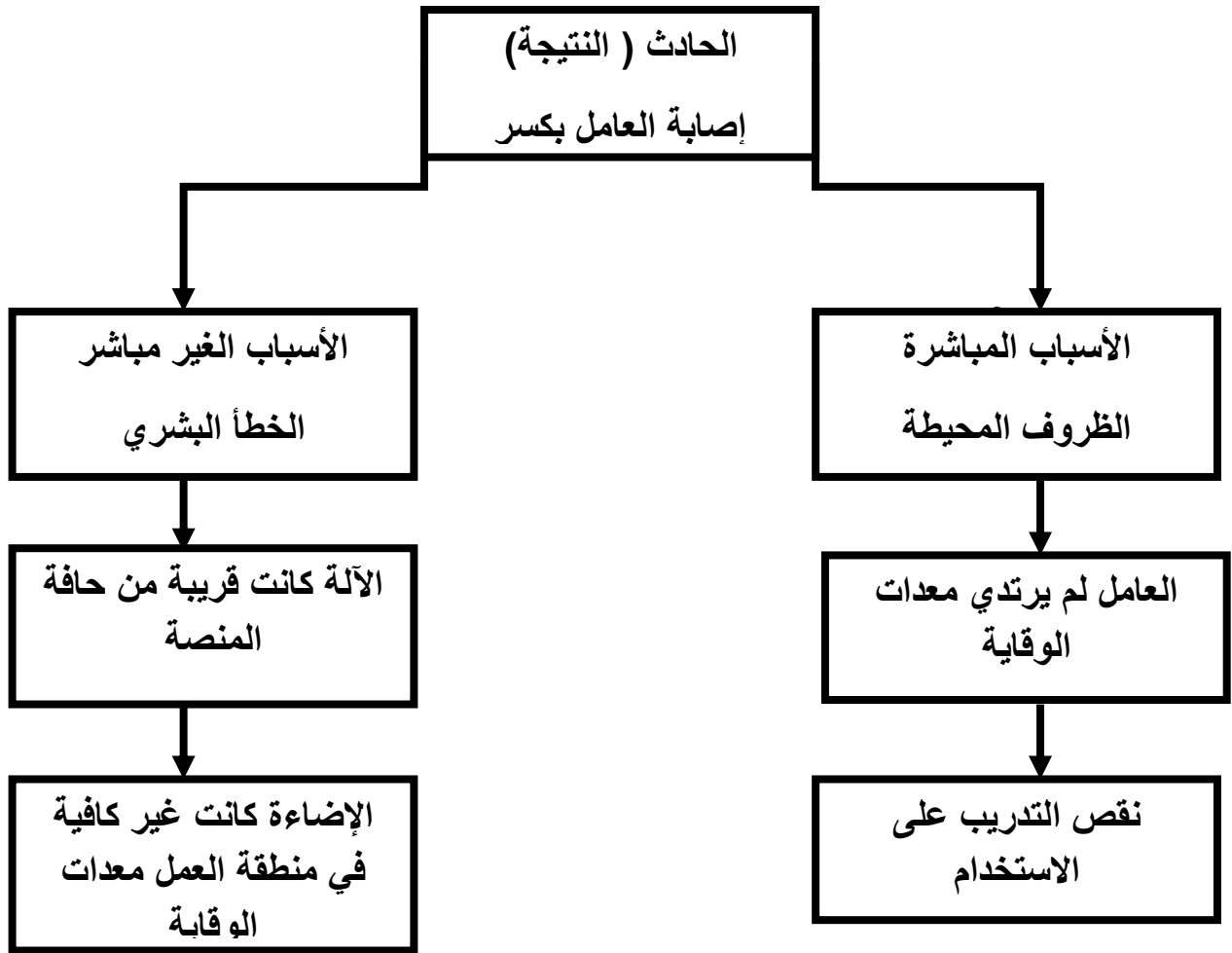
ينظر إلى الحادث كالسلسلة من الأحداث وليس كواقعة مفاجئة معزولة يتطلب تحليل الحادث وفق هذه النظرية استخدام الطرق منهجية مثل تحليل الأسباب الجذرية, مخطط عظمة السمكة, وطريقة الخمسة لماذا؟

أهمية النظرية : -تعزز النظرية الشاملة في إدارة السلامة المهنية.

- يساعد على منع التكرار الحوادث من خلال معالجة جميع الأسباب المحتملة .

-تدعيم التذكير التحليلي والاستباقي بدلا من الاكتفاء باللون الفردي .

رسم توضيحي: نموذج حادث استخدام نظرية الأسباب المضاعفة



الشكل 03 : يوضح نظرية الأسباب المضاعفة

المبحث الثاني: إجراءات وبرامج السلامة المهنية :

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال، وذلك من خلال إجبار كل من أرباب العمل و العمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات وتبث لبرامج الصحة في مجال السلامة المهنية ، و تتمثل هذه الإجراءات و البرامج في ما يلي :

- 1- **تحسين ظروف العمل :** يقصد بظروف العمل كل ما يحيط ببنية الأعمال و الذي يؤثر على الصحة و الحياة الفردية و الاجتماعية للعمال،و تشمل ظروف العمل المادية نواحي متعددة من إضاءة،حرارة،رطوبة، الضجيج ،الغبار الأتربة،التهوية الغازات الضارة¹.
- 2- **تحسين ظروف العمل الاجتماعية:** و هي بموازاة الظروف المادية للعمل،حيث لا بد من إعطاء أهمية للجانب الاجتماعية السائد في المنظمة كالإشراف – القيادة – نمط الاتصال ،جماعة العمل.
- 3- **إدماج السلامة المهنية ضمن اختبارات التوظيف:**إن تورط العامل و تسببه في وقوع حوادث العمل دفع بالعديد من الخبراء الى اقتراح إجراء احتياطات وقائية لتجنب الحوادث المهنية عن طريق اختيار يد عاملة اقل عرضة للحوادث،و ذلك بإجراء اختبارات قبل التوظيف تحدد مدى امتلاكهم للمميزات المطلوبة،و من بين هذه الاختبارات نجد اختبارات الاستقرار النفسي، مقاييس التنسيق العضلي، اختبارات المهارات البصرية،اختبارات مصداقية الموظف².
- 4- **إشراك العمال في وضع برامج السلامة المهنية:**تؤدي مشاركة العمال إلى اثاره اهتمامهم وتشجيعهم في تنفيذ الأمور التي يقصد بها حمايتهم و رعايتهم ،بمعنى آخر انه إذا تم تشجيع العمال على الاشتراك و المساهمة في تحديد متطلبات السلامة المهنية لوظائفهم،فإنهم سوف يضعون أنفسهم موضع المسؤولية ،وسوف يقبلونها لأنها تكون نابعة من أنفسهم.
- 5- **التدريب على منع الحوادث:**يهدف التدريب إلى خفض أخطار الحوادث من خلال تعليم الأفراد لبعض الأساليب الجديدة للسلوك السليم في الوظيفة ، و تجدر الإشارة انه من الأفضل أن يقوم بالتدريب أشخاص من داخل المؤسسة نفسها الذين يعلمون عن الأحداث اليومية التي تقع أثناء العمل،و قد يكون مهندس السلامة المهنية او المشرف المباشر على العمل كونه واحد من افراد المؤسسة العارفين بالأوضاع التي تعترض العمال او تشكل لهم صعوبة في الأداء.
- 6- **استخدام معدات و وسائل الوقاية الشخصية:** يقصد بها مجموعة وسائل يستخدمها العامل لتغطية جزء أو عضو أو مجموعة أعضاء من جسمه لفرض الحماية من حوادث العمل، و تتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في: الملابس الواقية، أدوات حماية الوجه والعينين، أدوات حماية اليدين، أدوات حماية الرأس ، أدوات حماية القدمين ، أدوات حماية السمع ، أدوات حماية الجهاز التنفسي.

¹-Sekioné tal,gestion des ressources humaines,2^{eme} édition deboeck université,bruxelles,p585.

²ديسلر جاري – ادارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سعيد احمد عبد المتعال ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، ص 539-2003

-كما يمكن أن نذكر أيضا من بين الإجراءات الوقاية استعمال الإعلانات والملصقات في مجال السلامة المهنية، توفير الإسعاف الأولي والمساعدة الطبية [طب العمل] من قبل أطباء مختصين وذوي كفاءة عالية إضافة إلى إتباع أنظمة تحفيزية وتأديبية خاصة بالسلامة المهنية.¹

¹tayebbelloula , droit du travail alger – dahleb p 201 .

المبحث الثالث: حوادث العمل في التشريع الجزائري.

يتميز نظام الضمان الاجتماعي حماية العامل من الأخطاء الناجمة عن الحوادث العمل و الأمراض المهنية، و الملاحظة أنهما يشتركان في أنهما ناتجتين من العمل و ظروفه، وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج و المساعدة، و يختلفان من حيث المفهوم و شروط و إثبات كل واحد منها.

و بالمفهوم الواسع فإن حادث العمل باعتباره خطر اجتماعيا فإنه يتضمن بالإضافة إلى حوادث العمل الأمراض المهنية أيضا. لذلك فإن اغلب القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبيق أيضا الأمراض المهنية.¹

ونجد أن المشروع قد وسع في دائرة التكلفة بحوادث العمل و الأرض المهنية، من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية للعامل، و ذلك عن طريق التوسع في حالات و أسباب هذه الحوادث و الأمراض من جهة، و في دائرة الأشخاص و الفئات التي يشملها و يغطيها هذا التكلفة من جهة ثانية، و في أدوات و وسائل الإثبات و التحقيق من جهة².

1/- **الشروط الواجب توافرها في حادث العمل:** لا يمكن اعتبار الحادث عمل سواء بمفهومه الضيق او الواسع، ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، و يمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشروع الجزائري في صلب المادة 06 من القانون رقم 13/83 و التي جاء فيها على انه "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في علاقة العمل".³

و عليه فمن خلال ما سبق فإن الشروط العامة لحوادث العمل هي كما يلي:

1/- شرط فجائية الحادث:

و نعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا أو مباعثا، أي أن تكون بداية و نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، إما إذا استغرقت الواقعة زمنا معينا فإن لا تسمى بصفة المفاجئة، ذلك انه لا يمكن إطفاء الصفة الفجائية على الواقعة و لو يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت⁴ و يترتب عن انعدام خاصية الفجائية إن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، و من المتعذر إسنادها إلى أصل و تاريخ معين، فلا تشملها الحماية و ما أكدته المادة: 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، و التي جاء فيها انه لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون، إذ اثبت أن هذا

¹-tayebbelloula «laréparation des accidents du travail et des maladies professionnelles édition dahleb 1993 p65. »

²-احميه سليمان -آليات سوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - الطبعة 4 السنة 2005 ص 180.

³- المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

⁴-محمد لبيب شب - الاتجاهات الحديثة لتفرقة حوادث العمل و الامراض المهنية. دارالفكر العربي - القاهرة - ط 1 - 1967 ص 16.

الحادث لم يتسبب في للاعتراف بهذا المرض و لا اكتشافه في تفاقمه¹ لكن رغم ذلك و رغم صعوبة إثبات هذا على الضحية ،فإن القانون الجزائري اشترط اعتبار الحادث حادث عمل توافر الفجائية،و بالتالي الأمر متروك لهيئة الضمان الاجتماعي التي تقبل حادث العمل من عدمه،من خلال عرض الملف على لجنة الحوادث العمل و الأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي.

2/- **شرط خارجية الحادث:** يشترط القانون رقم 13/83 المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا،و هذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر بقوله:"يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي...²

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل،لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة و جو شديد الحرارة ،ذلك إن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره،لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي و اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل،و لا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون 13/83 و بالخصوص المادة 06 منه.

و في الأخير نرى انه من الضروري على القضاء أن يفسر نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل تفسيراً يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص بالتعويض عن حوادث العمل هذا من جهة ،و من جهة ثانية و على فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في الحادث،فإن هنالك سبب آخر يمكن اعتماده لأعضاء الإجابة و جف الحادث وهو وقوع الحادث أثناء مزاولة العامل لنشاطه،أي حدوث الإصابة أثناء العمل و من شأن هذا التصور إن يخفض من حدة هذا الشرط،و يحقق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.

3/- **شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب:**

نصت المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على انه "تعتبر كحادث كل حادث عمل انحزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طراً في إطار علاقة العمل"³.

فالمادة السالفة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية،و لم تنطرق المادة جسمانية الضرر اللاحق بالصحية:لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل، ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني و عليه وحسب

¹-المادة 10 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

²-المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

³-المادة 06 من القانون رقم 8313 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

الأستاذة: أمال جلال فانه مجرد المساس بجسم العامل يشترط فيه احتكاك مادي بهذا الجسم، فبالتالي يعتبر من قبل حادث العمل حتى ولو لم يصب بإصابات عضوية أو جروح.¹

و تبدي المحكمة من اقتصار التعويض وفق النظام حادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق في الضحية، أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق المستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، لكون إن الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما إن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل و ليس ماله و شرفه، و هذا ما يتناسب مع نص المادة 30 من القانون رقم 13/83 و التي جاء فيها على انه **" للمصاب الحق في إمداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية إلى يحتاج إليها بحكم عاهته، و في إصلاحها و تحديدها"**² و بالتالي فالمشروع استند للمعيار المادي الذي أصاب بدن العامل، و هذه ما هو مستشف أيضا من نص المادة: 09 من القانون 13/83 السالف الذكر بقوله **" يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرا في مكان العمل، أو في مدته و إما في وقت يعيد يثبت العكس"**.³ كالضرر الذي أصاب جسد العامل كالاختناق الذي تسرب الغاز من خلاله إلى المصنع، أو سقوط العامل من أعلى طابق أو إصابة عن طريق صعقة كهربائية... الخ الحاصل للعامل غير مضرب بسبب عامل متى توفرت شروطه.

و هذا الاتجاه أكدت قرار المحكمة العليا الصادر في 18/02/1998 و الذي جاء فيه على انه... حيث أن الترخيص في الخروج من مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما يتزعمه الطاعن، ذلك حالات توقيف علاقة العمل تنص عليها المادة 64 من القانون رقم 90/11.

و لا توجد الحالة المذكورة ضمنها و أن في فترة الترخيص يبقى العامل تحت إشراف الإدارة القانونية لصاحب العمل و يتقاض أجرًا مقابلة، و عليه فإن ما يثيره الطاعن غير مؤسس...⁴

ب/- وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه:

لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل لإصباح الطابع المهني للحادث، بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه، و هذا يتطلب من التعرض للمقصود بوقوع الحادث أثناء العمل و كذا بمناسبةه، و ذلك انه يكفي تحقق لاعتبار الحادث عمل.

وقوع الحادث أثناء العمل: و يعني هذا الشرط أن يقع الحادث في مكان و زمن العمل، و لا بد من توضيح المقصود بالارتباط الزمني من جهة. و الارتباط المكاني من جهة ثانية.

1/- **الارتباط الزمني بالعمل**: يقصد بالارتباط الزمني أن يقع الحادث في فترة وقت العمل، أي وجود رابط زمني بين العمل و الحادث، و يقصد بزمن العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل الموكل إليه

¹- محمد ليبب شنب - المرجع السابق ص 112.

²- المادة 30 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

³- المادة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

⁴- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 18/02/1998 تحت رقم 167320 - الفرقة الاجتماعية - المجلة القضائية - العدد الاول لسنة 2000 - الديوان الوطني الاشغال التربوي ص 103.

والذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل فطالما توفر الارتباط ما بين الحادث و وقت العمل اعتبر حادث عمل، إذن فالحادث هنا يعتبر حادث العمل، لكن السؤال المطروح هل يعتدي بزمن العمل القانوني أي المحدد بعقد العمل أي بزمن العمل الفعلي أي بزمن قيام العامل بالعامل من الناحية الفعلية. يرى الأستاذ أحمد محمد محرر أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع و أكثر حماية للمؤمن له من وقت تنفيذ العمل الفعلي، ذلك أن المقصود بزمن تنفيذ عقد العمل حسب هذا الفقه هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل موجود و هي تنفيذ العقد و تحت سلطة و إشراف و رقابة و توجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حقيقة أو حكما، أما وقت تنفيذ العمل المكلف به بطريقة مباشرة دون سواء في حين يرى البعض إن المعبر قانونا هو ساعات العمل الفعلية¹.

