



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران محمد بن احمد

وهران -2-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع عمل و تنظيم

تحت عنوان:

حوادث العمل وثقافة السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية

سوناطراك نموذجا

تحت إشراف الاستاذة :

أ.العقاق حفصة

من إعداد:

○ خروبي يمينة

○ ديب هاجر

لجنة المناقشة :

جامعة وهران 2- محمد بن احمد	رئيس	أستاذ التعليم العالي	أ. مولاي الحاج مراد
جامعة وهران 2- محمد بن احمد	مشرفة و مقررة	أستاذة مساعدة ب	أ.العقاق حفصة
جامعة وهران 2- محمد بن احمد	مناقشة	استاذة محاضرة ب	لقرع ايمان

السنة الجامعية 2021 / 2022

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بعونه تتم الصالحات الحمد لله الذي وفقنا في طلب العلم و ابلغنا ما يحب و يرضى نسأل الله التوفيق و الاخلاص في اعمالنا كلها

اتقدم بباقة مكللة بالشكر و العرفان للأستاذة المشرفة "العقعاق حفصة" على ما اجادت به من توجيه و نصح ورعاية علمية لإنجاح هذا العمل.

و بكل ما تحمله كلمات الشكر و التقدير و العرفان الى كل اساتذة علم الاجتماع بجامعة وهران 2 احمد بن احمد : بن زيان خيرة، مولاي الحاج، ...

الى ادارة قسم علم الاجتماع العمل و التنظيم.

اتقدم بامتناني لكل من ساهم من بعيد او قريب في انجاح هذا العمل.

الإهداء

الحمد لله وكفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و اهله و من و في اما بعد
الحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتي هذه
ثمرة الجهد و النجاح بفضلته تعالى مهدت الى الوالدين الكريمين حفصهما الله
و ادامهما نورا لدربي و الشفاء و دوام الصحة لأمي الغالية و طول العمر
لأبي العزيز.

ولكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من اخوة و اخوات و الى رقيقة
المشوار التي قاسمتني لحظاته رعاها الله و وفقها "خروبي يمينة" الى كل
طالبة الماستر 2 علم اجتماع العمل و التنظيم دفعة 2022 جامعة وهران.
الى كل من كان لهم اثر على حياتي و الى كل من احبهم قلبي و نسيهم
قلمي .

هاجر

الإهداء

إلى من علمني حب العمل وكان عوناً لي لأرسم طريق النجاح... "أبي"

"الغالي"

إلى من حملتني وهنا على وهن وتحملت هفواتي حتى رشدت... "أمي الغالية"

إلى أختي العزيزة "هاجر"

إلى أخي العزيز "محمد"

إلى زميلتي ورفيقة دربي "هاجر ديب"

إلى صديقتي العزيزة "مريم كبيش"

وإلى كل الأهل و الأقارب...

يمينه

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
	الإهداء
	قائمة الجداول المستعملة
	قائمة الأشكال المستعملة
1	مقدمة عامة
3	الاشكالية
5	الفرضيات
6	أسباب اختيار الموضوع
7	اهمية الدراسة
7	اهداف الدراسة
8	منهج و ادوات الدراسة
9	تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة
	الفصل الأول: حوادث العمل
12	تمهيد
13	1- تعريف حوادث العمل
14	2- اسباب حوادث العمل
15	3- اهم النظريات المفسرة لحوادث العمل
24	4- عناصر و مصادر حوادث العمل
31	5- انواع حوادث العمل و التكاليف الناتجة عنها

32	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: ثقافة السلامة المهنية
36	تمهيد
37	1- تعريف السلامة المهنية
38	2- مراحل تطور السلامة المهنية
42	3- آليات و معدات السلامة المهنية
45	4- إجراءات و برامج الصحة السلامة المهنية
48	5- دوافع الاهتمام بالصحة السلامة المهنية
51	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
53	تمهيد
54	1- تعريف المؤسسة المستقبلة
67	2- تفرغ بيانات الاستمارة
85	خلاصة الفصل
86	خاتمة عامة
89	قائمة المصادر و المراجع
98	الملاحق

كشاف الجداول و الأشكال

كشاف الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
41	يوضح تاريخ و مراحل السلامة المهنية	01
43	يوضح معدات الوقاية و مادة صنعها و الهدف من استعمالها و الفئة التي تستعملها	02
67	خاص بالجنس	03
68	خاص بالفئة العمرية	04
69	خاص بالمستوى الدراسي	05
71	خاص بالحالة المدنية	06
72	خاص بالخبرة المهنية	07
74	خاص بنظام العمل	08
75	يوضح ان كان الحادث فردي او جماعي	09
76	يوضح طبيعة الحادث المتعرض له	10
77	يوضح امكانية تلقي التكفل بعد الحادث ام لا	11
78	يوضح ان كان السن من اسباب وقوع الحادث	12
80	يوضح ان كان العامل يشعر بالأمان داخل المؤسسة	13
81	يبين ان كان هنالك لوائح ارشادية داخل المؤسسة	14
81	يوضح ان كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية	15
83	يبين ان كانت هناك تدريبات على اجراءات السلامة المهنية	16
84	يوضح ان كان العامل يحرص على استعمال وسائل الحماية الشخصية	17

كشاف الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	يوضح اسباب حوادث العمل	01
23	يوضح المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل	02
67	يوضح النسب المئوية لأفراد العينة حسب الجنس	03
68	خاص بالفئة العمرية	04
70	خاص بالمستوى الدراسي	05
71	خاص بالحالة المدنية	06
73	خاص بالخبرة المهنية	07
74	خاص بنظام العمل	08
75	يوضح ان كان الحادث فردي او جماعي	09
76	يوضح طبيعة الحادث المتعرض له	10
78	يوضح امكانية تلقي التكفل بعد الحادث	11
79	يوضح ان كان السن من اسباب وقوع الحادث	12
80	يوضح ان كان العامل يشعر بالأمان داخل المؤسسة	13
82	يوضح ان كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية	14
83	يبين ان كانت هناك تدريبات على السلامة المهنية	15
84	يوضح ان كان العامل يحرص على استعمال وسائل الحماية الشخصية	16

مقدمة عامة

يشهد العالم اليوم تطور تكنولوجي في المجال الصناعي، مصحوبا بتطورات عديدة في مختلف المجالات و ذلك بفضل الثورة الصناعية، و التي اعتمدها الدول بأحد الانظمة سواء الاشتراكية او الرأسمالية التي طفت افكارها و مبادئها على الخصوص في القطاع الصناعي، فهذا الاخير افرز الكثير من الحوادث و الاخطار لذلك كان لا بد من اعادة النظر في الكثير من المعطيات، اولها الاهتمام البالغ بالعامل داخل المؤسسة خاصة الصناعية لأنه المحور الاساسي لعملية الانتاج. فحماية العامل من مخاطر العمل تعني حماية الاقتصاد الوطني بأكمله، و المجتمع بشكل خاص. فالمؤسسة تقوم باتباع عدة مناهج و سياسات وقائية للحد او التقليل من حوادث العمل داخل بيئة العمل، و قد صممت برامج متنوعة لضمان السلامة و الامن المهني و زيادة الوعي ببيئة العمل، و الزامية العامل بها لحمايته من اي خطر او حادث قد يقع له. فيوجب على كل فرد ادراك الثقافة الامنية، فهي تنظيمات و اجراءات احترازية و اقتراح الحلول لتجنب حدوث الحادث.