و من جهة أخرى بالرجوع إلى قرار المحكمة العليا الصادرة بتاريخ 1995/07/11 نجدة أكد أن كل إصابة، أو وفاة تطرأ في مكان العمل و أثناء مدته تعتبر نابعة من العمل و مستوجبة للتعويض، إلا إذا ثبت العكس، و من تبين أن مورت الطاعن توفي على اثر سكتة قلبية، و هو يقود شاحنة تابعة للبلدة التي كان يعمل بها، و صرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوة حادث على اثر الوفاة، فان الموضوع برفضهم طلب التعويض بعدك التأسيس قد خالفوا القانون و استوجب نقص قرارهم².

و عليه و من خلال ما سبق فان حماية العامل المصاب من حادث عمل، يقضي وجود علاقة تبعية حقيقة أو حكما، سواء كان وقت حدوث الحادث القانوني للعمل، و لو كان العامل لا يقوم بالعمل من كان في مكان العمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل، أي أن العامل كان قائما بعمله ولو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية، لذا يجب مراعاة العامل المضروب و هذا تحقيقا للبعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، لكون أن القضاء الفرنسي اعتمد وجود سلطة الإشراف و الرقابة معيارا لاعتبار حادث عمل، بغض النظر عما إذا وقت العمل قانونيا و فعليا.

2/- الارتباط المكاني بالعمل:

و المقصود بالارتباط المكاني بالعمل أي وجوب وقوع في مكان العمل الذي يلامس فيه صاحب العمل سلطة على العمال، فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء و تنفيذ المهام الموكل إليه، و يكون خاضعا فيه لسلطة صاحب العمل.

¹- أحمد حرز الله - علم النفس المهني [التربية النفسية و المهنية]- دار الشروق للنشر و التوزيع - الأردن - طبعة الأولى سنة 2010 ص390.

²- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 11-07-1995 تحت رقم 118623- الفرقة الاجتماعية-المجلة القضائية-العدد الثاني لسنة 1996- الديوان الوطني للأشغال التربوي ص 95.

و في هذا الإطار نصت المادة:09 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و التي جاء فيها على أن "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين خطر أن في مكان العمل أو في مدت و أما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، و إما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"¹

وقوع الحادث بمناسبة العمل : إذا لم يحدث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني الحادث ، كما تم التطرق إليه سابقا ، ** بكفي أن يقع الحادث حاصلًا بمناسبة العمل ، إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله²

وقد اعتبرت محكمة النقض المصرية إصابة العمل رهنا لوقوع الحادث أثناء تأدية العمل ولو في غير الساعات المحددة له من كان أداءه لمصلحة صاحب العمل ، وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث والعمل ، لأن المشروع افترض قيام هذه الرابطة

ومن جانب الاجتهاد القضائي نجد أن هناك توسيع في قبول حوادث العمل ، وهذا ما يتماشى مع الأهداف المتوخاة مع القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، ويتماشى مع مصلحة العامل المصاحب بحادث العمل

• 1/2 : المستفيدون من حادث العمل وطرق إثبات :

نتناول في هذا الفرع التوسع في مجال الأشخاص المستفيدون من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية ، ثم نتطرق إلى التوسيع المشروع في مجال الدائرة التكفل بحادث العمل والمرض المهني، وأخيرا التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق –الحادث المزدوج-

• 1-1/2 : التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية :

نتطرق هنا إلى الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية (أولا) ، ثم نتطرق إلى التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من حادث عمل أو مرض مهني (ثانيا) وذلك كما يلي:

- الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية:

1 المادة 09 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم

2أحمد حرز الله- المرجع السابق ص19

بالرجوع إلى المادة 02 من القانون 13/83 المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض تجدها تنص على أن " تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل ، أيا كان النشاط الذي ينتمي إليه ".¹

فهذه المادة أكدت على أن الذي يستفيد من حوادث العمل و الأمراض المهنية هم العمال وفق الشروط التي تم التطرق لها سابقا ، دون تمييز قطاع عن آخر. فالعامل الذي يصاب بحدث عمل يستفيد من القانون رقم 13/83 مهما كان النشاط الذي كان ينتمي إليه سواء القطاع الخاص أو القطاع العام ، وسواء كان قطاع اقتصادي أو وظيف عمومي

لكن المادة 03 من القانون رقم 13/83 بصفة دقيقة أن يستفيد من أحكام القانون السالف الذكر، هو كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتدى المادتين 03 و 06 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية² بمعنى أن يكون العامل مؤمن له لدى مصالح الضمان الاجتماعي للصندوق الوطني للعمال الإجراء، بحيث يجب تصريحه من طرف رب العمل من خلال تسديد الأقساط الشهرية، أو الثلاثية لدى صندوق الإجراء

2-1-2:التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من حادث العمل:

إن التوسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية يتضح من خلال فحوى المواد 03 و 06 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نعت المادة 03 من على انه "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا إجراء، أم ملحقين بالإجراء ايا كان القطاع النشاط الذي ينتمون إليه،و النظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق،و تطبيق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم".

و نصت المادة 06 من نفس القانون على انه:"ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني،أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيث ما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل،و مهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه"³.

و تجسد التنظيم الذي نصت عليه المادة 03 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر المتعلق بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم بالتنفيذ رقم 274/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992 ، والذي جاء في المادة الأولى منه ما يلي "تطبيقا المادة 09 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، يعد كما لا مشتبهيين بالأجرة قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي الآتي :

¹-المادة 02 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلقة بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

²-المادة 03 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلقة بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

³-المادة 06 من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.

1/- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها
2/- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص ، لاسيما خدم المنازل ، والبوابون ، و السائقون ، والخدامات
والمرضات ، وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرض في منازلهم التي يخضعون
لمراقبتهم .

3/- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يوقفه.

4/- الفنانون و الممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الأخرى
الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات عن النشاط الفني.

5/- البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

6/- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون.¹

7/- مع الإشارة إلى المادة(02) من نفس المرسوم السالف الذكر تطرقت إلى شبه الإجراء الذين يستفيدون
من الخدمات العينية من التأمينات المرض و الأمومة، و خدمات حوادث العمل و الأمراض المهنية فقط
الأشخاص الآتي فيما يلي:

8/- حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك.

9/- حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها اجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.²

و في هذا الإطار نصت المادة 03 من المرسوم 33/85 السلف الذكر و المعدلة بالمادة 02 من المرسوم رقم
274/92 على انه لا يشبه بالأجرة في موضوع حوادث العمل و الأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص
المذكورين في المادة 04 من القانون رقم 1183 المؤرخ في 1983/07/20 المتعلق بحوادث العمل و
الأمراض المهنية الأشخاص الآتية:

10/- الممتهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

11/- تلاميذ مؤسسات التكوين المهني.³

ومن جهة أخرى فقد الورد المشروع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة من القانون 11/83 المتعلق
بالتأمينات الاجتماعية في القانون 11/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، و المتعلق الأمر
بالمادة 04 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر، و التي جاء فيها على انه "يستفيد كذلك من أحكام هذا
القانون الأشخاص الآتية:"

1- المادة الاولى من المرسوم رقم 15-33 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشتهين الاجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و
المتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.

2- المادة 02 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشتهين بالاجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و
المتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.

3- المادة رقم 03 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشتهين بالاجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و
المتمم بالمرسوم م رقم 92-274 في يوليو 1992.

- 1/- التلاميذ الذين يزاولون تعليمات تقنيا.
 - 2/- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العلمي، أو إعادة تكييفهم المهني.
 - 3/- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
 - 4/- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناء.
 - 5/- المسجونون الذين يؤديون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائي.
 - 6/- الطلبة
 - 7/- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادة 7 و8 أدناه.
"يمكن إتمام و تحديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم".
أما في حالة وفاة العامل الضحية يكون التعويض لذوي حقوقه، و قد حددتهم المادة 67 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و هم:
 - 12/- زوج المؤمن له اجتماعيا، غير انه لا يستحق الاستفادة من الادعاءات العينية إذ كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، و إذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه أن يستفيد من الأدعاءات بصفته ذا حق، عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.
 - 13/- الأولاد المكفولون البالغون اقل من 18 سنة ويعتبر أيضا أولاد مكفولين.
 - 14/- الأولاد البالغون اقل من 25 سنة الذين ابرم لفائدتهم عقد تمهين، يمنحهم أجره ثقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - 15/- الأولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم، و في حالة بداية العلاج الطبي قبل سن 21 سنة، لا يتعد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
 - 16/- الأولاد مهما يكن سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة أية نشاط مأجور، بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- 2-2: طرق إثبات حادث العمل:

يتم إثبات حادث العمل طبقاً للقواعد العامة في الإثبات، ويتم إثبات حادث العمل باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الإثبات.¹ أو ينصب الإثبات خصوصاً في توفر شروط حادث العمل سواء كانت الشروط العامة أو الخاصة التي سبق تناولها.

وقد تضمنت المادة 09 من القانون 13/83 مجموعة من القرائن يستدل بها من خلالها على الطابع المهني لحوادث العمل، حيث يفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك عبء إثبات انتقاء الصفة المهنية بحادث العمل إلى المدعي عليه، وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/06/25.²

1/- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.

2/- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.

3/- وقوع الإصابة أو الوفاة في أثناء العلاج، أي عقب حادث العمل.³

لكن هذه المادة تجعل هذه القرائن بسطة يجوز إثبات عكسها بنصها على ثثة "...ما لم يثبت العكس". قد تضمن المادة 11 من القانون رقم 11/83 لإمكانية تحض هذه القرينة قانوناً إذا رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة المطلوب من هيئة الضمان الاجتماعي، ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة.

3/- التكفل بالحوادث التي تقع في الطرق الحادث (المزدوج):

لم يقتصر المشرع على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق كما سبق تناوله، بل تعداه إلى مجموعة أخرى من الحوادث تتمثل في حوادث الطريق التي تصيب العامل أثناء ذهابه و إيابه إلى مكان عمله، وهذا كله حماية له ولا سترته من هذا النوع من الحوادث و استفادته من تغطية أوسع مجال التعويض عن حوادث العمل، بأن حوادث الطريق غالباً ما تقع في الفترة التي تسبق بداية العمل أو في الفترة التي يتزامن معها انتهاء العمل.

تعريف الحادث المزدوج: لقد عرف المشروع الجزائري الحادث المزدوج في المادة 12 من القانون رقم 13/83 على انه "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و

¹- قواعد الإثبات المدني نصت عليها المواد 323 الى 350 من القانون المدني الجزائري .

²- قرار المحكمة العليا -الصادر بتاريخ 25-06-1990 المجلة القضائية - العدد 03 الديوان الوطني الأشغال التربوي سنة 1992 ص121.

³- المادة 09 من القانون رقم 03 /13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

الإياب منه، و ذلك ايا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع، أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال، أو الضرورة أو في ظرف عرض، أو الأسباب القاهرة، ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة أو ما شابهه في المكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام و أما لإغراض عائلية".¹

وهكذا يشترط في الحادث لكي يعتبر إصابة عمل أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله، أو سبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت إشراف و رقابة صاحب العمل وممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث و العمل. ويشترط للقول بتوافق علاقة سببية أن يقع الحادث في الزمن المقرر للعمل أو في المكان المخصص له أو المكان الذي يعتبر امتداد للعمل بحسب اللزوم، و هكذا يتبين أن المشروع قد ضمن للعامل حماية من إخطار حادث المرور، الذي قد يتعرض له أثناء قيامه بالمهمة وفق لتعليمات أصحاب العمل، إما أثناء المسافة العادية التي تعود العامل أن يمر عليها للذهاب إلى مقر عمله أو الإياب منه، أو الذهاب لتناول وجبة الطعام مثلا، وبالتالي فإن المبدأ الذي ركز عليه المشروع هو انه في حالة الحادث المزدوج حدث عمل و حادث مرور يكيف الحادث أصلا كحادث عمل.²

وتطبيق هذه القاعدة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن اجتماعيا، لكن المادة 11 من نفس القانون تستثني من هذه القاعدة الحلة التي يتعرض فيها ذوي حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة، الحادث، الوفاة و هذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر لقولها "يسقط افتراض عوز الوفاة للعامل أو الحادث إذا اعترض ذو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة".³

3/- شروط الاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج:

تتمثل شروط الاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج و هي أن يكون الحادث في إطار عقد عمل، و أن يكون العامل ضحية حادث المرور، و عليه فإننا نتناول كل شروط على حدي .

1/- أن يكون الحادث في إطار عقد العمل:

أن التشريع الجزائري قد حذا حذو الكثير من التشريعات العمل الأجنبية، إذا لم يغض عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقدة: من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة الثامنة منه على انه: تنشأ علاقة

¹ - المادة 12 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

² - سماتي الطيب - المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد دار الهدى - الجزائر - سنة 2009 ص43.

³ - المادة 11 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما و تنشأ عنه و حقوق المعنيين و واجباتهم.¹

و يمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفق لما يجمع عليه الفقه الحديث "بأنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشراف، أو توجيهه مقابل اجر محدد و المدة و غير محددة." إذا اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لهذا العقد و هي العمل، الأجر، التبعية، الزمن.² و عليه يشترط للاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله، وبسبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت إشراف و رقابة صاحب العمل أو ممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث و العمل، بمعنى وجود علاقة العمل و في غيابها لا يمكن الحديث عن حادث مزدوج أصلا.

2/- أن يكون العامل ضحية حادث المرور:

إن حادث المرور هو حادث الذي ينجم عنه اصطدام مركبة برية بشخص ما، ويترتب عليه إصابة بدنية أو جسمانية.

فالمشروع في نص المادة 12 من القانون 13/83 على انه "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي طرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، و ذلك أي كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الظروف أو ظرف عارف أو الأسباب "قاهرة". و رغم إن الحادث مزدوج يكيف الحادث أصلا كحادث عمل، و قد أكد المحكمة العليا في قرارها رقم 25777 و ذلك في الوقت الذي يفعل بين ساعات العمل و ساعة وقوع الحادث.³

أسباب حوادث العمل وتصنيفاتها

أ- الأسباب الراجعة إلى العامل: ستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل و منها:

* عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية

* تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة

* استخدام المعدات في غير مجال استخدامها

* الازدحام أمام الآلات

* ازدحام الآلات

¹- المادة 08 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

²- بشر هدي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية و الجماعية - دار ربحانة للنشر و التوزيع، الجزائر ط2 سنة 2003 ص56.

³- محمادي مبروك - المنازعات المتعلقة بحوادث العمل - المجلة القضائية عدد خاص -الصادرة عن قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا - الجزائر - الجزء الثاني -1977 ص103.

ب- الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل: أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل مؤذية إلى وقوع الحوادث فمنها:

- * سوء الإضاءة
 - * الضجيج المرتفع
 - * عدم كفاءة أجهزة التهوية و أجهزة سحب الغاز
 - * عدم كفاءة أجهزة الإنذار
 - * سوء نظافة و ترتيب مكان العمل
- وقد اختلفت حوادث العمل و تعددت نذكر منها :

1- الظروف الفيزيائية:

1-الحرارة: من خلال المباحث العلمية، أكدت أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الشخص تؤثر على تعدد حوادث العمل و على الإصابات ،فقد وجد أن عدد الإصابات كحد ادني عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة و كلما زادت درجة الحرارة زاد معدل الحوادث، وكلما قلت درجة الحرارة نقص معدل الحوادث و أن زيادة الحرارة أمر لا يقف على زيادة الحوادث وإنما على خطورتها وشدتها.¹

2-الإضاءة: تعد الإضاءة عامل ضروري للرؤية الجيدة و قلتها يسبب إجهاد العيون و عدم قدرة العامل على التميز في حركة الآلات و المعدات وبالتالي يخلف الحوادث و ضعفها أو سوء توزيعها يؤدي إلى الأخطاء في العمل و حوادث في المصنع و إصابات للعامل.²

3-الضوضاء: تؤثر الضوضاء المرتفعة تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل و الإنتاج، و خاصة على الأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، تؤدي الأصوات المرتفعة إلى عدم التركيز و تشتيت الذهن و الإجهاد العبي، و في بعض الأحيان تمنع وصول سماع عوامل التنبيه، وبالتالي تقع الحوادث و الإصابات.³

4-التهوية: من أهم أسباب عدم الوقوع في الحوادث تجديد الهواء أثناء العمل و إزالة الروائح الكريهة و المضرة، فسوء أو نقص هذه العوامل يصاحب الخمول و التعب و غالبا ما يؤدي إلى الاستجابات الناقصة و إصدار سلوكيات غير آمنة و من ثمة الوقوع في الحوادث.⁴

1- رمضان عمومن واخرون -حوادث العمل و اسبابها و اساليب حفظها مجلة العلوم الانسانية - بدون طبعة- عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل- بدون سنة ،ص54.

2-سملاي حضة - دراسة اثر حوادث العمل على الكفالية الانتاجية و فعالية بنظام الوقاية في المؤسسة الصناعية -رسالة ماجستير- قسم الاقتصاد- جامعة الجزائر -1994-1995 -ص15.

3 عمر وصفي عقيلي- ادارة القوة العاملة -دار زهران للنشر و التوزيع بدون طبعة -عمان- 1996 -ص349.

4-دباخ قويدر - دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من الاصابات و الحوادث و الامراض المهنية - مذكرة لنيل شهادة الماجستير-قسنطينة 2008 -2009 ص54.

5- المناخ الصناعي: أول من قام بدراسة هذا النوع هو كبير في إحدى المصانع بأمريكا، حيث وجد بأن الحوادث تزيد بصفة فاضحة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية، أما الحوادث الخطيرة فكانت تتحرك أينما يسيطر عليها العمال الذكور.¹

2- الأسباب الشخصية:

*** الذكاء:** تعدد و اختلف الباحثين في مجال العلم الصناعي ، وحول صلة الذكاء بالحوادث ، فالبعض يؤكد على وجود علاقة عكسية، أن كلما كان العامل ذكيا قلت الحوادث، أما البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث، واختلف العلماء في تحديد مؤكد للذكاء وبالرغم من ذلك أتضح الباحثين أن العمال الذين تعرضوا للامتحانات الذكاء في بداية عملهم وحصولهم على درجات جيدة وعالية هم أقل تعرضا للإصابة بالحوادث.²

*** الدافعية:** هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد إذ نقص الدافعية عند العامل أثناء القيام بعمله يمكن إن تورطه في الحوادث، تشير كبير عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات و فرص الترقية الأقل، إن انخفاض دافعية الفرص في العمل وفشل الإدارة في استشارتها يزيد من توتر الفرد يوقعه في الحوادث.³

*** الخبرة:** أوضحت المباحث التي درست العلاقة بين طول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في أثناءه اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث أي أن طول مدة الخبرة يقلل من حوادث العمل و إن معدل الحوادث يرتبط بمدة الخدمة في المصنع أو المؤسسة.⁴

*** العوامل اللاشعورية:** تشير مدارس التحليل النفسي أن جملة دوافع اللاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة , وتمثل هذا في كراهية العمل و التهرب من المسؤولية أو الانتقام من أصحاب السلطة، وتعرف الباحثين أن مضطربي الشخصية يميلون غلى البحث عن المشاكل والمتاعب الصحية والمهنية وأن نفسيتهم لاشعورية تجعلهم في طريق الإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين.⁵

*** الحالة الوجدانية والانفعالية :** إن الحالة الانفعالية الشديدة لدى العمال تزيد في تطورهم في الحوادث، وهذا ما أكده ميرسي في مباحثه فالحزن والغضب من بين الحالات التي تقلل من وظائف العمل وتباعد بين العمال ، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث.⁶

3- المتغيرات الديمغرافية :

1- عبد الرحمان العيسوي - دراسات في علم النفس الاجتماعي - دار المعارف الجامعية للنشر و التوزيع - بدون طبعة - الاسكندرية -1990 - ص160.

2 طارق كمال - علم النفس المهني و السلامة ، مؤسسة شباب الجامعة - بدون طبعة ، الإسكندرية 2007 ، ص155

3- حمدي ياسين و اخرون - علم نفس الصناعي و التنظيم ، دار الكتاب الحادث - ط1- 1999 ص 202

4- فرح عبد القادر طه علم نفس الصناعي و التنظيمي - دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، طبعة 9 - القاهرة 2001- ص 404

5- حمدي ياسين و اخرون - نفس المرجع ، ص 202.

6- قايد نوال - حوادث العمل و اثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة مذكرة لنيل شهادة ماستر - قسم علم الاجتماع - سعيدة - 2015- ص25.

***السن:** أجريت دراسة مؤخرا لمعرفة انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أو للتقدم في السن، فالعمال الأكبر سنا أقل عرضة لارتكاب الحوادث والتحسن الذي يحدث في معدل الحوادث يرجع إلى خبرة والسن، كما دلت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال حيث يصبح هؤلاء لا يؤخذون الحد الكافي من الحذر اتجاه أعمالهم ونتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها مدة عملهم.¹

***الجنس:** تعد نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما عليه من الرجال و يمكن تفسيره في الفروق بين الجنسين ، فمن المعروف أن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية، وهذا ما أكدت عليه استايزي قائلة [أن الذكور أقل تعرضاً من الإناث لتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية والداخلية أي انه أكثر تباتاً أو لهم بعض الصفات الهامة التي تميزه ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة واتزان عمليتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد في الدم وكذلك مستوى السكر في الدم وربما كانت كثرة الخجل الإغماء عند النساء إضافة إلى كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة التي تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن تمت سهولة التورط في الحوادث والإصابات]²

* **طبيعة العمل:** أكدت إحصاءات حوادث العمل معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية وأنه ثمة إحصاءات تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث ، حيث كامل زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته ومن تمت يزيد معدل تورط في الحوادث.

* في إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي، بان نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح ، لا تختلف عنها في المساء ، ولوحظ أن إنتاج عمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر ، عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الخفيفة ، وإذا اعتبرنا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج ، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسمياً يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث.³

* تصنيفات الحوادث العمل *

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل و من بين التصنيفات الثنائية نذكر منها :

أ- التصنيف الأول :

* **حوادث يمكن تجنبها :** وهي تلك الحوادث الخارجية عن نطاق السيطرة للعامل أي خارجة على إطار قدرته الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.

1- احمد عزت راجع - علم النفس المواءمة المهنية الهندسية البشرية و العلاقات الانسانية ، دار القومية للطباعة والنشر- بدون طبعة - مصر - بدون سنة - ص 362.

2- دليلة احمد هرفة مروة كواش - حوادث العمل في التشريع الجزائري - مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر - قالمة -2013-2014- ص03

3- عبد الرحمان العيسوي- دراسات فيعلم النفس الاجتماعي ، دار المعارف الجامعية للنشر و التوزيع - بدون طبعة - الاسكندرية 1990 ص 158.

- * **حوادث بترتب عنها الضرر:** وهي تلك الحوادث التي تختلف عند وقوعها إضرار قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج وبالتالي تخلق خسارة للمؤسسة
- * **حوادث لا يترتب عنها ضرر:** وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلق ورائها أضرار بشرية ولا مادية ماعدا ضياع للوقت أو تعطيل في الإنتاج.¹
- ب-التصنيف الثاني :**

- من حيث نوعيتها تسمم، نقل
- من حيث خطورتها: خطير، خطير جدا.
- تؤدي إلى إصابات مشوهة قاتلة من حيث نتائجها
- من حيث سببها إهمال سقوط، ترحلق، توقف مفاجئ لبعض الآلات، انفجار...²

تكاليف حوادث العمل

قام عدد من الباحثين والمؤلفين بتصنيف تكاليف حوادث العمل وأغلبهم استعملوا تصنيف التكاليف المباشرة وغير المباشرة، والبعض الآخر صنفها حسب الجهة المتضررة، فالتكاليف المباشرة تمثل عموما المصاريف المسجلة في النظام المحاسبي للمؤسسة أما التكاليف الغير مباشرة في ماتفقه المؤسسة لكنها لا تظهر في النظام المحاسبي للمؤسسة.³

1- **تصنيف هنريش (heinrich-1931):** يعد هنريش من أوائل الباحثين الذين اهتموا بدراسة وبحث التكاليف الخفية (غير المباشرة) و غير الظاهرة بالنظام المحاسبي لحوادث العمل، إذ قال أن "الأحداث المترتبة عن حوادث العمل تكلف المؤسسة العديد من التكاليف المباشرة و غير المباشرة وتصنيفه لتكاليف حوادث العمل ممثل بالجدول الموالي.

تكاليف مباشرة	تكاليف غير مباشرة
- تعويضات الأجر	- وقت العمل الضائع بسبب العامل المصاب و العمال الآخرين
- مصاريف المستشفى	- الوقت الضائع بسبب التحقق في الحادث
- مصاريف الأدوية والعلاج التي توفر للمصاب	- الخسائر المادية المترتبة
	انقطاع الإنتاج
	الخدمات الاجتماعية المقدمة

¹- عبد المتولي محمد - علم الاج فيميدان العمل الصناعي ، ط2، طرابلس دار العربية للكتاب -1984-ص201-202

²- عيسوي عبد الرحمان - دراسات في علم النفس المهني و الصناعي (بدون طبعة) عمان - دار المعرفة الجامعية الازارطية ، سنة 1996-ص 248-277.

³علي موسي حنان- الصحة والسلامة المهنية وأثارها على الكفاءة الإنتاجية على المؤسسة الصناعية دراسة الحالة مؤسسة هنكل مذكرة ماجستير تخصص تسيير مواد بشرية جامعة متوري قسنطينة- سنة 2006 ص 121

الأجر المقدم للعامل مع انخفاض إنتاجية بعد عودته للعمل انخفاض معنويات العمال	
--	--

من خلال الجدول نلاحظ أن هنريش عد تعويضات الأجر المقدمة للعامل المصاب ومصاريف العلاج من المستشفى أدوية... الخ هي تكاليف مباشرة ، وعدا ذلك فهي تكاليف غير مباشرة لحدث العمل ، كما توصل هنريش من تصنيفه لتكاليف حوادث العمل و محاولة تقسيمها إلى أن التكاليف غير مباشرة لحدث العمل تبلغ 04 أضعاف التكاليف المباشرة بمعنى انه إذا أرادت المؤسسة حساب التكاليف الجمالية لحوادث العمل فإنها تقوم بحساب التكاليف المباشرة وتضربها في خمسة كما يلي :

$$\text{تكاليف إجمالية لحوادث العمل} = \text{تكاليف مباشرة لحوادث العمل} \times 5$$

- غير أن طريقة هنريش لتقييم تكاليف حوادث العمل، لاقت العديد من النقد ، بسبب انه لم يبين إذا كان هذا المعدل صالحا للاستعمال في جميع القطاعات وجميع أنواع حوادث العمل .

2- تصنيف برودي وآخرون¹1990: قام برودي وزملاؤه بدراسة التكاليف المباشرة و غير المباشرة لحوادث العمل ، لكن بنوع من التدقيق و التحقيق بالاستعانة باستجواب برودي ل 583 مؤسسة ، كان الهدف من هذه الدراسة هو البحث عن العلاقة بين التكاليف المباشرة و غير المباشرة لحوادث العمل و البحث عن العوامل المؤثرة في هذه العلاقة و توصلا إلى ثلاث عوامل أساسية هي :

- 1- خصائص المؤسسة
- 2- خصائص المصاب
- 3- خصائص الحادث

- و تمكنا من خلال هذه الدراسة تحديد نسبة التكاليف غير المباشرة إلى التكاليف المباشرة بـ0.83 مع أن معدل التكاليف غير المباشرة يبدو ضعيفا بالمقارنة بالتكاليف المباشرة ، إلا أنهما أكد أن هذه النسبة تختلف باختلاف العوامل السابق ذكرها بشكل كبير . و على سبيل المثال :تكلفة الحادثة تتراوح من 317 دولار في قطاع المشروبات إلى 2236 دولار في قطاع المناجم ، و اعتبارا أن التكاليف المباشرة هي تكاليف تعويضات الأجر و المصاريف العلاجية ، أما باقي التكاليف فهي تكاليف غير مباشرة كما يوضحها الجدول الموالي :

تكاليف مباشرة	تكاليف غير مباشرة
-تعويضات الأجر	- تصليح داخلي و خارجي

¹- علي موسى حنان - المرجع السابق ، ص23.

<p>-تلف الآلات و المعدات -تكاليف التنظيف و الصيانة -تكوين العامل الجديد - تكاليف التحقيق و المتابعات القضائية -تكاليف الخدمات الاجتماعية -تكاليف الساعات الإضافية - تكاليف الوقت الضائع بسبب المصاب و العمال الآخرين -تكاليف انخفاض الإنتاج بسبب انخفاض إنتاجية العمال الآخرين وإنتاجية المصاب بعد عودته للعمل، إنتاجية العامل المعوض للعامل المصاب.</p>	<p>-تعويضات مصاريف العلاج</p>
--	-------------------------------

-نلاحظ أن التصنيف الذي قام به الباحثان، يتشابه مع تصنيف هنريش لتكاليف حوادث العمل، باعتبار تكاليف تعويضات الأجر و مصاريف العلاج تكاليف مباشرة، وبقية التكاليف هي تكاليف غير مباشرة، لكنهما اختلفا عن هنريش في معدل التكلفة غير المباشرة إلى التكلفة المباشرة للحادثة.

3- تصنيف منظمة العمل الدولية :¹

قامت منظمة العمل الدولية بتصنيف تكاليف حوادث العمل إلى تكاليف مؤمن عليها و تكاليف غير مؤمن عليها، و تتمثل التكاليف المؤمن عليها في أقساط التأمين التي تدفعها المؤسسة سنويا لمؤسسات التأمين ضد حوادث و إصابات العمل. و يمكن حساب هذا النوع من التكاليف بالرجوع إلى السجلات و الدفاتر المحاسبية، أما التكاليف غير المؤمن عليها هي: الخسائر والأضرار المادية والمعنوية المترتبة على الحادث والتي يتحملها صاحب المؤسسة. و الجدول الموالي يوضح هذا التصنيف

تكاليف مؤمن عليها	تكاليف غير مؤمن عليها
<p>-تعويضات العاملين و مصاريف العلاج المتمثلة في الأقساط المدفوعة للضمان الاجتماعي</p>	<p>- الوقت الضائع بسبب العمال المصابين . - الوقت الضائع للعمال الآخرين. - أعباء المصلحة الطبية. -خسائر الآلات و المعدات و المواد. - الأجر الممنوح للعمال المتضررين في حين عدم تواجدهم بالعمل [زيارة الطبيب -مستشفى]</p>

¹ - علي موسى حنان - المرجع السابق ص 24.

- انخفاض إنتاجية المصاب بعد عودته للعمل . - تدريب العامل الجديد. -انخفاض إنتاجية العامل الجديد. - تكاليف التحقيق. -انخفاض معنويات العاملين. -انخفاض سمعة المؤسسة و انخفاض مبيعاتها.	
--	--

نلاحظ أن منظمة العمل اعتبرت عدت تكاليف حوادث العمل المباشرة، هي الأقساط المدفوعة لمؤسسات التأمين ضد الحوادث وإصابات العمل، وهي تكلفة مؤمن عليها، أما التكاليف غير المباشرة هي التكاليف غير المؤمن عليها والتي تلحق بصاحب المؤسسة والمتمثلة في جميع الخسائر المادية و المعنوية المترتبة عن حادث العمل من خلال التصنيفات والدراسات السابقة، نلاحظ أن اغلب المؤلفين اجمعوا على انه تترتب عن حوادث العمل تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة تتحملها المؤسسة¹، و اختلفوا في تقدير نسبة التكاليف غير المباشرة إلى التكاليف المباشرة، كما أكد هؤلاء الباحثين انه من الصعب تقدير التكاليف غير المباشرة لحوادث العمل لأنها تكلفة خفية يصعب حسابها .

¹ علي موسى حنان ، المرجع السابق ص [122-123]

المبحث الرابع: الآثار المترتبة على حوادث العمل واستراتيجيات الوقاية منها

1- **الآثار المتعلقة بالعامل:** قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرضه إلى عاهات مستديمة كلية تعقده عن العمل أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسب مما يضطره إلى البحث عن العمل الآخر يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على اثر ذلك حياة الأسر.¹

2- الآثار المتعلقة بالمنشأة:

* كثرة الإصابات في المنشأة يؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لجميع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل.
* كثرة الإصابات في المنشأة التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على إنتاجية المنشأة من حيث الكم والكيف.