تعتبر ظاهرة الحوادث من الموضوعات التي تلقى اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين و المختصين التي تتعرض لها المنظمات، سواء الصناعية او الخدمائية ، الصغيرة والكبيرة، خصوصا هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير و الاجراءات المتاحة للتقليل منها، و هذا ما جاءت به منظمة العمل الدولية "ILO" عن وفاة حوالي اكثر من 2.2 مليون عامل و اصابة حوالي 160 عامل سنويا في العالم نتيجة الحوادث، فهي تشمل ظروف العمل الاجتماعية و التنظيمية داخل المؤسسة، وقد تؤثر في سلوك الفرد و ادائه و ميوله اتجاه العمل و علاقته مع الآخرين، اي على المؤسسة ككل، و تتعرض هذه الاخيرة الى مشكلات و كثرة الشكاوي و نشوب الصراعات الداخلية و الشخصية، و تعد هذه المشاكل عوامل مسببة لحوادث العمل.

فالحوادث المهنية غالبا ما تؤدي الى تكلفة اقتصادية عالية نتيجة التوقف عن العمل و التعويضات التي تدفعها المؤسسة، و بهذا فان الفرد هو المورد الحقيقي و الراس المال

الفعلي و يجب ان تتوفر كل الظروف الملائمة و المريحة و هذا ما يندرج في اطار الصحة و السلامة المهنية، فهي تهدف في الاساس الى حماية العامل من مخاطر الحوادث و الاصابات التي يتعرض لها بسبب تواجده في مكان عمله.

ان مشكلة حوادث العمل في المنظومة الصناعية الجزائرية في تزايد مستمر تم خلال سنة 2018 التصريح ب 47.555 حادث عمل من بينها 529 حادث عمل مميت، حسب احصائيات كشف عنها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، هي التي دفعت بنا نحو القيام بهذا البحث لمعرفة مدى مساهمة ثقافة السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.

الإشكالية:

ان المؤسسات الصناعية تستخدم آلات و معدات ينتج عنها عدة اصابات يتعرض لها العامل في مكان عمله. ان كثرة الحوادث تؤدي الى الخوف و عدم الاطمئنان و تحدث اضرار مادية تمس بالمؤسسة و العامل.

من اجل تحديد موضوع البحث، و قمنا بإدراج اهم الدراسات السابقة التي تحدد لنا مسار البحث و التي تناولت هذا الموضوع:

دراسة "ماكس فيبير" (1905-1910) فكان عنوانها:(ضعن هذه الدراسة في الأول يكون ذكر الدراسات حسب الترتيب الكرونولوجي) من الأقدم إلى الاحداث

"الظروف الانسانية و التنظيمية و الفيزيائية و علاقتها بالحوادث المهنية ."

تعتبر دراسة "ماكس فيبير" اولى الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الاوساط العالمية، و هي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج و الكتان في المانيا، و حاول فيها ان يقف على اسباب سوء الادارة و تباطؤ العمل و قلة الانتاج و طبيعة الظروف

الفيزيائية، لاسيما الاضاعة و التهوية و العلاقات الانسانية بين العمال و رؤسائهم، و علاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل و الاصابات المهنية، و قد توصل من خلال هذه الدراسة الى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الاجواء الآمنة و السليمة لأداء الاعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة و المعدات التي يعمل عليها العمال.

اما الدراسة الثانية فكانت ل:

دراسة مورج وينامي : 2006 (المانيا): عنوانها " العوامل المسببة لحوادث العمل

هدفها الكشف عن العوامل الاساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث، عينة الدراسة بلغت العينة 1305 عاملا من الذكور العاملين في الشركة السكك الحديدية، اداة الدراسة: الاستبيان و طبق على العينة و تم تحليل النتائج و تم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال الحياة المهنية ، فكانت النتائج الدراسة:

أن الحوادث تركزت على مدة الخدمة القصيرة كما انها تركزت مع الاعمار الاصغر.

دراسة دوباخ قويدر : 2008-2009 (رسالة ماجستير)

عنوانها : "دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من اصابات و حوادث العمل و الامراض المهنية ."

كانت بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، و قد هدفي هذه الدراسة الى محاولة معرفة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في وقايتهم من اصابات حوادث العمل، و كذلك محاولة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي في وقايتهم من حوادث العمل، و كذلك محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي و كذا الاعتماد على اساليب التوعية

الوقائية في الوقاية، و قد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال استعمال جملة من الادوات لجمع البيانات و المعلومات المتمثلة في المقابلة ، الملاحظة، الاستبيان و قد اجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 70 عامل .

و من اهم هذه النتائج ما يلي :

أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الامن الصناعي و كذا محتويات اساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من حوادث العمل و الامراض المهنية.

انطلاقا مما سبق ذكره عن حوادث العمل و ثقافة السلامة المهنية فانه من الضروري الاهتمام بهما كمتغيرين اساسيين و التركيز عليهما و بالتالي يكون التساؤل الرئيسي:

ما مساهمة ثقافة السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية سونطراك؟

و انطلاقا من هذا التساؤل الرئيس يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كالاتي:

- ✓ كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل ؟
- ✓ ماهي الآليات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية للتقليل من حوادث العمل ؟
- ✓ هل تساهم اليات السلامة المهنية المتبعة في مؤسسة سونطراك فعلا في التقليل من حوادث العمل؟

الفرضيات :

تساهم ثقافة السلامة المهنية في الوقاية و التقليل من حوادث العمل من خلال:

- ✓ القيام بدورات تدريبية للعمال والتعريف بالإجراءات الوقائية.

✓ العمل على تفادي الضغط الانتاجي و زيادة السلطة و الصراعات الشخصية.

اسباب اختيار الموضوع:

الاسباب الذاتية:

تتمثل في ما يلي:

✓ الميل و الاهتمام الشخصي لمعرفة طبيعة الحوادث التي تحيط بالمؤسسة الصناعية.

✓ فضولنا المعرفي لمعرفة ان كانت المؤسسة الصناعية الجزائرية تتبنى ثقافة السلامة المهنية و تأخذها بعين الاعتبار.

✓ اكتساب القدرة على البحث العلمي و النمو الذاتي.

الاسباب الموضوعية:

✓ الاعتقاد بان ثقافة السلامة المهنية هي احدى عوامل النجاح و استمرارية المؤسسة.

✓ دراسة ثقافة السلامة المهنية و حوادث العمل دراسة سوسولوجية لإبراز هذين المتغيرين و دورها داخل المؤسسة الصناعية.

✓ قلة الدراسات لموضوع ثقافة السلامة المهنية و دورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية.

✓ تزايد احصائيات حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية الصناعية.

اهمية الدراسة:

لهذا الموضوع اهمية كبيرة حيث:

- ✓ يعتبر هذا الموضوع دراسة في ميدان علم الاجتماع العمل و التنظيم.
- ✓ تسعى هذه الدراسة الى الكشف عن اهمية ثقافة الصحة و السلامة المهنية و كيفية تبني المؤسسة لها و كيف ستساهم في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الجزائرية الصناعية.
- ✓ ضرورة ايجاد تصاميم و برامج السلامة المهنية ، حيث طبيعة كل مؤسسة صناعية تعتمد الى توفير بيئة و محيط مناسب للعمل و مستقل لرفع اداء العاملين.
- ✓ معرفة مدى مساهمة السلامة المهنية في التقليل او الحد من مخاطر حوادث العمل.

اهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى الوقوف على حوادث العمل التي يمكن ان تتعرض لها المؤسسات و العمال و اساليب التحكم فيها، و مدى اهمية السلامة المهنية ووسائلها التي تهدف من تقليص الحوادث و مهام و مسؤوليات ادارتها.

و لهذه الدراسة كذلك مجموعة من الاهداف نستخلصها في ما يلي:

- ✓ تحديد الدور الفعال لسلامة المهنية.
- ✓ ادراك مدى اهتمام المؤسسات الصناعية بدمج ثقافة السلامة المهنية في استراتيجياتها لبلوغ اهدافها المنشودة.
- ✓ تحديد العلاقة بين الثقافة الامنية و حوادث العمل.

✓ التعرف على الظاهرة عن قرب و دراستها سوسيوولوجيا.

✓ العمل على توعية العاملين بثقافة السلامة المهنية التي تساعد المؤسسة على البقاء

و الاستمرارية.

• منهج الدراسة:

يقصد به منهج البحث العلمي، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي.

• مجالات الدراسة:

الاطار الزمني للدراسة:

امتدت المدة الزمنية للدراسة الميدانية 31 يوما، من 6 مارس 2022 الى غاية 4 افريل 2022 .

الاطار البشري للدراسة:

شملت دراستنا على عمال نشاط GP2Z الذين تعرضوا لحادث عمل، و مررنا بثلاث أقسام القسم الاول: مصلحة الوقاية و الامن الصناعي، قسم الخدمات الاجتماعية الصحية و قسم الادارة و الخدمات الاجتماعية.

من خلال هذه الدراسة تم تقييم و جمع المعلومات الخاصة بحوادث العمل.

العينة المستخدمة في هذا البحث هي العينة المستهدفة.

الإطار الجغرافي:

لقد كانت الدراسة على المستوى الثالث من أنشطة مؤسسة سوناطراك اي مركب GP2Z و تحديدا على مستوى ثلاث مديريات: مديرية الوقاية و الامن الصناعي، الخدمات الاجتماعية الصحية، قسم الادارة و الخدمات الاجتماعية.

ادوات الدراسة:

من خلال دراستنا لموضوع حوادث العمل و ثقافة السلامة المهنية في المؤسسة الصناعية، اعتمدنا على ثلاثة ادوات اساسية و رئيسية استطعنا من خلالها التطرق الى جميع جوانب البحث.

استعملنا تقنية المقابلة في بحثنا و هي الاداة الاولى التي شملت ثلاث مديريات للمؤسسة و هي : القسم الاول مصلحة الوقاية و الامن الصناعي، اما القسم الثاني الخدمات الصحية الاجتماعية، اما الاخير فكان في قسم الادارة و الخدمات الاجتماعية اما التقنية الثانية فكانت الاستمارة و استخدمنا ايضا الملاحظة. ضمن هذا كله في الأول مع الإشكالية و الأهداف.... الخ

تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

• تعريف حادث العمل:

كل حادث يصيب العامل بسبب او بمناسبة قيامه بعمله.¹

¹ ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب البلدية، 1998، صفحة 4.

ما عرف " بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي، تتميز بقدر من المفاجئة. والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة"¹.

المفهوم القانوني لحادث العمل:

"حادث يطرأ في اطار علاقة العمل تنجز عنه اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي. و كذلك كل حادث يطرأ اما اثناء مهمة امر بها المستخدم و منجزة خارج المؤسسة، او خلال او بمناسبة ممارسة نيابة انتخابية او دراسة يتبعها العامل بانتظام خارج اوقات العمل. كما يمتد وصف حادث العمل بخض النظر عن صفة المؤمن له اجتماعيا للضحية، ليشمل الحوادث التي تطرأ خلال النشاطات الرياضية التي يضمنها المستخدم او انجاز اشغال ذات منفعة عمومية او لانقاذ شخص في خطر"².

• تعريف الثقافة:

يستخدم هذا المصطلح علم الانسان و الاجتماع على السواء للإشارة الى مجموعة رموز و تعاليم للأوجه غير جسمانية للإنسان مثل اللغة و العادات و السلوك الانساني الذي يختلف عن باقي المخلوقات الاخرى.³

اما المفهوم الإجرائي للثقافة فقد تم تبني تعريف (ادوارد تايلر) بأنها ذلك الكل المعقد الذي يحتوي على المعرفة، المعتقدات، القانون، الأخلاقيات العادات... وغير ذلك من القدرات والسلوك الشائع الاستخدام الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع.⁴

¹ حلمي محمد مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية للنشر و التوزيع، ب ط، القاهرة 1972، ص52

² قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية (المواد من 1 الى 62)

³ خليل العمر نعم، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2000، ص177

⁴ محمد السويدي، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب، ب ط، الجزائر، 1991، ص50

- المؤسسة الصناعية:
- تعريف كارل ماركس: "هي تتكون من عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال وفي نفس المكان من اجل انتاج نفس النوع من السلع".¹
- فرانسوا بيرو: هي منظمة تجمع اشخاص ذوي كفاءات متنوعة، تستعمل رؤوس الاموال و القدرات من اجل انتاج سلعة ما و التي يمكن ان تباع بسعر اعلى مما تكلفه. ان المؤسسة الصناعية عبارة عن كتلة بشرية عاملة تعمل في مجال الإنتاجي الاقتصادي او الخدماتي و تعتمد الى انتاج السلع و بيعها في الاسواق مقابل سعر جيد لضمان استمرارية الانتاج فهي المسؤولة عن عملية الاستقطاب و التكوين و تدريب العمال.²

¹ يسمينة سارة و شان، اصالة حدو، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، الجزائر 2019/2020، ص26

² نفس المرجع، ص26

الفصل الأول

تمهيد:

تعتبر حوادث العمل من بين اكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات نظرا لما تخلفه من آثار سلبية تؤثر على مواردها البشرية و المادية التي تعتبر الركيزة الاساسية لتطور اي مؤسسة فتأثر هذه الموارد جراء حوادث العمل يجعل من المؤسسات غير قادرة على مواكبة التقدم نظرا لتدني سمعتها و مكانتها و كثرة التكاليف التي تنجر عن هذه الحوادث كالتعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث لي غيرها من التكاليف، لذا سنستعرض في هذا الفصل الى الحوادث العمل من جوانب عدة و ذلك من خلال التطرق الى مختلف اسباب الحوادث و كذا النظريات التي تفسر حوادث العمل و التكاليف الناتجة عنها الى غيرها من العناصر.