* تتحمل المنشأة الكثير من التكاليف نتيجة إصابات العمل سواء منها مباشرة مثل التعويضات التي تدفع للعاملين المعابين ونفقات العلاج و المصاريف الطبية و الأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتب على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمل و ما يتبعه من خسائر للاقتصاد القومي بصفة خاصة.²

*** استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل ***

تتبع المؤسسات مجموعة من الإستراتيجيات من اجل حماية عمالها ومعداتنا و تتمثل هذه الاستراتيجيات فيما يلي:³

1/- **إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:** وذلك باتخاذ التدابير الكفيلة بمنع وقوعها و ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت الحادثة و الخصائص الشخصية مرتكب الحادث من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة لإهمال العامل أو شرود ذهنه أو سبب خطأ في تصميم الآلة أو القصور في إجراءات السلامة.

2/- **إستراتيجية تصميم بيئة العمل:** وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل سليمة من حيث درجة حرارة معتدلة، والإضافة كافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أضرار بالعامل، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة عليها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق. والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

¹- المشعان عويد السلطات - علم النفس الصناعي - مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع - بيروت 1994 - ص156.

²- المرجع السابق - ص156.

³- محمد شحاتة ربيع - علم النفس الصناعي و المهني - دار المسيرة للنشر و التوزيع - عمان الاردن - طبعة الاولى سنة 2010 ص 215.

3- إستراتيجية الجو التنظيمي : أن للجو التنظيمي تأثير نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة الصناعية و يبين معدلات التورط في الحوادث.

4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي : يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على وسائل الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من المعدلات التورط في الحوادث ، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية ، لأنه يعرض العمال بالإخطار المختلفة من العمل و كيفية تجنبها قدر الإمكان كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها ، كما يستعمل على كيفية استخدام الأدوات و الإسعافات الأولية في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

5- إستراتيجية الحوافز : يشير "سولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات و التي تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضى السائقين الذين يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفة المرورية ، و هي حوافز مالية مجزية و قد أدى ذلك إلى تقليل معدلات الحوادث بنسبة 65%.¹

6- إستراتيجية تجزئة العمل : يقصد بتجزئة العمل هنا دراسة و تحليل كل عمل على حدة، و منذ بدئه حتى نهايته و بكامل جزئياته ، فعملية التجزئة و التحليل إلى حد كبير في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل جزئية و الخطورة المعالجة لأداء كل منها فالكثير من الحوادث العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل.

7- الإجراءات الإدارية لتحسين مستوى السلامة المهنية :

- توفير كادر متخصص في مواضيع السلامة المهنية على مستوى الشركة.
- متابعة تنفيذ التعليمات المتعلقة بسلامة العاملين و مكافأة العاملين و الرؤساء المباشرين الملتزمين بإجراءات السلامة و تطبيق قواعد الأمن الصناعي.
- عقد ورش عمل و دورات في مواضيع السلامة العامة للعاملين.
- تثبيت لوحات إرشادية و تحذيرية في مختلف مواقع العمل.
- القيام بجولات لتأكد من تطبيق العمال لإجراءات السلامة المهنية.
- متابعة إصابات العمل في مختلف مواقع العمل و إعداد التقارير الدورية.
- توفير معدات و مستلزمات السلامة المهنية.....

¹ - عمر وصيفي عقيلي - تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية الحديثة ، دار زهران لنشر و التوزيع - عمان الاردن طبعة الاولى - سنة 2013 ، ص 253.

خلاصة

تشكل حوادث العمل هاجسا كبيرا على المؤسسات الصناعية لما تخلفه من تكاليف و مخاطر على عمالها ،لذلك يجب على مثل هذه المؤسسات إن تتخذ كل الإجراءات و التدابير اللازمة لوقاية مواردها،سواء كانت موارد بشرية و المتمثلة في العمال،أو موارد مادية و المتمثلة في المعدات و الأجهزة،وذلك بتوفير الأمن و السلامة المهنية للتقليل من حوادث العمل و الوقاية منها.



الاطار الميداني للدراسة

تمهيد.

وبغرض التنسيق وتكامل خطوات الدراسة تنتقل من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي الميداني, حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة جدا هامة من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جميع المعلومات, وذلك من خلال النزول إلى الواقع الاجتماعي أو ارض الميدان وعليه سيتناول كلا من الدراسة الاستطلاعية لمؤسسة هيدروكنال للأعمدة الكهربائية بشعبة اللحم عين تموشنت, ومجالات الدراسة و عينة الدراسة وعرض وتحليل نتائج المقابلة.

المبحث الأول: الدراسة الاستطلاعية

- تعد الدراسة الاستطلاعية في البحث العلمي هي احد أنواع البحوث العلمية التي يقوم الباحث العلمي باستخدامها لكي يعمل على تنفيذ الدراسة الميدانية, وعادة ما يستعين بها الباحث العلمي إذا كان لا يملك معرفة كاملة عن موضوع بحثه, لذا تساعده في تزويد معرفته وتجعله أكثر تعمقا في موضوع دراسته.

- كما يمكن اعتبارها نقطة انطلاق للبحث العلمي بالإضافة إلى التعرف على عينة البحث المراد إجرائه بعد إتمام إجراءات الإدارية.

للتصريح بالتربص الميداني تنقلنا إلى موقع مؤسسة هيد وكنال للأعمدة الكهربائية بمنطقة شعبه اللحم بعين تموشنت، حيث قمنا في المرحلة الأولى بالاتصال برئيس إدارة الموارد البشرية لشرح مشكلة البحث والغرض العلمي لموضوع الدراسة مع إيضاح أهدافها،

كما تم على اثره تحديد مواعيد لمقابلة بعض المسؤولين المعنيين بموضوع البحث. حيث أجرينا لقاءات مع رئيس لجنة الوقاية والأمن ورئيس لجنة النظافة والسلامة وطبيب العمل.

كما أنا لمقابلة مع رئيس لجنة النظافة والسلامة المهنية أثمرت بالحصول على المعطيات والبيانات السنوية السابقة التي تخدم البحث, وخاصة ما تعلق منها بالحوادث المهنية والأسباب التي تقف وراء وقوعها.

- كما اعتمدنا على المقابلة المفتوحة من اجل الحصول على معلومات وبيانات المتعلقة بالمشكلة المدروسة والتي ترجع اعتمادنا عليها لكونها الوسيلة الأفضل بالاحتكاك مباشر مع مبحوثين. من خلال القيام ببعض المقابلات وطرح بعض الأسئلة على العمال بطريقة شفوية.

- حيث ساعدتنا في بحثنا استطلاعي وذلك من اجل التعرف على واقع الأخطار المهنية والآثار الناجمة عنها والطرق المتبعة للوقاية منها، وكيفية خلق جو امن و علاقتها باستقرار العامل في المؤسسة الصناعية. وكذا وضع أساليب التوعية ومعرفة مدى دعم الإدارة لها، بالإضافة إلى التعرف عن اللجنة القائمة على التطبيق أساليب واستراتيجيات الوقاية والتقليل من حوادث العمل ومدى استفادة العمال من إجراء الفحوصات الطبية ومعرفة أهم العقوبات الصارمة للعمال الذين يخالفون التعليمات والقوانين الوقائية .

المبحث الثاني: مجالات الدراسة

1- **المجال المكاني:** تم اختيار مؤسسة **هيدروكانال** كمكان لإجراء دراستنا الميدانية كونها تتوفر على الشروط الملائمة لإجراء هذه الدراسة .

- تعتبر مؤسسة طرانس كنال من أهم المؤسسات الاقتصادية التي تنشط على مستوى الولاية،نشأت الوحدة في سنة 1948 تحت اسم الشركة التجارية و المعدنية لشمال إفريقيا، وهي مؤسسة الأم سوكومان و دخلت في الإنتاج سنة 1949 و احتضنت في إنتاج قنوات الري للاتصال المياه الصالحة للشرب من سد بنى بهدل بولاية تلمسان إلى مدينة وهران.و في سنة 1956 زادت الوحدة في إنتاج الأعمدة الكهربائية، و في سنة 1964 اختلطت مع شركة موسيا، وفي سنة 1968 ثم تأميمها من طرف الدولة الجزائرية،وضع في مكانها الشركة الوطنية لمواد التصنيع،و في سنة 1975 تمت إعادة هيكلة الشركة و أصبحت تسمى ANAHID لمؤسسة الوطنية لقنوات الري و طبقا للمرسوم رقم 75 المؤرخ في 17/02/1975 ثم تجزئتها إلى عدة مؤسسات أو وحدات،و من بينها هيدروكانال التي أنشأت بمرسوم رقم 86/81 المؤرخ في 22-04-1986،و التي أصبحت وحدة اقتصادية ذات أسهم و بدورها تفرغت إلى 03 وحدات لها نفس النشاط الصناعي،و هي شركة واد ارهيو 02/01 و وحدة سواني ،و الأخيرة بشعبة اللحم،و التي انبثقت وفقا للعقد لتوثيقي المؤرخ سنة 01-01-1998 و التي تختص أيضا في صناعة ناقل المياه و الأعمدة الكهربائية ذات الصنع الأسمنتي .

-تقع شركة Tranxanal Ouest ببلدية شعبة اللحم في بناية متفرعة لعدة مكاتب تحت رأسمال مقدر بـ20 مليار دج وهي وحدة صناعية تقوم بشراء المواد الأولية،كالاسمنت،والحديد والرمل، والحجارة...لتقومك بتحويلها واستعمالها في صنع الأنابيب والأعمدة الكهربائية، و تتربع المؤسسة على مساحة قدرها 49133 سم² وتضم قسمين منفصلين الأول مساحته 45883 سم² وهو عبارة عن مصنع أو الورشة للانجاز الأعمال، أما الثاني والذي يبلغ 3250 سم² موزعة على المكاتب .

2- **المجال البشري:** تحتوي المؤسسة **هيدروكانال** على **195** عاملا مقسمينا على:

- وحدة الإنتاج = 117 عامل.

- المصلحة التقنية = 42 عامل.

- مصلحة التسويق = 18 عامل.

- الإدارة = 18 عامل.

3- **المجال الزماني:**

إن الدراسة الاستطلاعية تعتبر خطوة توجيهية للباحث في الدراسة الميدانية فقد قمنا بها على مرتين فالمرّة الأولى كانت انطلاقا من 19 فيفري 2025 إلى 27 فيفري 2025، وكانت بدون وثيقة نظامية للدخول إلى المؤسسة، إلا من خلال العلاقات الاجتماعية، وهذا كله بقصد بناء جميع مراحل المدخل المنهجي للبحث ، و التعرف على ميدان الدراسة ، مستعملين في ذلك المقابلة ، وفي المرة الثانية كانت ضمن دراستنا الميدانية و التي

بدأت ما بين 03 مارس 2025 إلى غاية 06 ابريل 2025 وهو تاريخ نهاية إجراء الدراسة، وهذا كذلك بهدف تأسيس لجميع المراحل الإجرائية لمنهجية الدراسة، وكان اعتمادنا على تقنية المقابلة مع جميع عمال المؤسسة.

العينة الدراسة:

-قمنا باختيار عينة قصدية وهذا ما يتلاءم مع تقنية جمع المعطيات بالمقابلة والملاحظة، من خلال تحديد عينة مكونة من 20 مبحوثين من ضمنها : 01 رئيس لجنة الوقاية والامن بالمؤسسة و 01 طبيب العمل و 18 عاملا من ورشة الإنتاج.

تحليل نتائج المقابلة

المحور الأول : السلامة المهنية وحوادث العمل داخل بيئة العمل

01-توعية العمال بمخاطر العمل:

من خلال إجابات المبحوثين أن أغلبية العمال استفادوا من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات العمل والأمراض المهنية. وذلك بنسبه 70% في حين انه كانت إجابات المبحوثين الذين لم يستفيدوا من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها مؤسسة هيدروكانال بنسبة 30% كما تبرز المؤسسة اهميتها البالغة في حماية العمال والممتلكات وبيئة العمل وتعمل على التوجيه والارشاد ووضع القواعد ونشر الوعي الوقائي، وذلك من خلال اتخاذ مجموعة من الاجراءات والاحتياطات الوقائية ذات الصبغة التنظيمية والتقنية، لتوفير اكبر قدر ممكن من الامان وتوفير ما يسمى بالبيئة الآمنة. وذلك بهدف الحفاظ على انتاجها ووقاية عمالها وتوعيتهم في المخاطر المهنية والمتعلقة بالآلات والظروف هذه المخاطر التي لها علاقه ببيئة عمل التي تكون سببا في وقوع حوادث العمل. من خلال تطبيقنا لأدوات جمع البيانات عن طريق دليل الملاحظة تمكنا من ملاحظة بعض الاساليب التوعوية كالمطويات التي توضح اماكن الخطر وعن طريق تشجيع الحركات التطوعية في المؤسسة المتمثلة في إرشاد وتوعية العمال. ومن خلال اجراءنا لدليل المقابلة توصلنا عن طريق المبحوث بان من بين الأساليب التوعوية عقد اجتماعات لتوعية العمال لا سيما الجدد بمعرفة الأخطار المهنية. فالأمن والسلامة احد أهم متطلبات نجاح العمل الفردي والجماعي. لذا تعد التوعية الوقائية أهم خدمة في المؤسسات ويجب ان توضع من ضمن المخططات التي يجب ان تتضمنها اي استراتيجية سواء كانت صناعية أو زراعية بأشكالها المتنوعة. لذلك على المؤسسة الصناعية توعية عمالها بجل الاخطار التي قد يواجهونها اثناء قيامهم بعملهم وتحذيرهم ليكونوا أكثر وعيا بالمسؤولية وأكثر حذرا وأملا. فيجب تدريب العامل على الاستخدام الصحيح لأدوات الوقاية الشخصية حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي وتطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمؤسسة للالتزام العاملين على استخدام وسائل الوقاية الشخصية وتنظيم برنامج التوعية لهم لتوضح فوائدها في تجنب وقوع الاصابات لهم بجانب عملية الفحص والصيانة الآلات والنظافة مستمرة لهذه الأعمال.

2- تقييم العامل لنوعية أدوات السلامة المهنية في المؤسسة:

إن أغلبية المبحوثين صرحوا لنا ان أدوات السلامة المهنية التي يستعملونها أثناء تأديتهم لعملهم هي أدوات حديثة. و ذلك بنسبة 60 % , وهذا الأمر تؤكد الملاحظة الميدانية ومجمل المقابلات التي أجريناها مع بعض العمال و مسؤول الوقاية والأمن الصناعي في مؤسسة هيدروكنال, وهذا راجع إلى طبيعة النشاط والأخطار داخل المؤسسة, الأمر الذي يستلزم على المؤسسة تزويد العمال وتوفير وسائل و أجهزة ومعدات فردية ذات فعالية معترف بها من أجل الحماية, بينما صرح 30% من المبحوثين بأن أدوات السلامة المهنية المتوفرة بالمؤسسة هي من نوعية عادية, يرجع هذا في جملة الى سياسة المؤسسة التي تتأسس على تزويد العمال بوسائل سلامة مهنية محددة حسب طبيعة نشاطه وفي نطاق اختصاصه. في حين أن فئة من المبحوثين صرحوا أن نوعية أدوات السلامة المستعملة من طرف العمال هي أدوات قديمة وهم نسبة 10% يرجعون هذا إلى أنها وسائل لا تتضمن أمنهم وسلامتهم ولا يتلاءم مع طبيعة العمل الذي يقومون به, وبناء على ما تقدم يمكن القول أن أدوات السلامة المهنية حسب تصريحات مجمل المبحوثين هي أدوات تتراوح بين الحديثة والعادية هذا من شأنه أن يرفع الكفاءة ومن الروح المعنوية للعمال فبالنظر الى نظرية التنظيم العلمي للعمل (الإدارة العملية) عند فريدريك تايلور أن المعدات والوسائل المستخدمة في عملية الإنتاج وفي رفع الكتل المعدنية والخامات المختلفة في المصنع هي أدوات يقوم العمال بجلبها بأنفسهم ويستعملونها لمختلف الأعمال, فقام بتغيير هذه المعدات بأدوات تتناسب مع طبيعة المواد التي يتعامل معها العمال والتي تقوم بحمايتهم من مختلف المخاطر التي تعيق عملهم. إن هذا الأمر كان له أثر إيجابي كبير على العمال فقد أدى هذا إلى تغيير هائل في الإنتاج.

3-مدى استفادة العمال بوجود عيادة داخل المؤسسة:

ان عمال مؤسسه هيد روكنال على دراية تامة بمدى أهمية وجود عيادة داخل المؤسسة ومدى استفادتهم منها ,ودليل على ذلك إجابات أغلبية المبحوثين بنسبه 70% صرحوا بانهم يخضعون للفحوصات الطبية. وهذا يفسر ان المؤسسة تخضع العمال الى فحص الطبي بشكل منتظم. وهذا بغيت مراقبة صحتهم والاطمئنان عليها لان الصحة الجسدية تلعب دورا كبيرا في اداء العامل لمهامه بكل سهولة وعمل. فعند إصابة عامل بحادث عمل مفاجئ يقوم الطبيب المؤسسة بفحصه ومعالجته داخل المؤسسة ان لم تكن حالته حرجة تتطلب اخذه الى المستشفى. فالملاحظ ان دور الطبيب يكون مهما اثناء وقوع الحوادث حيث يعطى طمأنينة للعامل ويزيد من ترسيخ ثقافة الوقاية من حوادث العمل. وفي مقابل نسبة 30% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يخضعون للفحوصات الطبية داخل المؤسسة إلا في حالة وقوع الحادث بينما في الفحوصات الدورية والسنوية تكون عموما سطحية وغير مركزة ومدققة او بصفة عابرة لا تعطي راحة للعامل أو طمأنينة تجعل منه عاملا له روح الإنتاج والابداع.

4 اعلام العمال بوقوع الحادث داخل المؤسسة:

إن أغلب المبحوثين أكدوا على توفر مكان العمل على أنظمة إنذار لتحذير العاملين بالخطر وقدرت نسبتهم 70% ودليل على ذلك صرحوا لنا بان المؤسسة تتوفر على مسالك خاصة امنة في حالة وقوع حالات طارئة في المؤسسة.مثل: نشوب الحروق أو وقوع زلازل أو أي كارثة طبيعية في المسالك الخاصة توفر الامن وهروب العمال عند وقوع أي حادث أو كارثة.وبهذا تكون المؤسسة قد حافظت على سلامة العمال وفي مقابل نسبة 30% من الذين أجابوا إن أنظمة إنذار لتحذير العاملين بالأخطار ضئيلة وان المؤسسة لا تمتلك مثل هذه المسالك الخاصة وهذا كون انهم يعملون في وحدات لا تتوفر فيها هذا المسالك. اذ ان المؤسسة لكبر حجمها وتعدد وحداتها لم تستطيع توفير هذه المسالك على كافة الوحدات بل ركزت على الوحدات الكبرى والتي تحتوي على عدد كبير من العمال. واهملت باقي الوحدات الاخرى.

5- أهمية وجود مصلحة الامن الصناعي بالمؤسسة:

إن أغلب المبحوثين أكدوا على توفر مؤسسة هيدروكانال على وحدة الأمن الصناعي بنسبة 80% كما نجد في المقابل نسبة 20% من المبحوثين اقرروا بعدم وجود وحدة الامن الصناعي. وهذا ما يبين اهتمام إدارة المؤسسة بالسلامة المهنية للعمال لسلامة عناصر الانتاج. بحيث تكمن اهمية وجود مصلحة الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية في أنها تساعد الإدارة في تطبيق خططها واستراتيجيتها من حيث انها يقع على عاتقها مسؤولية دراسة المخططات التنظيمية الخاصة بالمؤسسة لضمان توفر متطلبات الأمن والسلامة بالإضافة إلى توليها مهام تقييم بيئة العمل, عمل فحوصات طبية دورية , تدريب العمال حول مجالات الاسعافات الأولية الاشراف والرقابة على كل ما يتعلق بأنظمة الامن والسلامة من مواد وتجهيزات ومعدات. كما نفسر إجابات بعض المبحوثين بعدم وجود وحدة الامن الصناعي الا ان مصلحة الأمن الصناعي مؤسس هيدروكانال هي مصلحة جديدة ومستحدثة وهذا ما اكده لنا مسؤول الوحدة في المؤسسة وهي من ضمن الخطط الجديدة التي وضعتها المؤسسة وهذا ما أكدت عليه نظرية الإدارة العلمية للعامل من خلال مبدأ تقسيم الواجبات والمسؤوليات التي يسند مهمة التخطيط للإدارة ويترك تنفيذ للعمال وهذا ما اسماه بمبدأ التخصص او مبدأ فصل التخطيط عن التنفيذ.

6- مدى توفر المؤسسة على وسائل الوقاية كوسيلة لحماية العامل:

ان معظم العمال اقرروا واجابوا بان المؤسسة تسهر على توفير وسائل الوقاية لحماية العمال بنسبه 80% في حين صرحوا لنا بعض العمال بعدم توفير المؤسسة لوسائل الوقاية الكفيلة لحماية العمال بنسبه 20% ويفسر ذلك بان حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حمايه الاقتصاد الوطني والمجتمع من خلال البيانات المتوفرة عن حوادث العمل بمؤسسة هيدروكانال وما ينتج عنها من حالات الوفاة او عجز كلي او اثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة إنسانية والاجتماعية والاقتصادية. فان الأهمية التي ينبغي ان يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماما. فمن الناحية الإنسانية تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطرابات في نفوس العمال وتؤدي الى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي اليه الحادث من الكسور او الجروح او الشلل. وهذا ما اشارت إليه نظرية العلاقات الإنسانية لالتون مايو حيث كانت دراسته حول ظروف العمل المادية

وأثارها على الكفاءة الإنتاجية للعمال. وهذا دليل على الاهتمام بصحة وسلامة العامل لذلك استدعت الضرورة على توفير في كل المؤسسة صناعية مجموعة من الوسائل الضرورية التي يجب ان تكون بداخل كل المؤسسة. فالمشرع الجزائري فرض عقوبات على المؤسسة التي تخلوا من عدم توفير وسائل الوقائية لعمالها كالألبسة الخاصة بطبيعة العمل، الخوذة والقفازات والقبعات الوقائية وكذا القرارات الإطفاء، وأثناء زيارتنا الميدانية ومجمل مقابلات التي اجريناها مع بعض العمال ومسؤولين الوقاية والامن لاحظنا بان اغلب أروقة المؤسسة هيدروكنال تتواجد بها قارورات الإطفاء وقارورة البودرة والمائية. وذلك بهدف تدخل السريع في حالة وقوع حرائق داخل المؤسسة بالإضافة إلى وجود صفارات الإنذار لتحذير العمال من الخطر.

7-نوع الحوادث اكثر شيوعا داخل المؤسسة:

فقد صرح اغلبية العمال بنسبة 60% بان اصابتهم كانت خفيفة فقد تكون هذه الحوادث بسيطة يمكن ان ينجز عنها حوادث كسقوط مطرقة من يد العامل وهو يعمل من مكان عالي وتحتاج فقط الى اسعافات أولية بعيادة المؤسسة كالجروح او تمزق بسيط في اليد. حيث لا تشكل اي مضاعفات خطيرة ولا يحتاج العامل من خلالها الا فترة قصيرة من الراحة. ويعد هذا النوع من الحوادث أو أكثر انتشارا بالورشة الإنتاج. وفي مقابل نجد إجابة العمال بنسبة 30% الذين صرحوا لنا بان الحوادث أكثر شيوعا داخل المؤسسة متوسطة الخطورة وذلك لتعاملها مباشر مع الآلات الضخمة. وفي الاخير نجد إجابات العمال نسبة 10% الذين صرحوا لنا ان طبيعة حوادث العمل داخل المؤسسة تعتمد على معيار الخطورة في اماكن العمل والعامل. وفيما يتعلق بالآلات والأجهزة يكون على أساس حجم التلف والضرر الذي تتعرض له الآلات والمعدات والأبنية. إما بالنسبة للأفراد فان خطورة الحوادث تتفاوت نسبتها حسب حجم الإصابة حيث يمكن أن تصل إلى الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن ان تؤدي حادثة الى عجز كلي دائم أي أن تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل مثل: فقدان العينين. كما يمكن ان يكون جزئي دائما والذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام احد الأعضاء الجسم مثل: الأرجل. فإصابات حوادث العمل من بين مشكلات التي واجهتها مؤسسات الصناعية الجزائرية والتي كلفتها خسائر تجسدت في تلف المعدات والآلات، فقدان المواد الخام، هدر في الاموال، فقدان العناصر البشرية ذات الكفاءة والمدربة علاوة الى اضطرارها بالوفاة بالتعويضات المتعلقة بالعجز الكلي الذي يصيب العامل، وفي ذات الوقت يتعين عليها ان تقوم بإجراءات تعيين العمال جدد بدلا من المصابين العاجزين وذلك من خلال تحملها نفقات التعيين والتدريب.

8- تعويض العامل عن الحادث :

لقد صرح لنا اغلبية العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل داخل المؤسسات هيدروكنال بنسبة 70% أنهم قد تم تعويضهم، في حين نرى في المقابل العمال الذين اكدوا على عدم تعويضهم على حوادث العمل بنسبه 30%. اذ تعتبر الاضرار والعواقب التي اصبحت تسببها حوادث العمل من ابرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره بغض النظر عن طبيعة او تصنيف هذه الدول بين عالم متقدم واخر متخلف ما دام ان كليهما يسعى الى استعمال

أحدث الوسائل والتكنولوجيا دون التفكير في أثرها على العامل لأنها تحسن الانتاج وتزيد منه , ولم يعد كافيا مجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الاخطار وتصنيفها بين حادث عمل ومرض مهني . ويقتصر حق العامل على تطابق اصابته مع ما هو مقرر قانونا حتى يستفيد من الحماية هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل لان الحماية التي تنتقر بعد وقوع الإصابة التي تختلف في كثير من الاحيان بين عاهات وعجز يلزم العمال طيلة حياته ولا يستفيد العامل من حماية الوقائية التي تقيه وتجنبه الإصابة إلا بموجب مجموعة من الاجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث وتحافظ على حياة العامل وسلامته البدنية والعقلية ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه سواء في حياته المهنية او في حياته العادية, واطافة الطابع الانساني لظروف العمل . ان إصابة العامل التي يغطيها التأمين الاجتماعي على كل حادث يقع أثناء العمل أو بسببه وحتى يتمتع العامل بالحماية التأمينية في هذه الإصابة يجب ان تتوفر ثلاثة شروط :

01-لابد من وقوع حادث

02-ان تتوفر علاقة السببية بين الحادث والعمل

03-الا تكون الإصابة راجعة الي خطأ عمدي او سلوك فاحش من العامل

9-تقديم المؤسسة الرعاية للعمال الذين يتعرضون لحوادث العمل:

ان اغلبية العمال صرحوا لنا بان المؤسسة تقدم للعمال متعرضون لحوادث العمل الرعاية وهذا بنسبة 60% في مقابل نجد العمال الذين صرحوا لنا بان المؤسسة لا تبالي ولا تهتم بالعمال .

أن المؤسسة الأعمدة الكهربائية تقدم الرعاية اللازمة للعمال الذين يتعرضون لحوادث العمل اذ انها تهتم بهم بشكل كبير بعد الحادث من خلال تعويضات التي تقدمها لهم .في هذه الحالة ما اذا كانوا غير مأمنين وتعرضوا للحادث اثناء هذه الفترة واغلبهم هم من الفئة و التي يتراوح أقدميتها في العمال اقل من سنة ,اي انهم حدد في العمل هذه الفئة هي الاكثر تعرضا لحوادث العمل. فمن واجب المؤسسة أن تقدم كل الرعاية بعد الحادث أي بعد أن يصاب العامل وهذه الرعاية تختلف حسب اختلاف نوع الحادث .فالعامل الذي يتعرض للإصابة غير خطيرة لا يقدم له نفس الرعاية بالنسبة للعامل الذي إصابته خطيرة. كما ان المؤسسة في بعض الاحيان لا تقدم اي رعاية وتكون رد الفعل من جهتها بعدم المبالاة وفي هذه الحالة يكون المصابين اغلبهم مؤمنين اجتماعيا أي ان من قبل الصندوق الوطني للتأمينات فهذا الصندوق هو المسؤول عن تقديم الرعاية للعمال المصابين بينما تقوم المؤسسة بالتكفل بأعمال المصابين نتيجة تعرضهم لحوادث العمل من خلال اعداد التقارير حوادث العمل.

10-تدريب العمال حول وسائل و معدات السلامة المهنية :

إن أغلبية المبحوثين أجابوا بأنهم يخضعون ويتلقون تدريب حول كيفية استخدام وسائل ومعدات السلامة المهنية. وقد اكد ذلك العمال اعتبروا التدريب وسيلة تساهم في تكوين ثقافة امنية وقائية لديهم . هذا من خلال ان التدريب هو استراتيجية تعليمية تجريبية تهدف الى اتقان العامل لعمله وإتقانه لأساليب الحماية والسلامة المهنية الشيء الذي من شأنه الرفع من انتاجيه العامل. كما انه يوضح العملية التي من خلالها تلقن العامل المبادئ

الأساسية لكيفية استخدام وإتباع الوسائل الأمنية الوقائية وهذا ما أكدت عليه نظرية الإدارة العلمية لفرديريك تايلور على أن برامج التدريب توضع ضمن أولويتها واهدافها الشيء الذي يساهم في اتقان العامل للعمل وبالتالي المحافظة على وتيرة الانتاج فتوجيه سلوك العمال من خلال التدريب من سلوك سلبي الى سلوك ايجابي يمكن تفسيره على انه يساهم في اتقان العمل واستقرار العامل وبالتالي رفع الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعامل.

11-هدف المؤسسة من توفير أدوات السلامة المهنية:

إن أغلبية المبحوثين صرحوا بان توفير المؤسسة الوسائل وادوات الوقاية الهدف منه هو الاهتمام بسلامه العمال وذلك نسبة 60% ومن جهة اخرى صرح آخرون بان توفير المؤسسة لأدوات السلامة المهنية للعمال هدفه زيادة الإنتاجية وهذا بنسبة 30% في حين نجد نسبة 10% من المبحوثين أكدوا بان توفير المؤسسة لأدوات السلامة للعمال هدفه تطبيق القوانين وتجنب المؤسسة التكاليف. إن اهتمام بسلامة العامل يعكس استراتيجيات وسياسات المؤسسات المبنية على توفير بيئة عمل امنة وخالية من اخطار لضمان سلامة العامل. وذلك انطلاقا من انهم جوهر العملية الإنتاجية فمؤسسة هيدروكانال للأعمدة الكهربائية تضع سلامة العمال من الاخطار ضمن أولوياتها المهمة التي تسطرها المؤسسة وهذا ما يساهم في استقرار العمال. ويتضح اكثر من خلال احد استراتيجيات المؤسسة المتمثل في التدريب الدوري للعمال على الآلات ومعدات موجودة وذلك لتقليل من فرص حدوث الاصابات انطلاقا من برنامج تدريب للعمال عن كيفية تشغيل والتحكم في الأجهزة وكيفية استخدام ادوات مكافحة الحرائق في حالات الطوارئ واستخدام الصحيح للمعدات الوقائية, وهذا من شأنه بناء عنصر بشري مؤهل وواعي. في حين يمكن تفسير إجابة المبحوثين إلى أن المؤسسة هدفها الأساسي زيادة الإنتاجية كما تعود إجابات عمال آخرين الذين صرحوا بان توفير المؤسسة لأدوات السلامة المهنية للعمال هدف هو تطبيق قوانين العمل. وهذا ما لمسناه خلال الجولة الاستطلاعية بان المؤسسة تطبق وبصرامة قوانين العمل والسلامة المهنية. وهذا انطلاقا من ان المشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا لموضوع الأمن الصناعي واليات الحماية والوقاية للعمال من مخاطر العمل فالتطبيق الصارم لقوانين ومتطلبات السلامة يؤدي الى زيادة انتاجية مؤسسة انطلاقا من الاستجابة لمتطلبات الوقاية وتعزيز الحوار الاجتماعي. فيما ترجع إجابة بعض المبحوثين بان هدف المؤسسة الأساسي هو تجنب تكاليف العمل الى هذا من حيث ان توفر وسائل الوقاية يجنب وقوع حوادث وخسائر في عناصر الإنتاج مادية كانت او بشرية. كما يجنب المؤسسة مصاريف والتكاليف الباهظة التي تكون من جراء حوادث العمل. وبالتالي يمكن أن نستنتج هو أن المؤسسة الفعالة والاستراتيجية هي المؤسسة التي تهتم بالاستثمار في الموارد البشري انطلاقا من اهتمام بتوفير ظروف عمل لائقة ووسائل الحماية من اجل تقديم العمال لأداء مستدام وتحقيق كفاءة في استغلال الموارد المتاحة.