1- تعريف حوادث العمل

لغة: هو أمر فجائي و ايضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الاوضاع الموجودة قبل حدوثه و بالتالي يمس بقيمه ، يحرص الانسان على الحفاظ عليه .¹

اصطلاحا : تشمل حوادث العمل كافة الحوادث التي يمكن ان يتعرض لها العامل اثناء ممارسته او ادائه لعمله أو نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل او خارجه ،متى كان ذلك تطبيق لأمر صادر عن صاحب العمل .²

ويعرفها ويسلي "بأنها الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان اثناء العمل"³

و التعريف الذي قدمه "مجدي عبد الله " عن الحادثة بأنها حدث غير متوقع اما ان تصيب شخصا ما أو تسبب في تلف الآلات و المعدات و المواد ، أو تكون سبب في تعطل العمل و توقف الانتاج ، و يلاحظ انه لو ترتب عن الحادثة اصابة للعامل أيا كانت انما يؤثر على الانتاج لان المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة .⁴

اما فريدريك "فيعرفه بانه حادث طارئ او الغير المتوقع الذي يحصل للعامل خلال عمله و الذي يؤدي اما لوفاته او اعاقته"⁵

في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل بالعملية الانتاجية و بعدد الساعات في العمل و الخسائر التي تلحق بالعمال و بالمؤسسة ، و البعض عرفه انه كل اصابة تؤدي الى خسائر سواء كانت مادية او بشرية .⁶

¹ مصطفى احمد ابو عمرو ، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي طبعة الاولى . منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2010 صفحة 325 .
² احمد سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة فردية جزء 2 ، بدون طبعة ، بدون سنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، صفحة 106 .
³ عبد الرحمان العيسوي ، سيكولوجية العمل و العمال- دار الراتب الجامعية - بدون طبعة ، لبنان، 1978 ، صفحة 195 .
⁴ مجدي محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق -دار المعرفة الجامعية -بدون طبعة ، مصر ، 1996 ، صفحة 218 .
⁵ فريدريك معتوق ، معجم العلوم الاجتماعية ، دار الاكاديمية للنشر ، بدون طبعة ، بدون سنة ، بيروت ، صفحة 208 .
⁶ محمد عاطف عبيد ، التنظيم الصناعي و ادارة الانتاج -دار النهضة العربية- بدون طبعة ، بيروت ، 1972 ، صفحة 359 .

كما عرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل على انه كل اصابة أو خلل ، يصيب العامل سواء كان لحسابه او لحساب غيره ، و كذلك قيام العامل بعمله او بدخوله او خروجه منه .¹ قد يكون حادث العمل بكونه مفاجئ اي ليس له اي مؤشرات سابقة او مرتقبة كأن يقع العامل فتكسر رجله او يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه أو على جسمه .² يعرف الحادث المهني في المادة 06 من القانون 13183 الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة ب 5 جويلية 1983 بكونه :

كل حادث خلف اصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي في اطار تأدية علاقة العمل. كما تنص المادة 09 من نفس القانون على انه يعتبر حادث العمل :

"كل اصابة او وفاة حدثت في مكان و وقت العمل او في وقت يلي الحادثة مباشرة او اثناء معالجة آثاره " ³

أما القانون الفرنسي فيعرف الحادث المهني في المادة 1-441 من قانون الحماية الاجتماعية بكونها :

كل حادثة تلحق بالعامل مهما كان منصبه اثناء العمل او بسبب العمل مهما كانت الأسباب، بغض النظر عن المكان التي وقعت فيه .⁴

2- أسباب حوادث العمل

هناك اسباب عدة لوقوع حوادث العمل من بينها :

¹ زكي بدوي ، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل و التأمينات -دار الفكر العربي- بدون طبعة ، بيروت ، 1975 ، صفحة 69 .
² محمد مسلم ، مدخل الى علم النفس العمل -دار القرطبة للنشر -الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2007 ، صفحة 147 .
³ سمير صلحاي ، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة ،دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة باتنة الجزائر ، 2008 صفحة 61 .
⁴ Rouger Vincentini , les risques professionnelles , Edition d'organisation , paris , 2004 ,page 571 .

❖ الاسباب الراجعة الى العامل:

نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل ومنها:

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة.
- استخدام المعدات في غير مجال استخدامها.
- الزحام امام الآلات .
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض.

❖ الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل:

اما الاسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل مؤدية الى وقوع الحوادث فمنها:

- سوء الاضاءة.
- الضجيج المرتفع.
- عدم كفاءة اجهزة التهوية و اجهزة سحب الغاز.
- عدم كفاءة اجهزة الانذار.
- سوء نظافة و ترتيب مكان العمل.

و قد اختلفت حوادث العمل و تعددت نذكر منها:

✓ الظروف الفيزيائية:

➤ **الحرارة:** من خلال المباحث العلمية أكدت أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الشخص تؤثر على تعدد حوادث العمل و على الاصابات، فقد وجد أن عدد الاصابات كحد ادنى عندما يعمل الافراد في درجة حرارة معتدلة و كلما زادت درجة الحرارة زاد معدل الحوادث، و كلما قلت درجة الحرارة نقص معدل الحوادث وأن زيادة الحرارة امر لا يقف على زيادة الحوادث و انما على خطورتها و شدتها.¹

➤ **الاضاءة:** تعد الاضاءة عامل ضروري للرؤية الجيدة و قلتها يسبب اجهاد العيون و عدم قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات و المعدات و بالتالي يخلف الحوادث و ضعفها أو سوء توزيعها يؤدي الى الاخطاء في العمل و حوادث في المصنع و اصابات للعامل.²

➤ **الضوضاء:** تؤثر الضوضاء المرتفعة تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل و الانتاج، وخاصة على الاعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، تؤدي الاصوات المرتفعة الى عدم التركيز و تشتيت الذهن و الاجهاد العصبي، و في بعض الاحيان تمنع وصول سماع عوامل التنبيه، و بالتالي تقع الحوادث و الاصابات.³

¹ رمضان عمومن و آخرون ، حوادث العمل و اسبابها و اساليب خفضها ، مجلة العلوم الانسانية ، بدون طبعة ، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، بدون سنة ، صفحة 554 .

² سملايحيضية ، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية و فعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر ، 1994-1995 صفحة 15 .

³ عمر وصفي عقيلي ، ادارة القوة العاملة ، دار زهران للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، عمان ، 1996 ، صفحة 349 .

➤ **التهوية:** من اهم اسباب عدم الوقوع في الحوادث تجديد الهواء اثناء العمل و ازالة الروائح الكريهة و المضرة، فسوء او نقص هذه العوامل يصاحب الخمول و التعب و غالبا ما يؤدي الى الاستجابات الناقصة و اصدار سلوكات غير آمنة و من ثمة الوقوع في الحوادث.¹

➤ **المناخ الصناعي:** اول من قام بدراسة هذا النوع هو "كبير" في احدى المصانع بأمريكا، حيث وجد بان الحوادث تزيد بصفة فاضحة في الاقسام التي تقل فيها امكانية الترقية ، اما الحوادث الخطيرة فكانت تتمركز اينما يسيطر عليها العمال الذكور.²

✓ الاسباب الشخصية:

➤ **الذكاء:** تعدد و اختلف الباحثين في مجال العلم الصناعي، و حول صلة الذكاء بالحوادث، فالبعض يؤكد على وجود علاقة عكسية ان كلما كان العامل ذكيا قلت الحوادث، اما البعض الآخر يؤكد على عدم وجود اي علاقة بين الذكاء و الحوادث، و اختلف العلماء في تحديد موحد للذكاء و بالرغم من ذلك اتضح للباحثين ان العمال الذين تعرضوا لامتحانات الذكاء في بداية عملهم و حصولهم على درجات جيدة و عالية هم اقل تعرضا للإصابة بالحوادث.³

➤ **الدافعية:** هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد، ان نقصت الدافعية عند العامل اثناء القيام بعمله يمكن ان تورطه في الحوادث. تشير دراسة "كبير" عن زيادة الحوادث في الاقسام ذات المرتبات و فرص الترقية الاقل؛ ان انخفاض

¹دباخ قويدر ، دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من الاصابات و الحوادث و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسنطينة ، 2008-2009 صفحة 54 .