المحور الثاني : دور الإدارة في تقليص من حوادث العمل:

01- اهتمام الإدارة بتوثيق السجلات الطبية للعمال :

تهتم المؤسسة هيدروكنال تولي اهتماما بالغاً بتوثيق حوادث العمل في السجلات الطبية للعمال الشيء الذي يسمح بمتابعة العمال وتقييم حالتهم، وهذا يدخل ضمن الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسة، وهذا ما أكدته لنا مسؤول مصلحة الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة. حيث أكد أن توثيق المؤسسة لحوادث العمل في سجلات العمل يسمح بالحفاظ على السلامة الصحية للعامل من إصابات حوادث العمل، ويساهم في حماية العامل من انعكاسات والآثار الجانبية للإصابة التي تعرض إليها العامل ويسمح بمتابعتها باستمرار، هذا ما يبرز سياسة الوقاية والحماية للعامل من أي شيء يصيب العمال أثناء تأديتهم لمهامهم وتوفير كل ما يلزم من إجراءات تنظيمية وشروط فنية في بيئة العمل. كما يساهم في المحافظة على صحة العمال من خلال ضمان الكفاءة وضمان سيرورة العمل، مما يحفز العامل على بذل المجهود أكبر في عمله حيث يجد كل من رقابة وتوجيهات المسؤولين بالمؤسسة التي تكون في صالح العامل.

02- الأساليب الوقائية التي تقدمها الإدارة لتوعية العاملين بالسلامة المهنية داخل المؤسسة :

تقوم مؤسسة هيدروكنال للأعمدة الكهربائية بوضع الملاحظات واللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية، حيث يلاحظنا أثناء الدراسة الاستطلاعية وجود ملصقات تحذيرية في أبواب الورشات وكذلك على الآلات وذلك لسهولة ملاحظتها من طرف العامل والعمل على إتباعها لتجنب الوقوع في الحوادث المهنية، كما تولي الإدارة اهتماما كبيرا لها وبالمعايير المتبعة في استخدامها فهي تلح وتؤكد على البساطة والوضوح داخل أماكن العمل لضمان فعاليتها والتزام العمال بتطبيق محتوياتها.

03- الحرص الدائم للمؤسسة على متابعة برامج السلامة المهنية:

إن المؤسسة تعتمد على البرامج والسياسات لتحقيق الأمن والسلامة المهنية والرفع من الكفاءة العالية للعمال بالمقتضيات السلامة المهنية في المؤسسة، وهي اهتمام بتوفير وسائل الوقاية للعامل وكذلك تأطير نشاط وبرامج للتحسيس والحرص الدائم على متابعتها، إلى جانب وضع القوانين والإجراءات التنظيمية يلتزم العمال بتطبيق الإجراءات الوقائية في العمل وكذلك تأطير برامج تكوينية وتدريبية للعمال.

04- اللغة المستخدمة لتوعية العمال:

إن اللغة التي تستخدمها مؤسسة هيدروكنال للأعمدة الكهربائية هي اللغة العامية وهي المستخدمة بنسبة 60% بينما اللغة الفصحى بنسبة 30% كما نجد اللغة الأجنبية مستخدمة بنسبة 10% خلال الدراسة الاستطلاعية نجد أن مؤسسة تستخدم اللغة العامية بكثرة وبنسب كبيرة هذا بمتغير مستوى التعليمي. نجد أن غالبية العمال هم في مستوى تعليمي ثانوي ومتوسط، فهذه الفئة تتطلب لغة بسيطة في توعية. في حين أن اللغة الفصحى كذلك تستعمل وهذا ما من شأنه أن يساعد فئة اطارات وخريجي الجامعات، كما تفسر استخدام الضئيل للغة الأجنبية يعود إلى عاملين هما: اقتصار استخدام اللغة الأجنبية إلا للإشارة إلى أسماء مصطلحات بعض المعدات والوسائل والمواد. كما لاحظنا أثناء تواجدها بالمؤسسة أن العمال يستعملون في تواصلهم اللغة الأجنبية أثناء العمل، لكن هذا الشيء لا يشمل جميع العمال بل نجده فقط يشمل اطارات المختصين داخل المؤسسة فقط. كما نجد أن المؤسسة تعتمد

في التوعية على العمالية واللغة الفصحى واللغة الاجنبية وهذا من شأنه أن يسمح بوصول معلومة لجميع الفئات وبغض النظر على مستوى التعليمي للعامل.

05- تطوير إجراءات وبرامج السلامة المهنية يؤدي الى الوقاية المهنية والتقليل من المخاطر:

أكد لنا مسؤولا الوقاية والأمن الصناعي بان المؤسسة تتوفر على الآلات الحديثة. وهذا من خلال استغلال التكنولوجيا في انجاز بعض العمليات الوقائية وبعض العمليات التي تدخل في إطار عملية الإنتاجية بدون تقليل من تدخل العامل في انجاز عدد كبير من المهام الخطيرة، والتي تساهم في الحفاظ على المورد البشري من تعرضه لمختلف المخاطر الموجودة في بيئة العمل.

06- صيانة المختصين الآلات العمل وأجهزة السلامة المهنية:

خلال المرحلة الاستطلاعية أكد لنا مسؤول الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة. أن عملية المراقبة وصيانة تخضع لطبيعة آلات ومعدات السلامة، فهناك مثلا معدات يتم صيانتها كل ستة أشهر كقارورة الإطفاء. كما أن عملية الصيانة تتم من طرف مختصين، هذا كله من اجل توفير وتنفيذ كافة شروط الصحة والسلامة المهنية إلى تكفل ألياً،

توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر العنصر المادي والبشري، كما أن السلامة المهنية كمنهج علمي يسعى إلى تثبيت الفكر الأمني والوعي الوقائي لدى العاملين أثناء قيامهم بمهامهم، وفي خضم تعايشهم مع المقومات المادية للإنتاج من أدوات ومواد والآلات التي تحمل بين ثناياها خطرا يهدد حياتهم، هكذا يبرز الدور الأساسي لسلامة المهنية، كما أن تجديد وصيانة المعدات الوقائية بالمؤسسة هو أمر إجباري من اجل سلامة العامل.

07- تدريب العاملين على الات الجديدة:

إن مؤسسة هيدروكنال تتولى اهتماما بالغا لتكوين العمال وتدريبهم على استعمال الآلات وأدوات السلامة المهنية. وهذا بإسنادها مسؤولية التكوين والتدريب إلى متخصصين بالمؤسسة يمتلكون خبرة مهنية ودراية كاملة بجوانب الآلة من حيث تشغيلها ومختلف مكوناتها، الشيء الذي يكسب العمال الطريقة والمنهجية الصحيحة التي تجنب العمال التعرض لإصابات وأخطار مهنية، كما يساهم المختصين في تقديم معلومات كافية وإيصالها للعمال بطريقة سريعة وسلمية من حيث امتلاكهم القدرة على الإبداع والابتكار والقدرة على التدريب العمال لإلهامهم بظروف العمل وبجميع جوانب السلامة المهنية والأمن داخل المؤسسة. كما صرح لنا أن التدريبات تكون سنوية لجميع عمال المؤسسة و أسبوعيا لفريق الوقاية والأمن الصناعي بالمؤسسة لاختبار مدى جاهزيتهم، كما يتم تنظيم تدريبات كل ستة أشهر بالتنسيق مع الحماية المدنية بحسب القانون الجزائري، كما يعتمد مختصين على نتائج الحوادث السابقة في وضع برامج تدريبية من حيث الأساليب الأكثر تكرارا المؤدية إلى الحوادث، أن برنامج تدريبي يساعد العمال على أحداث تغيير ايجابي في سلوكهم وأدائهم. وهذا ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية

لالتون مايو ,حيث دعا إلى ضرورة اتاحة فرصة التدريب بهدف اكتساب العامل سلوكيات وقدرات تمكنه من فرض تواجده داخل جماعات العمل .

-08 العقوبات الصارمة التي تنفدها الإدارة على كل من يخالف تعليمات والقوانين الوقائية:

إن أغلبية المبحوثين صرحوا بالتزامهم التام بتطبيق قواعد وقوانين السلامة المهنية وهذا بنسبه 100% وهي نسبة مرتفعة جدا تدل على مدى الارتباط الوثيق بين الإجراءات التأديبية والعقوبات الصارمة التي تفرضها المؤسسة. والتزام العمال بتطبيق قواعد السلامة المهنية. حيث اكد اغلبية العمال على التزام ارتداء وسائل الوقاية الشخصية فور الشروع في العمل وهذا لان التعليمات والإرشادات المرتبطة بالعمل لا تقدم من طرف المشرف المباشرة ومفتش الامن إلا بعد ارتداء جميع العمال ملابس العمل اللازمة, وكذلك تجنب العقوبات الصارمة التي تفرضها المؤسسة للمخالفين. كما أكدوا لنا بعض العمال ان التزامهم بتنفيذ القوانين وتعليمات السلامة يشكل لديهم التزاما تنظيميا وامتثالا قانونيا لأوامر مسؤول الأمن الوقاية ولجان التفيتش خشية الفصل من العمل والتسليط عقوبات أخرى. كما يهدف التزام العمال حسب رأيهم الى حماية جميع عناصر الإنتاج أي حماية العمال وحماية ممتلكات المؤسسة . ان التزام العمال بقواعد السلامة المهنية يمثل رغبة العامل كفرد له دور اجتماعي فيبذل طاقته وولائه والمنظمة كنظام اجتماعي. اذا فهو كل الحالة التي يصبح من خلالها العامل مقيدا بأعماله ,والتي يتم من خلالها تدعيم أنشطة المؤسسة , فالتقيد ينجز عنه عقوبات تفرضها المؤسسة في حالة عدم الالتزام بتطبيق قوانينها ,ومن بين عقوباتها والتي صرح بها المشرع الجزائري في القانون المتعلقة بعلاقات العمل الخصم من الراتب والطرده من مكان العمل.

الخلاصة :

سعت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن واقع برامج السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية **هيد روكنال** للأعمدة الكهربائية- **شعبة اللحم** – **عين تموشنت** – وأهم استراتيجيات وسياسات التي تتبعها المؤسسة للحفاظ على أمن وسلامة العمال و دورها في الوقاية من حوادث العمل , حيث خلصت الدراسة إلى تواجد درجة عالية من الوعي الوقائي لدى العمال انطلاقاً من استفادة العمال من البرامج التوعوية التي ساهمت في التزام العمال بتطبيق الإرشادات الوقائية والتعليمات الأمنية, المراقبة والإشراف, تقييم الأخطار المهنية والصيانة الدورية للألات والمعدات, التدريب الدوري للعمال لاكتسابهم كفاءة عالية في الأمن والسلامة المهنية والتي تعد من أهم آليات المتابعة, وبالتالي انخفاض حوادث العمل, اهتمام المؤسسة بتوفير واستحداث هياكل الأمن والسلامة المهنية التي من شأنها توفير بيئة عمل آمنة, من خلال تزويدها بكافة مسببات الأمن والسلامة خاصة استحداثها لوحدة الأمن الصناعي كذلك من ضمن البرامج التي تعتمد عليها المؤسسة هي وضع قوانين وإجراءات الأمن الوقائية من خلال الالتزام بارتداء معدات الوقاية والحماية مثل: القفازات, الخوذة, الأقفعة الوقائية وهذا ما أكدته نتائج المقابلة والتي تساهم في المحافظة على صحتهم وسلامتهم, انطلاقاً من أنهم جوهر العملية الإنتاجية.

كما أسفرت النتائج المقابلة مع عمال الورشة عن وجود معوقات تحد من تطبيق المؤسسة سياساتها وبرامجها الوقائية, وهي الظروف الفيزيائية كالنقص الإضاءة, عزوف العمل عن ارتداء الوسائل الوقائية نقص التدريب وتكوين العمال عن كيفية استخدام المعدات و أجهزة الوقائية, نوعية أدوات السلامة المهنية قديمة, نقص الوعي الوقائي لدى العمال والروتين اليومي الذي يصيب العمال.

استناداً على النتائج المتحصل عليها في دليل المقابلة : توصلنا الى نتيجة مفادها إلى أن السلامة المهنية دور إيجابي في الوقاية من حوادث العمل, وبالتالي تتحقق فرضية والتي كانت محل دراسة, واختبار صحتها من عدمها, فقد أثبتت الدراسة الميدانية صحتها.

خاتمة

تعتبر ظاهره حوادث العمل من اهم الظواهر الاجتماعية والنفسية وكذا الاقتصادية الاكثر شيوعا وانتشارا في المؤسسات الصناعية. حيث اهتم الكثير من العلماء بهذه المشكلة ومحاولة ايجاد حلول لها وذلك من خلال تشخيصها ومعرفة الاسباب وقوعها والاثار الناتجة عنها كونها تهدد امن وسلامه العامل من جهة, وتعرقل انتاجية واستمرارية المؤسسة من جهة اخرى. انطلاقا من المعطيات النظرية التي تم جمعها والمعلومات التي توصلنا إليها ميدانيا حول السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل داخل مؤسسة هيدروكنال للأعمدة الكهربائية - بشعبة اللحم - بعين تموشنت-تمكنا من إبراز الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع السلامة المهنية من خلال البرامج التي تقدمها للحفاظ على العناصر العملية الإنتاجية وخصوصا العنصر البشري. كما يمكننا التأكيد على الدور الايجابي الذي يلعبه كل من التدريب في الامن الصناعي وكذا الوسائل الوقائية و مختلف النشاطات التوعوية في وقاية العامل من اصابات وحوادث العمل وعن واقع السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل يمكن التأكيد من خلال المعلومات والمعطيات المتحصل عليها ميدانيا. ان هذا الاخير وبالرغم من الخدمات التي يقدمها الى انه يبقى يتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف اصحاب القرارات المسؤول والعمل على تطبيق مختلف برامج وإجراءات السلامة المهنية داخل مؤسسة سواء من طرف الإدارة او من طرف العمال وعليه تبقي مثل هذه الموضوعات تثير مزيدا من التساؤل وبالتالي مزيدا من التقصي والبحث ومن خلال ما سبق فقد استخلصنا إن السلامة المهنية دور ايجابي في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة وان كل من التدريب والتوعية الوقائية والوسائل الوقائية تساهم في وقاية العامل من حوادث العمل داخل المؤسسة.



قائمة المصادر و المراجع



قائمة المراجع باللغة العربية :

اولا المعاجم والقواميس:

1-مصلح الصالح الشامل -قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية-دار عالم الكتاب للطباعة والنشر الطبعة واحد الرياض 1999 صفحة 23.

ثانيا الكتب :

1-عبد الله محمد عبد الرحمن -علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة-ط1-دار النهضة للطباعة والنشر لبنان 1998 صفحة 37.

2-ناصر منصور الرشام وآخرون-الأمن الصناعي والسلامة المهنية-ط1-مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان سنة 2010 صفحة 95.

3-عثمان فريد راشدي-الصحة والسلامة المهنية الطبعة الاولى -دار الراية للنشر والتوزيع عمان 2014 صفحة 15.

4-ماهر عودة الشمالية و آخرون-الإعلام الصحي والسلامة المهنية-ط1- دار الأعمار العلمي للنشر والتوزيع عمان سنة 2017 صفحة167.

5-احمد صقر عاشور-ادارة القوى العاملة-ط2-دار النهضة للنشر بيروت سنة 1979 صفحة 28.

6-محمد عبد الوهاب-العنصر البشري في ادارة الإنتاج-مكتبة عين الشمس القاهرة سنة 1983 صفحة 235.

7-عبد الله محمد عبد الرحمن محمد علي بدوي-مناهج وطرق البحث الاجتماعي -دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع مصر صفحة 329.

8-صلاطنة بلقاسم حسن الجيلالي -اسس البحث العلمي -ط3 -ديوان المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع صفحة 104.

9-علي غربي بجديه -المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية-الجزائر سنة 2006 صفحة 126.

10-محمود نجيب توفيق عبد الله محمد بازغة-العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة-مكتبة القاهرة الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع مصر سنة 1996 صفحة 597.

11-زكرياء الدروي وآخرون-مبادئ ومدخل الادارة ووظائفها في القرن 21 -دار اليازوري للنشر عمان سنة 2011 صفحة 54-55.

12-علي محمد عبد الوهاب- إدارة الأفراد منهج تحليل -مكتبة عين الشمس القاهرة سنة1975 صفحة 130.

13-علي الشرقاوي -العملية الادارية ووظائف المديرين- دار الجامعة الجديدة الإسكندرية سنة 2002 صفحة 74.

- 14-احميه سليمان- اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري-ط 4 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 2005 صفحة 180.
- 15-محمد لبيب شنب الاتجاهات الحديثة لتفرقه حوادث العمل والأمراض المهنية دار الفكر العربي القاهرة سنة 1967 صفحة 16.
- 16-احمد حرز الله -علم النفس المهني التربوية النفسية والمهنية-ط1دار الشروق والتوزيع الاردن سنة 2010 صفحة 390.
- 17-سماتي الطيب -المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد-دار الهدى الجزائر سنة 2009 صفحة 43.
- 18-بشير هدي- الوجيز في شرح القانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية-2 دار الريحانة للنشر والتوزيع الجزائر سنة 2003 صفحة 56.
- 19-عمر وصيف عقيلي-إدارة القوى العاملة- بدون طبعة الدار الزهران للنشر والتوزيع عمان سنة 1996 صفحة 349.
- 20-عبد الرحمن العيساوي-الدراسات في علم النفس الاجتماعي-بدون طبعة دار المعارف الجامعية للنشر الاسكندرية سنة 1990 صفحة 160.
- 21-طارق كمال -علم النفس المهني- بدون طبعة مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية سنة 2007 صفحة 155.
- 22-حمدي ياسين وآخرون-علم النفس الصناعي والتنظيم-ط1دار الكتاب سنة 1999 صفحة 202.
- 23-فرح عبد القادر طه -علم النفس الصناعي والتنظيمي-ط9دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة سنة 2001 صفحة 404.
- 25-احمد عزه راجع -علم النفس مواعمة المهنية الهندسية البشرية والعلاقات الإنسانية- بدون طبعه مصر بدون سنة صفحة 362.
- 26-عبد الرحمن العيساوي- دراسات في علم النفس الاجتماعي -بدون طبعة الإسكندرية سنة 1990 صفحة 158.
- 27-عبد المتولي محمد -علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي-ط2دار العربية للكتاب طرابلس سنة 1984 صفحة 201.
- 28-عيساوي عبد الرحمن- دراسات في علم النفس المهني والصناعي-بدون طبعة دار المعرفة الجامعية الازاريطية سنة 1996 صفحة 277.
- 29-المشعان عويد السلطان -علم النفس الصناعي- بدون طبعة مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع بيروت سنة 1994 صفحة 156.

30-محمد شحاتة ربيع- علم النفس الصناعي والمهني-ط1دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان سنة 2010
صفحة 215.

31-عمر وصيفي عقيلي- تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية الحديثة-ط1دار زهران عمان سنة 2013 صفحة
253.

كتب مترجمة:

1-ديسلار جاري-ادارة الموارد البشرية-ط1-تر,محمد سعيد احمد عبد المتعال -دار المريخ للنشر الرياض
سنة 2003 صفحة539.

-ثالثا- قائمة الرسائل و المذكرات:

*رسائل الماجستير والماستر *

1-سملاي يحضية-دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة

الصناعية-رسالة لنيل شهادة الماجستير قسم الاقتصاد جامعة الجزائر سنة 1994 1995 صفحة 15.

2-دباخ قويدر-دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية-رسالة

لنيل شهادة ماجستير قسم علم الاجتماع جامعه قسنطينة السنة 2008-2009 صفحہ 54.

3-علي موسى حنان -الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية-رسالة

لنيل شهادة ماجستير تخصص تسيل الموارد البشرية جامعه قسنطينة سنة 2006-2007 صفحة 121.

4 قائد نوال- حوادث العمل وأثرها على الاستقرار العامل داخل المؤسسة-مذكرة لنيل شهادة ماستر قسم علم

الاجتماع جامعه سعيدة سنة 2015-2016 صفحة 25.

5 دليله احمد هرفة ومروة كواش -حوادث العمل في التشريع الجزائري-مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم

الحقوق جامعه قالمة السنة 2013-2014 صفحة 30.

-رابعا -المجالات العلمية :

1 قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 18 02 1998 تحت رقم 20 73 16 الفرقة الاجتماعية المجلة القضائية

العدد الاول سنة 2000 صفحة 103.

2 قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 11 07 1995 تحت رقم 23 86 11 الفرقة الاجتماعية المجلة القضائية

العدد الثاني سنة 1996 صفحة 95.

3 قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 25 06 1990 المجلة القضائية العدد الثالث سنة 1992 صفحہ 121.

4 محمداي مبروك -المنازعات المتعلقة بحوادث العمل المجلة القضائية-العدد الخاص الصادر عن قسم

المستندات والنشر المحكمة العليا الجزائر سنة 1977 صفحة 103.

-خامسا-الملتقيات والمؤتمرات الدولية:

1 رمضان عموما وآخرون-حوادث العمل وأسبابها وأساليب حفظها -الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل بدون سنة صفحة 54.

2 مثلث حوادث هنريش نموذج بسيط الإدارة الصحة والسلامة والبيئة في القرن 21 المؤتمر الدولي لجمعية مهندسي البترول حول الصحة والسلامة والبيئة في استكشاف وإنتاج النفط والغاز جمعيه مهندسي البترول.
-سادسا -النصوص الرسمية:

1-الماده 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 07 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم .

2-الماده 09 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 04 1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم

3-الماده 02 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 07 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

4-الماده 03 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 07 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم .

5-الماده 06 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 07 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

6-الماده 01 من المرسوم رقم 15 33 المؤرخ في 09 02 1985 الذي يحدد قائمه العمال المشتبهين الاجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 9274 المؤرخ في يوليو 1992.

7-الماده 12 من القانون رقم 83 13 المؤرخ في 02 1 0 1983 المتعلق بالحوادث العمل والامراض المهنية المعدل والمتمم.

8-ماده 8 من القانون رقم 90 11 المؤرخ فيه 21 04 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم .

-قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

1-Heinrich H1931 industrielle accident prévention ascientifique approché mcgrawhill.

2-Tayeb Belloula la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles Edition DAHLEB 1993 p 65.



قائمة الاعلام



فريدريك تايلور: ولد سنة 1856 بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية في عائلة ثرية ومشهورة وقد اشتغل في مصنع الحديد تدرج في المسؤوليات إلى أن أصبح مهندسا رئيسا عام 1884 بعد حصوله على شهادة مهندس بالتعليم المتواصل وتوفي سنة 1915

هنري فايول: احد علماء الإدارة الكلاسيكية. واصل عمله كمهندس تعدين. لقد كان هنري فرنسي الأصل. ولكنه ولد بإسطنبول عام 1841. ومات بباريس في عام 1925

ماكس فيبر: عالم اجتماع ومؤرخ وفقهه واقتصادي سياسي الماني ويعتبر من اهم المنظرين لتطور المجتمع الغربي الحديث. اثرت أفكاره بعمق على النظرية الاجتماعية والبحث الاجتماعي

ابراهام ماسلو: عالم نفس أمريكي ولد في بروكلين. اشتهر بنظرية تدرج الحاجات حصل على ماجستير علم النفس ودكتوراه في الفلسفة العامة ويعتبر احد مؤسسي معهد ايسالن في كاليفورنيا.

التون مايو: عالم نفس استرالي. وهو باحث صناعي وعالم في إدارة المنظمات الاكاديمية وبعد التحاقه بعدة مدارس دون ان يكمل الدراسة بها. بدأ جورج التون مايو في عام 1907 بدارسة الفلسفة وعلم النفس في جامعة اديلايد وتخرج مع مرتبه الشرف وفاز بجائزة روبي فليتش في علم النفس وتحصل على الماجيستير سنة 1926

هربرت ويليام هاتريش: ولد في 06 أكتوبر 1886 في بينينغتون فيرمونت كان مساعدا لمشرف قسم الهندسة والتفتيش في شركة ترافيلرز للتأمين عندما نشر كتابه * الوقاية من الحوادث الصناعية نهج علمي* في عام 1931 احد النتائج التجريبية من كتابه عام 1931 اصبح معروفا باسم قانون هينريش. انه في مكان العمل لكل حادث يسبب اصابة خطيرة. هناك 29 حادثا يسبب إصابات طفيفة و 300 حادث لا يسبب أي

إصابات. توفي هينريش في 22 يونيو 1962. عن عمر يناهز 76 عاما

فرنك بيرد: ولد في عام 1921 كان مدير خدمات الهندسية في شركة التامين الامريكية حيث قام بتحليل اكثر من 1.7 مليون حادث صناعي مما أدى الى تطويره لنموذج هرم السلامة الذي يوضح العلاقة بين الحوادث الخطيرة والبسيطة والحوادث شبه المؤدية هذا النموذج يستخدم على نطاق واسع في مجال السلامة المهنية والوقاية من الحوادث. توفي فرانك بيرد في 28 دجوان 2007 عن عمر يناهز 86 عاما. تاركا ارثا كبيرا من خلال ابحاثه ومفاهيمه التي ساهمت في تحسين بيئات العمل حول العالم.

دوغلاس ماجريجور: ولد سنة 1906 كان استادا إداريا للإدارة ورئيسا لملية انطاكية من 1948 الى 1954. كما قام بالتدريس في المعهد الهندي للإدارة في كلكتا. كان للكتاب الصادر عام 1960 بعنوان الجانب الانساني للمشروع تأثير عميق على ممارسة التعليم.

دوغلاس ماكجريجور معاصر لإبراهام ماسلو وبالمثل. ساهم أيضا كثيرا في تطوير نظرية الإدارة والتحفيز. اشتهر بنظريته x ونظرية y في كتابه الجانب الإنساني بالمشروع. توفي سنة 1964.



قائمة الملاحق





مجمع الدراسات وإنجازات الري
GROUPE ÉTUDES & REALISATIONS HYDRAULIQUES - GERHYD - SPA -
EPE HYDRO-CANAL/SPA

S.P.A au Capital Social de 400.000.000 DA

Siège Social 22 BD 1^{er} Novembre 1954 BP N°71 W. Ain Témouchent

☎ (043) 61.01.15 - (043) 61.07.78 - (043) 61.01.09 📠 (043) 61.07.78

Email: topchaabat@gmail.com

Unité Chaabat El Leham

RAPPORT D'ACCIDENT

Nom et Prénom :

Date de Naissance :

Qualification : N°SS.....

.....

Dresse :

.....

Date de Recrutement :

Date de L'accident :Heurs Horaire de Travail.....

Lieu de L'accident :

Nature de la lésion :

Circonstances détaillées :

.....

.....

.....

.....

.....

Avec Arrêt :

.....

1^{er} Témoin :

2^{ème} Témoin :

Fait à chaabat el leham :

LE Responsable DE Prévention et Sécurité



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 République Algérienne Démocratique et Populaire
 Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 Université Aïn Témouchent Belhadj Bouchaïb
 جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
 Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
 كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في / /

رقم: 23 / ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2025

19 يولي 2025

رخصة تربص

المؤسسة/الهيئة:
 المؤسسة/الهيئة: France paroli بشعبة الاحم

الطالب (ة):
 الطالب (ة): زينة و سارة

تاريخ ومكان الميلاد:
 تاريخ ومكان الميلاد: 1986 ب.ص.ا

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

وذلك لإجراء تربص ميداني داخل مصالحكم الخاصة، والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل المؤسسة الجامعية، وهذا في اطار تحضير مذكرة تخرج، خلال السنة الجامعية 2025/2024.

تاريخ فترة التربص:
 تاريخ فترة التربص: 03-09-2024 لـ 03-09-2025

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكل إليه.

كما أن الطالب مدعو لامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا، سيدتي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

المسؤول البيداغوجي

المؤسسة المستقبلية



سني أحمد
 رئيس قسم
 العلوم الاجتماعية

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink: CHERGUI Hocine
 داخلة الموارد البشرية
 وحدة شعبة الاحم
 14/07/2025

Le stage fait partie du cursus pédagogique de l'étudiant, dont le but consiste à préparer l'étudiant à la vie professionnelle. Il est obligatoire en vue de l'obtention du diplôme de Licence / Master.

Les activités de stage sont déterminées par l'université BELHADJ Bouchaïb Ain-Témouchent et l'établissement ou l'administration d'accueil en fonction du programme de la formation dispensée.

Article 04 : Thèmes des stages et organisation du travail.

Les thèmes du stage ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés sont validés et déterminés selon le programme par l'encadreur et les instances pédagogiques de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances de l'administration d'accueil.

Article 05 : Désignation des encadreurs et maîtres de stage.

L'université a pour objet de désigner un enseignant-chercheur comme encadreur. Tandis que l'établissement d'accueil se charge de désigner un maître de stage. Les cadres techniques sont chargés de suivre les stagiaires qui sont désignés par l'établissement d'accueil.

Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique du maître de stage désigné. Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'administration d'accueil et du service d'affectation.

Article 06 : Périodicité de stage.

Le stage se déroulera sur la période : / /2025 .Au / /2025

Article 07 : Couverture sociale du stagiaire.

La couverture de la sécurité sociale est assurée par L'université BELHADJ Bouchaïb Ain - Témouchent.

Lorsqu'un accident survient pendant la période du stage, l'obligation de la déclaration de l'accident de travail s'incombe à l'établissement ou l'administration dans laquelle le stage est effectué. L'administration ou l'établissement d'accueil doit déclarer et adresser un rapport détaillé sur l'accident à l'université. Une copie de la déclaration sera envoyée à la sécurité sociale compétente.

Article 08 : Entrée en vigueur.

La présente convention est établie en quatre (04) exemplaires entrant en vigueur à partir de la date de sa signature par les parties.

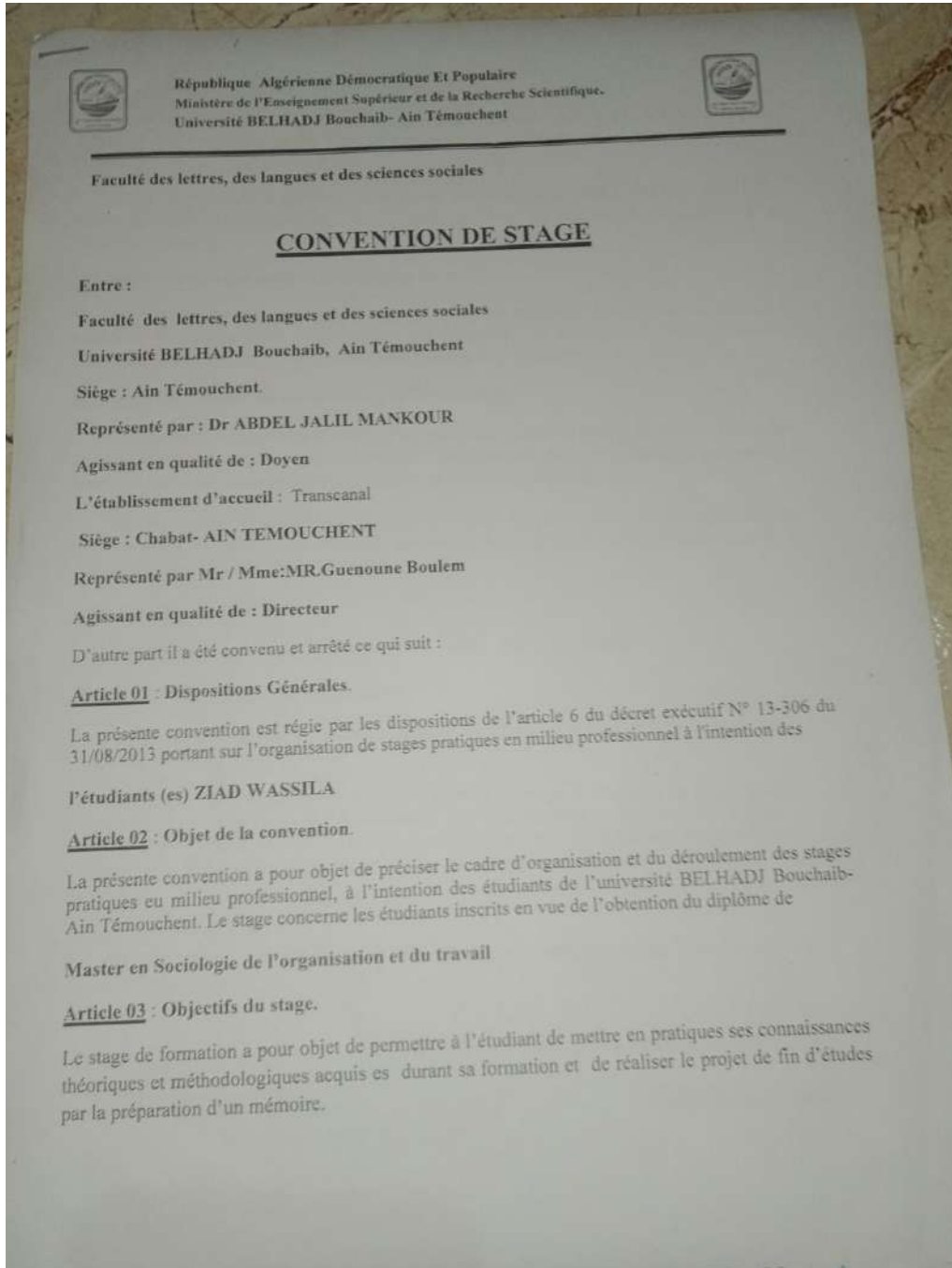
Fait à Ain-Témouchent, le 05/03/2025



L'établissement d'origine

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
عميد كلية الآداب والعلوم
واللغات والعلوم الاجتماعية
أ.م.ع. عبد الحليم

L'organisme d'accueil

بوعلام قنون
مدير الوحدة



**République Algérienne Démocratique Et Populaire**
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.
Université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent

Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

CONVENTION DE STAGE

Entre :

Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales
Université BELHADJ Bouchaib, Ain Témouchent
Siège : Ain Témouchent.
Représenté par : Dr ABDEL JALIL MANKOUR
Agissant en qualité de : Doyen
L'établissement d'accueil : Transcanal
Siège : Chabat- AIN TEMOUCHENT
Représenté par Mr / Mme:MR.Guenoune Boulem
Agissant en qualité de : Directeur

D'autre part il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 01 : Dispositions Générales.