²عبد الرحمان العيسوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار المعارف الجامعية للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، الاسكندرية ، 1990 ، صفحة 160 .

³طارق كمال ، علم النفس المهني و السلامة ، مؤسسة شباب الجامعة ، بدون طبعة ، الاسكندرية ، 2007 ، صفحة 155 .

دافعية الفرص في العمل و فشل الادارة في استشارتها يزيد من توتر الفرد و يوقعه في الحوادث.¹

➤ **الخبرة:** اوضحت المباحث التي درست العلاقة بين طول الخبرة في العمل و الحوادث التي تحدث في اثناءه اتجاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث اي ان طول مدة الخبرة يقلل من حوادث العمل، و ان معدل الحوادث يرتبط بمدة الخدمة في المصنع او المؤسسة و هذا ما أشار اليه "تيفين" و "ماكورميك" في هذا المجال.²

➤ **العوامل اللاشعورية:** تشير مدارس التحليل النفسي ان جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و تمثل هذا في كراهية العمل و التهرب من المسؤولية او الانتقام من اصحاب السلطة، و يرى الباحثين ان مضطربي الشخصيات يميلون الى البحث عن المشاكل و المتاعب الصحية و المهنية و ان نفسيتهم لا شعورية تجعلهم في طريق لإيذاء انفسهم و إيذاء الآخرين.³

➤ **الحالة الوجدانية و الانفعالية:** ان الحالة الانفعالية الشديدة لدى العمال تزيد في تطورهم في الحوادث و هذا ما اكده "هيرسي" في مباحثه، فالحزن و الغضب من بين الحالات التي تقلل من وظائف العمل و تباعد بين العمال، كما ان الابتهاج الزائد يؤدي الى التورط في الحوادث.⁴

¹حمدي ياسين و آخرون ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب الحادث ، الطبعة الاولى ، 1999 ، صفحة 202 .

²فرح عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، طبعة التاسعة ، القاهرة ، 2001 ، صفحة 404 .

³حمدي ياسين و آخرون ، نفس المرجع ، صفحة 202 .

⁴قاييد نوال ، حوادث العمل و اثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم علم الاجتماع ، سعيدة ، 2015 ، صفحة 25 .

✓ المتغيرات الديمغرافية:

✚ السن: أجريت دراسة مؤخرا لمعرفة انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة او للتقدم في السن، فالعمال الاكبر سنا اقل عرضة لارتكاب الحوادث و التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث يرجع الى الخبرة و السن، كما دلت بعض البحوث على ان عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال حيث يصبح هؤلاء لا يؤخذون الحد الكافي من الحذر تجاه اعمالهم و نتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها مدة عملهم.¹

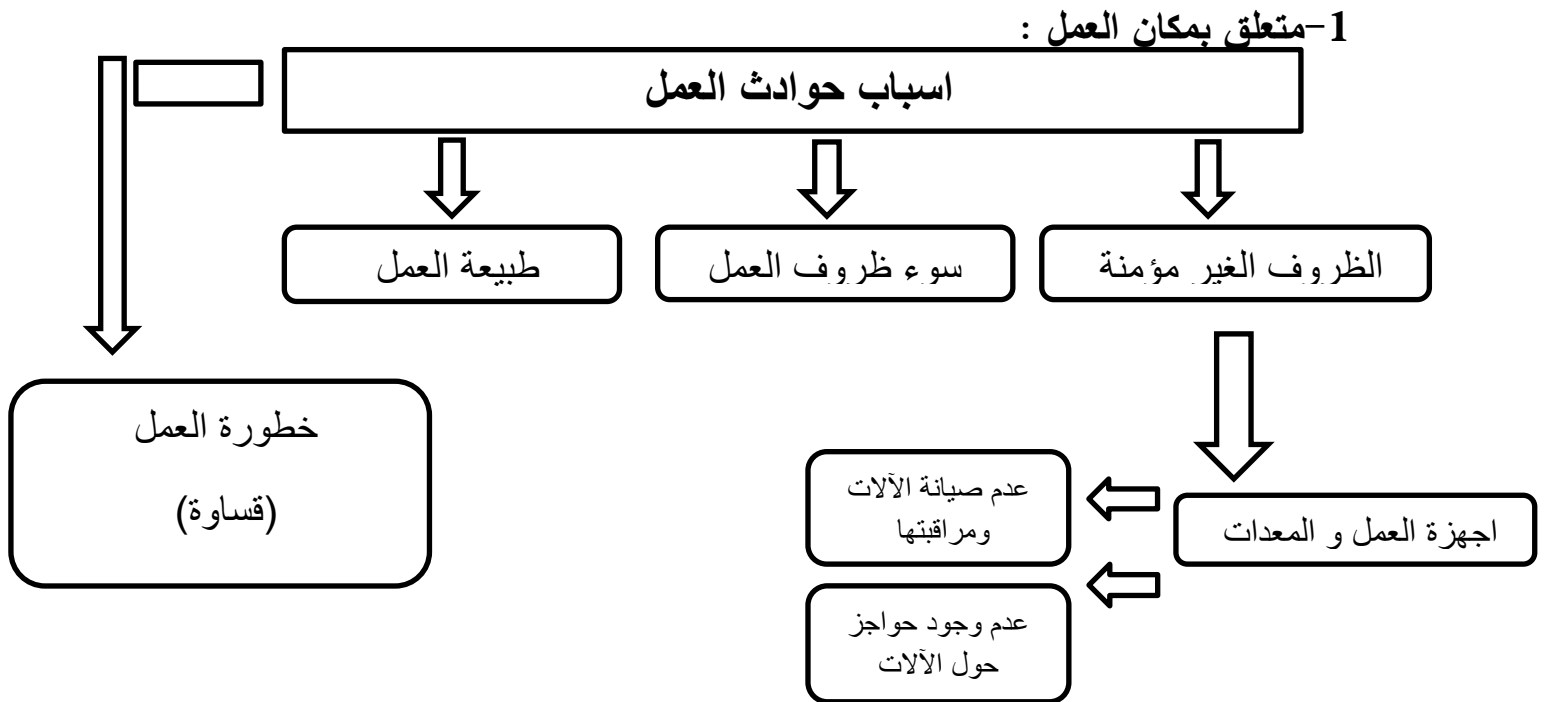
✚ الجنس: تعد نسبة الحوادث بين الاناث اكثر مما عليه من الرجال و يمكن تفسيره في الفروق بين الجنسين فمن المعروف ان النساء اقل اتزاناً من الناحية النفسية و هذا ما اكدت عليه "ان استازي" قائلة: " ان الذكور اقل تعرضاً من الاناث لتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية و الداخلية اي انه اكثر ثباتاً اولهم بعض الصفات الهامة التي تميزه و منها الثبات النسبي لدرجة الحرارة و اتزان عمليتي الهدم و البناء و ثبات النسبة بين المواد الحامضة و المواد في الدم وكذلك مستوى السكر في الدم وربما كانت كثرة الخجل الاغماء عند النساء اضافة الى كثرة المسؤوليات المنزلية و المهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة التي تزيد من الارهاق النفسي و الجسمي و من ثمة سهولة التورط في الحوادث و الاصابات.²

¹ احمد عزت راجع ، علم النفس المواعمة المهنية الهندسية البشرية و العلاقات الانسانية ، دار القومية للطباعة و النشر ، بدون طبعة ، مصر بدون سنة ، صفحة 362 .
²دليلة احمد هرفة مروة كواشي ، حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، قالمة ، 2013 2014 ، صفحة 3 .

✚ **طبيعة العمل:** اكدت احصاءات حوادث العمل معدل هذه الحوادث يزداد في الاعمال اليدوية و انه ثمة إحصاءات تشير الى ان للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كامل زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل و تفاقمت مسؤولياته و من ثمة يزيد معدل تورط في الحوادث.

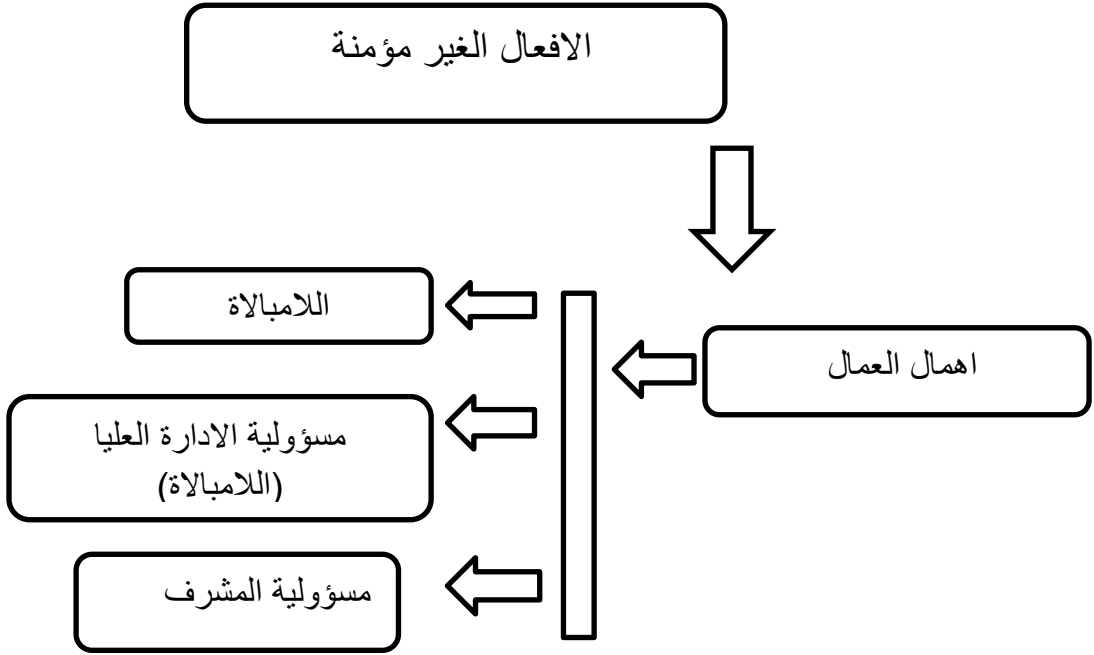
في احدى الدراسات، وجد ان معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي، بان نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء، و لوحظ ان انتاج عمال اصحاب الاعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر، عن مثيله عند عمال اصحاب الاعمال الخفيفة، و اذا اعتبرنا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الانتاج ، لوجدنا ان العمال اصحاب الاعمال الثقيلة جسميا يرتكبون نسبة اكبر من الحوادث.¹

الشكل رقم (01): يوضح اسباب حوادث العمل .



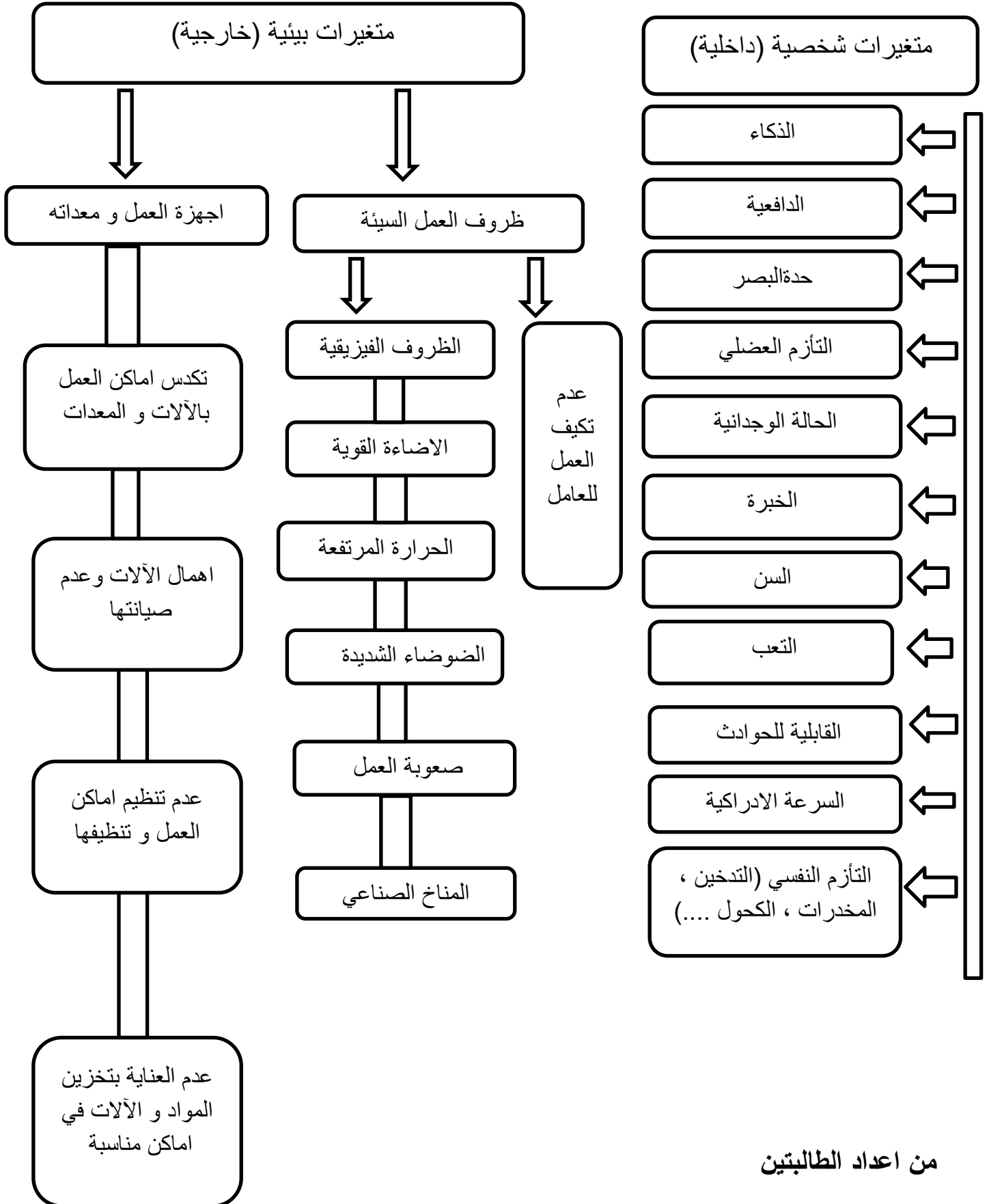
¹عيد الرحمان العيسوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار المعارف الجامعية للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، الاسكندرية ، 1990 .
صفحة 158 .

2 - متعلق بالعامل (الفرد):



من اعداد الطالبتين

الشكل رقم (02) : يوضح المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل .



3- اهم النظريات المفسرة لحوادث العمل.