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif N° 13-306 du 31/08/2013 portant sur l'organisation de stages pratiques en milieu professionnel à l'intention des étudiants (es) Matalsi Rahma

Article 02 : Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisation et du déroulement des stages pratiques en milieu professionnel, à l'intention des étudiants de l'université BELHADJ Bouchaib-Ain Témouchent. Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme de

Master en Sociologie de l'organisation et du travail

Article 03 : Objectifs du stage.

Le stage de formation a pour objet de permettre à l'étudiant de mettre en pratiques ses connaissances théoriques et méthodologiques acquis es durant sa formation et de réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.

Le stage fait partie du cursus pédagogique de l'étudiant, dont le but consiste à préparer l'étudiant à la vie professionnelle. Il est obligatoire en vue de l'obtention du diplôme de Licence / Master.

Les activités de stage sont déterminées par l'université BELHADJ Bouchaib Ain-Témouchent et l'établissement ou l'administration d'accueil en fonction du programme de la formation dispensée.

Article 04 : Thèmes des stages et organisation du travail.

Les thèmes du stage ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés sont validés et déterminés selon le programme par l'encadreur et les instances pédagogiques de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances de l'administration d'accueil.

Article 05 : Désignation des encadreurs et maîtres de stage.

L'université a pour objet de désigner un enseignant-chercheur comme encadreur. Tandis que l'établissement d'accueil se charge de désigner un maître de stage. Les cadres techniques sont chargés de suivre les stagiaires qui sont désignés par l'établissement d'accueil.

Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique du maître de stage désigné. Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'administration d'accueil et du service d'affectation.

Article 06 : Périodicité de stage.

Le stage se déroulera sur la période : / /2025 .Au / /2025

Article 07 : Couverture sociale du stagiaire.

La couverture de la sécurité sociale est assurée par l'université BELHADJ Bouchaib Ain - Témouchent.

Lorsqu'un accident survient pendant la période du stage, l'obligation de la déclaration de l'accident de travail s'incombe à l'établissement ou l'administration dans laquelle le stage est effectué. L'administration ou l'établissement d'accueil doit déclarer et adresser un rapport détaillé sur l'accident à l'université. Une copie de la déclaration sera envoyée à la sécurité sociale compétente.

Article 08 : Entrée en vigueur.

La présente convention est établie en quatre (04) exemplaires entrant en vigueur à partir de la date de sa signature par les parties.

Fait à Ain-Témouchent, le 05/03/2025

L'établissement d'origine

عميد كلية الآداب والعلوم
والعلوم الاجتماعية
جامعة عين شوشن بلحاج بوشعيب
أ. هينسولي عبد الجليل

l'organisme d'accueil

مدير الوحدة
م. غلام فنون

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت –
دليل مقابلة بعنوان:

السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل

دراسة ميدانية بمؤسسة هيد وكنال اللاعمدة الكهربائية شعبة اللحم – عين تموشنت.-

في إطار تحضير مذكرة تخرج ماستر بعنوان السلامة المهنية و دورها في الوقاية من حوادث العمل، نضع بين أيديكم أسئلة المقابلة التالية:

وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة تخرج ماستر تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم، و نحيطكم علما أنّ هذه البيانات التي يتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، و لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

البيانات الشخصية

الجنس:

السن:

- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق
- الوظيفة: مدير رئيس المصلح ثقي عمل بسيط
- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- الخبرة : اقل من 3 سنوات اقل من 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

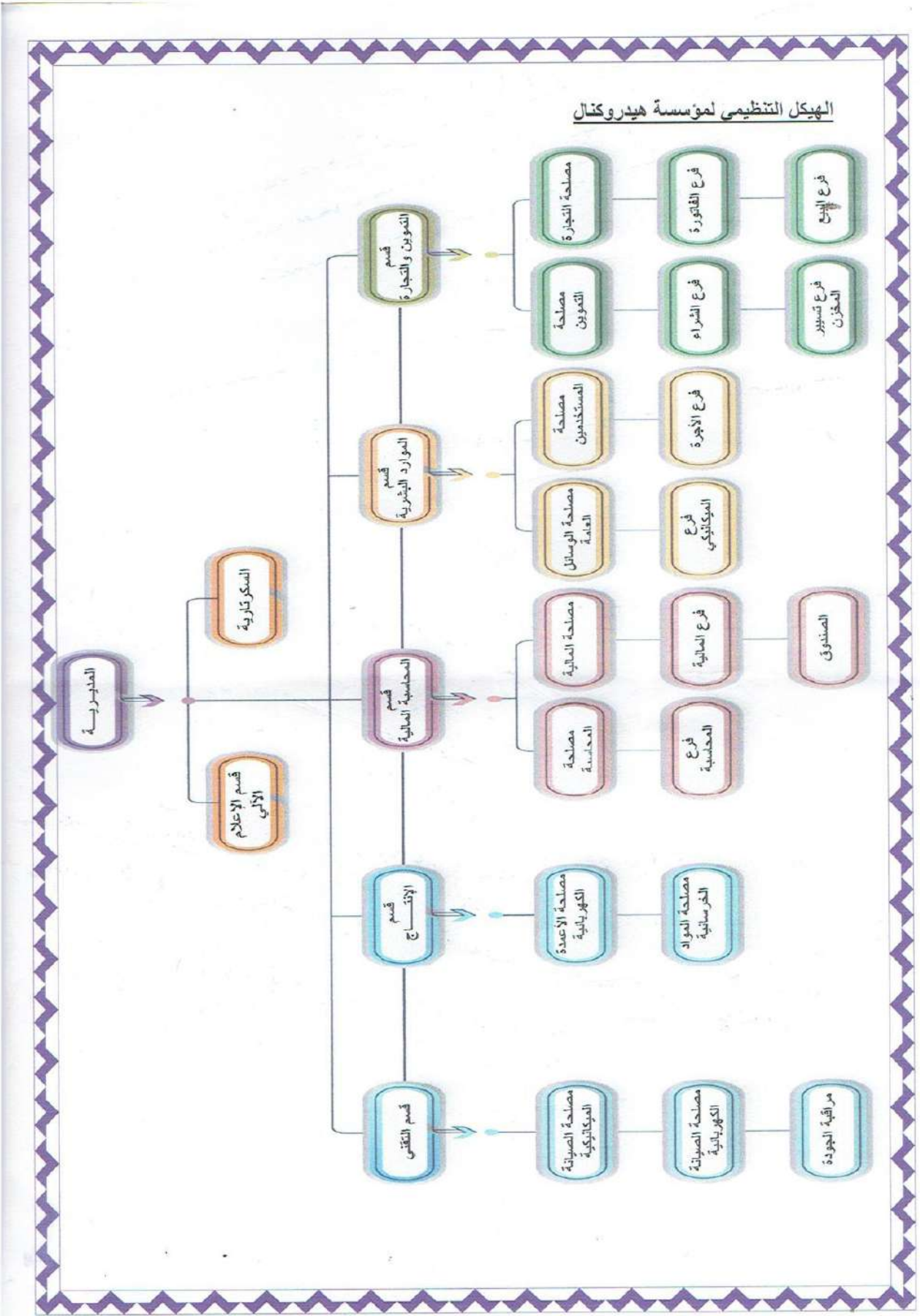
المحور الثاني: السلامة المهنية و حوادث العمل داخل بيئة العمل.

- 1- ما مدى استفادة العمال من الأساليب التوعوية الوقائية التي توفرها المؤسسة للوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية؟
- 2- ما هو تقييم العامل لنوعية أدوات السلامة المهنية في المؤسسة؟
- 3- ما مدى استفادة العمال بوجود عيادة داخل المؤسسة؟
- 4- كيف يتم إعلام العمال بوقوع الحادث داخل المؤسسة؟

- 5- ما أهمية وجود مصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة؟
- 6- ما مدى توفر المؤسسة على وسائل الوقاية كفيلة لحماية العامل؟
- 7- ما نوع الحوادث التي يتعرض لها العامل؟
- 8- كيف يتم تعويض العامل عن الحادث؟
- 9- كيف تتعامل الإدارة مع العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل؟
- 10- كيف تم تدريبك على وسائل ومعدات السلامة المهنية؟
- 11- في رأيك ما هو هدف المؤسسة من توفير وسائل أدوات السلامة المهنية؟

المحور الثالث : دور الإدارة في تقليص من حوادث العمل

1. هل يوجد سجل طب للعاملين؟
2. هل يتم وضع الملصقات و اللوحات التحذيرية لتوعية العاملين بسلامة المهنية داخل الورشة ؟
3. هل يوجد الحرص الدائم على متابعة برامج السلامة المهنية ؟
4. ماهي اللغة التي تستخدمها الإدارة لتوعية العمال من حوادث العمل ؟
5. هل تطوير إجراءات وبرامج سلامة المهنية يؤدي الى الوقاية المهنية و التقليل من المخاطر
6. هل تخضع الآلات للصيانة الدورية؟
7. هل يتم تدريب العاملين على الآلات الجديدة قبل استعمالها ؟
8. هل للإدارة عقوبات صارمة تنفيذا على كل من يخالف تعليمات و القوانين الوقائية؟ و فيما تتمثل هذه العقوبات؟.



Mois : OCTOBRE 2024

TAUX D'ABSENTÉISME EN HEURE Structure Production

Processus : Production

Nbre Heure Normalement Travaillé (110x173,33) 19 066,30

Taux d'absentéisme (1 729,27 / 21 147) x 100 4,72 %

Nature de l'absentéisme	Nombre personne	Heure	Taux	Heure M-1	Evolution	
					Valeur	Taux
Absence maladie	24	967,98	55,97 %			
Absence sanction	02	168	9,71 %			
Absence irrégulière	1	8	0,46 %			
Absence et heure autorisée	4	65,30	3,77 %			
Absence accident de travail	03	519,99	30,06 %			
TOTAL MENSUEL	34	1 729,27	100%			





Registre des Accidents de Travail

الإسم واللقب للعامل المضرور NOMS ET PRÉNOMS DU TRAVAILLEUR VICTIME DE L'ACCIDENT	تصنيف QUALIFICATIONS	تاريخ و ساعة الحادث DATE HEURE ET LIEU DE L'ACCIDENT	مدة التعطل الاحتمالية DUREE SUPPOSEE DE TRAVAIL PERDU
onis omuz	Agent de Production	05/01/23 à 00h10	20 jours
Boukrou Mohamed	Agent de production	30.01.23 à 16h30	20 jours
Boukeras Saïd	Agent de production	03.03.23 à 05h30	20 jours
BELLAHA HADJ	Agent de production	07.04.23 à 01h30	30 jours
RAMDANI KARIM	Agent de production	26.05.23 à 01h00	05 jours
MESSABINI NAKRI	Agent de production	06.06.23 à 21h30	15 jours
MACHOU Achour	chef service Appre	12.07.23 à 11h00	05 jours
BELKHEIR SEBKI	Agent de Production	25.09.23 à 22h00	04 jours
EL MEKROUM NOREDDINE	Agent de production	22.10.23 à 11h00	30 jours
BRICH MEHAMMED	Agent de production	25.10.23 à 08h30	20 jours
Bousaid BENDISSA	Agent de production	31.10.23 à 16h00	20 jours
onis AËK	Agent de production	15.01.24 à 02h00	20 jrs
OUKILI OMAR	Agent de production	24.01.24 à 08h00	03 jrs
Ziadi Bachir	Agent de production	25.02.24 à 16h00	10 jrs
yeBKA Mohamed	Agent de production	04.03.24 à 10h00	06 jrs
OUSCHENE AHMED	Agent de production	14.03.24 à 13h15	30 jrs
Boumata Mohamed	Agent de production	06.05.24 à 16h30mn	15 jrs
BELHASSENA MEDAOUD	Soudier polyvalent	13.05.24 à 15h30	07 jrs
SAHLI Ben SALEM	Soudier polyvalent	20.05.24 à 16h00	10 jrs
HADJ Mohamed ABDELIAN	chef service maintenance	12.06.24 à 15h00	60 jrs
Boumata Akhmed	chauffeur TC	19.09.24 à 05h30	09 jrs
BELLAHA YAHIDDI	chef atelier maintenance	27.10.24 à 09h30	10 jrs
BELHASSENI MEKROUD	Soudier polyvalent	20.11.24 à 12h00	21 jrs

التصنيف الاحتمالية LEGERES PREVISIONS
plaie profonde
Fracture
Fracture ouverte
Entorse
Plaie au joint de poignet
Contusion
Plaie profonde
Rachis cervical
fracture des côtes
Entorse chevilles
FRACURE CÔTE
plaie au niveau
plaie superficielle
plaie superficielle
plaie superficielle
Traumatisme de
Ecrasement de
Contusion au
plaie superficielle
Fracture ouverte
Denture
2e Section
Entorse a

إرشادات الحريق



الحريق

على كل شخص لاحض بداية اشتعال النار يجب عليه دق جرس الانذار وضع وسائل الإسعافات الأولية بدون انتظار الأشخاص المختصين المعنيين اقضى على النار بوسائل الإطفاء دون المخاطرة



الفريق المحلي للامن

1 043 79 86 35

2

3

الوقاية

لا تتزاحموا في الأماكن التي تتواجد فيها وسائل الحماية وخدمات النار لا تتزاحموا في الممرات مهما كانت الأسباب



الحادث

في حالة حادث إستعملو الهاتف



المستشفى



043 70 15 00

مسؤول الإخلاء

1 / 06 97 97 35 12

2



3



ساحة التجمع



الإخلاء

عند سماع إشارة إخلاء المكان أو بأمر من المسؤول أغلق النوافذ



إذا ازعجك الدخان انحن ثم استنشق الهواء الصافي القريب من القاع



لا تستعملو المصاعد



إتجهو نحو خروج الأخرى



خروج



رجال المطفأ
PROTECTION CIVILE 10 21

الحماية المدنية
043 79 86 35
Protection civile

الشرطة
POLICE
الفرقة الوطنية
GÉNÉRALISTE 17
043 62 85 67



1- باللغة العربية :

تعد السلامة المهنية من أهم الجوانب التي تضمن بيئة عمل آمنة وصحية للعمال تهدف إجراءات السلامة إلى حماية العمال من المخاطر المحتملة التي قد تؤدي إلى إصابات أو أمراض مهنية أو حتى الوفاة يتمثل ذلك استخدام معدات الوقاية الشخصية التدريب على السلامة و الصيانة الدورية للألات والمعدات يساهم التطبيق معايير السلام المهنية في تقليل عدد الحوادث رفع كفاءة العمل وتحسين الحالة النفسية والجسدية للعاملين كما انه يساعد اصحاب العمل على تقليل التكاليف الناتجة عن الحوادث والتعويضات مما يعزز الانتاجية والاستدامة في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية تساوي السلامة المهنية إصابات إجراءات السلامة الوقاية.

Summary :

Occupational safety is a vital aspect of ensuring a safe and healthy work environment a safe and healthy work environment. Safety measures aim to protect workers from potential hazards that could lead to injuries, occupational diseases, or even fatalities, this includes (PPE), providing safety training, and performing regular maintenance of equipment and machinery.

Implementing occupational safety standards helps reduce the number of accidents, increases work efficiency, and improves works physical and mental wellbeing, it also helps employers lower costs related to accidents and compensation, thus enhancing productivity and sustain ability in the work place

Keywords :Occupational safety – injuries – safety procedures – prevention