✚ **النظرية القدرية:** يرى رواد هذه النظرية أن الناس صنفان احدهما سعيد الحظ، و الآخر تعيس الحظ، فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث و منهم من يفقد هذه الحصانة و يكون اكثر قابلية للحوادث بل و هناك من يصاب بصفة مستمرة بها.¹

✚ **النظرية الطبية:** و تقول هذه النظرية ان الشخص الذي له ميل الى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من امراض و اختلالات جسمية او عصبية، وان هذه الامراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث و الاصابات، لكن لا يمكن باي حال من الاحوال ان تكون هذه وحدها (الامراض) المؤولة عن التورط في الحوادث فقط اوضح "ORAF" 75,9% من الحالات ليس لها اسباب مرضية و ان 1,4% من الحوادث يمكن ان ترتبط بأسباب طبية و علل جسمية تتمثل اغلبها في الخلل السمعي و البصري.²

✚ **نظرية التحليل النفسي:** يرى اصحاب هذه النظرية ان اسباب الحوادث هي افعال مقصودة لا شعورية و هي تشبه الهفوات. يعتقد انصار هذه النظرية، ان الاصابة الجسدية انما هي عدوان لا شعوري موجه للذات، و يعتبر "فرويد" معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية و ان عقاب الذات هو احدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث.³

¹ احمد عزت راجح ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف للنشر ، بدون طبعة ، القاهرة ، سنة 1971 ، صفحة 29 - 32 .
² سليم نعامة ، مشكلات العمل و الانتاج في المؤسسات الصناعية ، دار عكرمة للطبع و النشر و التوزيع ، بدون طبعة ، سوريا ، 1991 ، صفحة 27 .
³ عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، طبعة الثانية ، مصر ، 1971 ، صفحة 31 .

يميل اغلب العلماء التحليل النفسي الى اعتبار المستهدفين للحوادث اشخاص يعانون من اضطرابات شخصية و ان التورط المتكرر في الحوادث ليس الا وسيلة من وسائل عقاب الذات.¹

➤ **نظرية الحرية و الاهداف و اليقظة:** تعرف هذه النظرية الحادث سلوكا عصبيا رديئا اي ناتجة عن بعض السلوك السيء الذي يحدث في بيئة سيكولوجية مواتية و غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافاة على عمله، فكلما تشبعت بيئة العمل بالفرص النفسية و الاقتصادية كلما كان سلوك العمل خاليا من الحوادث.²

➤ **نظرية الميل لاستهداف الحوادث:** تعد هذه النظرية من اقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من اكثرها شيوعا، و ترى ان الافراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث، و بصفة متكررة يطلق عليها اسم مشهد في الحوادث و هذا يرجع الى وجود بعض السميات³ الوراثية الخاصة و الطبيعية و التكوينية، فهم يقحمون انفسهم في السلوك الخطير.

➤ **نظرية الضغط و التكيف:** ترى هذه النظرية ان العامل الذي يوضع تحت ضغوط و توترات غالبا ما يكون عرضة للحوادث، كما تشير هذه الاخيرة (النظرية) الى التكيف العادي للضغوط المنبثقة من الظروف الخارجية (الفيزيكية) مثل: الاضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، التهوية، الرطوبة... الخ.⁴

¹ اشرف محمد عباس الباقي ، علم النفس الصناعي اسبابه و تطبيقاته ، المكتب الجامعي للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، مصر ، 2001 ، صفحة 264 .

² ابراهيم محمد عياش ، الامن الصناعي -الحوار المتمدن ، العدد 2213 ، 07 مارس 2008 .

³ محمود عباس عوض ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، بدون طبعة ، مصر ، 1971 ، صفحة 30 -32 .

⁴ عبد الرحمان محمد عيسوي ، علم النفس و الانتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ، بدون طبعة ، (د،ت) بدون سنة ، صفحة 225-227 .

✚ **نظرية الاجتماعية:** ان النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية الغير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن و الاسرة و المحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات و الاضطرابات المستمرة و التي يفاعلها مع ظروف العمل الفيزيكية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الاسباب يتطلب الامر تحسين الحالة الاجتماعية و الاقتصادية للعمال و معالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.¹

كما يرى رواد هذه النظرية ان الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها العامل يتفاعلها مع ظروف البيئة السيئة للعمل من شأنها ان تجعل العامل اسير الانفعالات و لاضطرابات النفسية المستمرة و بالتالي الوقوع الاصابات المهنية.²

4- عناصر و مصادر حوادث العمل.

✓ **عناصر حوادث العمل:**

✚ **الاصابة البدنية:**

"هي كل مساس بجسم الانسان ، كالجروح ، الكسور، فقدان الوعي و فقدان القوى العقلية...."³

فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع حيث يشمل الجسم ككل خارجيا و داخليا و يستوي ان يكون عضويا او نفسيا ، بغض النظر عن عمقه او سطحه.⁴

¹ محمود عباس عوض ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف مصر ، بدون طبعة ، مصر ، 1971 ، صفحة 40-41 .
² بن خالد عبد الكريم ، المقاربات النفسية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة ادراة ، العدد 31 ديسمبر ، 2017 ، صفحة 624 .
³ محمد مجدي البتيتي ، التشريعات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع ، بدون طباعة ، الاسكندرية، 2001 ، صفحة 312 .
⁴ محمد حسن قاسم ، قانون التأمين الاجتماعي ، المكتبة القانونية للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، الاسكندرية، 2003 ، صفحة 239 .

ان لإصابة البدنية هي كل ما يصيب الانسان في عاطفته ، او شرفه او كرامته ، فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون ان تسبب له خسارة مالية.¹

ان اصابة العامل بضرر معنوي، او مالي لا يعطي للحدث صفة مهنية علما بانه بالإمكان تعويضهما اما بتكليف الحادث الى حادث مرور او بالرجوع الى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي و الادبي.²

✚ يجب ان يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

اي يجب ان يكون خارج جسم العامل مثلا : وفاة العامل اثر استغلاله في جو شديد الحرارة، او تحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل لان ضربة شمس فعل خارجي.³

لا يشترط ان يكون الأصل الخارجي ماديا ،بل قد يكون معنويا مثلا: الوفاة نتيجة الخوف او الفرع من رؤية الحريق فيعتبر حادث عمل بالرغم من عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي و هو الحريق.⁴

لا يهم ان يكون الفعل الخارجي ماديا او معنويا، فقد يكون انهيارا او انفجار كما قد يكون امتناع عن ارسال الهواء الى منجم الذي يؤدي الى صدمة نفسية او عصبية.

¹ محمود جلال حمزة، العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 صفحة 98 .
² مصطفى جمال ، حمدي عبد الحمان ، التامينات الاجتماعية ،مؤسسة شباب الجامعة للنشر و التوزيع ، الاسكندرية،1974 ، صفحة 85 .
³ عامر سليمان عبد المالك ،الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية،المجلد2 منشورات الحلبي الحقوقية للنشر و التوزيع ، الجزائر،1998 ، صفحة 635-654 .
⁴ حسن بن عطية الحربي ، 2010 ،المفهوم القانوني لإصابة العمل ،دراسة مقارنة بين التشريع المصري و السعودي، مذكرة نيل شهادة الماجستير في الحقوق ، القاهرة، صفحة 120 .

توفير صفة مفاجأة في الحادث:

المقصود بها الشرط ان يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، او يكون الحادث الذي نشب بسبب خارجي عن جسم العامل و انتاب بصورة مفاجئة بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة و في المكان، و هذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الاصابة صفة حادث العمل.¹

يجب أن يكون الحادث او الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة الانتباه، اي ان تكون قد تمت في فترة زمنية محددة فتبدأ او تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثة حتى لو كان اثرها الضار لم يظهر الا بعد فترة من الزمن.

صفة العنف:

ذهبت بعض التشريعات الى اشتراط ان يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف، و اعتبرته من العناصر المهمة حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا امكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث و المرض سهلا، وصفت العنف من شأنها ان تنفي عن الحادث البطء و التدرج فيها، و يرى بعض العلماء بان تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار كان تصيب الآلة عين العامل او تقطع ذراعه بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كان يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد لآلة تقطع يد زميله في العمل.²

العلاقة السببية:

وهو اثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل فاذا ظهرت الجروح فور الحادث او الوفاة فلا اشكال و لا صعوبة في الاثبات ن و لكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث و

¹ عوني محمود عبيدات شرح قانون الضمان الاجتماعي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، عمان ، 1998 ، صفحة 122 .
² حمدان حسين عبد اللطيف ، احكام الضمان الاجتماعي ، الدار الجامعية ، بدون طبعة ، بيروت ، 1990 ، صفحة 284 .

يضل سببها غير معروف و انطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط اداء العمل بمكان العمل و زمانه، و يقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه ادائه، و يكون خاضعا فيه لسلطة و اشراف صاحب العمل، اما اذا نظرنا الى مدى ارتباط العمل بزمانه فنجد انه من اهم العناصر التي يجب ان يشترط في حادث العمل، هو ان يقع اثناء العمل و بسبب العمل اي اشتراط الرابطة الزمنية و السببية معا، و قد اخذ المشرع الجزائري بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستقيدا من الحماية القانونية.¹

✓ مصادر معلومات عن حوادث العمل:

📌 تاريخ وقوع الحادث:

الشه، اليوم، الساعة، مكان، وقوع الحادث.

ان الظروف المحيطة بالعامل دائما ما تتغير من يوم الى آخر و من ساعة الى اخرى، فعلى سبيل المثال يأتي العمال دوي العمل المتناوب بالنهار بعد التمتع بليلة كاملة من النوم، فان التعب يترك آثار واضحة في نهاية يوم العمل اكثر من بدايته، و كذلك الاضاءة تختلف في الليل و في النهار و كذا درجات الحرارة و البرودة و الرطوبة.

📌 تصنيف العمل و اعداده و وحداته:

ان معرفة هذه الاشياء تعطي معلومات نوعية من طبيعة العمل الذي وقعت فيه الحادثة، ان امكانية حدوث الضرر في بعض الاعمال و العمليات تختلف من عمل الى آخر، فاذا افترضنا سقوط عامل من على السلم فوحدة العمل تكون عبارة عن النزول من فوق السلم.

¹ قاسم محمد حسن، قانون التامين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون طبعة، مصر، 2003، صفحة 236 .

انماط الحوادث:

تتضمن المعلومات المطلوبة هنا طبيعة الحوادث و ليس من الضروري ان تكون المعلومات الوصفية مطلوبة و مفصلة.

السبب للمباشر للحادثة:

في هذا المصدر نذكر الاسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الافعال او الظروف المحيطة بالعمل او منها معاً، و هنا نعرف السبب الذي ادى الى وقوع الحادث او ما هي القواعد التي خرقتها العامل او اهملها في عمله و ادت الى ذلك.

نتائج الحادثة :

يشتمل الاصابات في جسم العامل او العمال ووصف الصلابة او الجروح و كذلك وصف للخسائر من الآلات و ما اصابها من تدمير و لكن غالباً ما لا يتمكن العامل الذي يحرر تقرير الحادثة من وصف مباشر للإصابات و الخسائر بدقة كاملة، لذلك يستعين ببعض المختصين حتى يتمكن من استقاء التقرير.¹

الخبرة:

يجب ان يوضح تقرير الحادثة مقدار الخبرة المطلوبة لأداء العمل و التي ادى نقائصها الى وقوع الحادثة و تفيد مثل هذه الخبرة بالعمل في وضع برامج الامن الصناعي.

المعطيات السيكولوجية:

يجب ان يحتوي التقرير على نتائج تطبيق الاختبارات و الاستعدادات و كذلك اختبارات الشخصية و اختبارات التحصيل على الاشخاص الذين تأثروا بالحادثة.

¹ كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية للنشر ، بدون طبعة ، بيروت ، 1996 ، صفحة 128 .

مثل هذه المعلومات تساعدنا في التعرف عما اذا كان هناك اسباب شخصية متصلة بوقوع الحادث ام اسباب فيزيقية، وقد تكشف هذه المعطيات و الاستعدادات عن عدم وجود استعدادات كافية الطبيعية الكافية و اللازمة لأداء العمل، و قد تكشف اختبارات الشخصية عن بعض سمات العدوان او الاهمال، و كذلك عن عدم المام العامل بالمهارات المطلوبة لأداء العمل.¹

5- انواع الحوادث و التكاليف الناتجة عنها

أ- انواع الحوادث :

✚ **الجروح القطعية:** و تنتج عن استخدام العتاد و الادوات الحادة ، كالسكاكين و الزجاج و الالواح المعدنية و المناشير بأنواعها، و تتميز هذه الاصابات بالنزف الحاد و تكون سبب او تؤدي الى حد البتر للعضو المصاب.

✚ **الجروح الوخزية:** و تحدث نتيجة استخدام الابر و المسامير و الآلات الحادة قطع الزجاج المتناثرة، و اهم ما يميز هذه المجموعة صفر المنطقة المصابة و عمقها و صعوبة تحديدها و التعرض للمضاعفات ، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح و قد يخترق الجسم الواخز المفاصل.

✚ **الجروح الداخلية و العميقة:** و تنتج عن الانفجارات و السقوط من الاماكن المرتفعة او الحوادث السيارات و تصيب الاجهزة الداخلية متسببة في النزف الداخلي.

¹ كامل محمد عويضة ، نفس المرجع السابق ، صفحة 130 .

✚ **الكسور واصابات العمود الفقري و الراس:** و تنتج عن السقوط من ارتفاع او سقوط اجسام ثقيلة او حوادث الطرق ، و قد تؤدي الى البتر او اصابات خطيرة كارتجاج المخ و مضاعفاته او الانزلاق و قد تؤدي الى شلل جزئي او الكامل.

✚ **الحروق:** و التي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه الى النار او الى درجات الحرارة المرتفعة في البيئة العمل.¹

ب- التكاليف الناتجة عن حوادث العمل :

تصرح الاحصائيات ان الصناعة مهما كان نوعها تخلف عشرات الآلاف من الضحايا و العجزة و المعطوبين نتيجة لحوادث العمل مهما كانت بسيطة او خطيرة، فبالنسبة العامل المصاب يكون محروم من ممارسة اهم النشاطات في حياته ، فيصبح بلا عمل بعد ان كان هو المسؤول عن العائلة فتعرقل حياة هذه الاسرة و تتعرض الى المزيد من المشاكل . اما بالنسبة للمؤسسة تكون هناك تكاليف مباشرة و غير مباشرة.

✚ **التكاليف المباشرة:** يقصد بها:

- الاجور التي تدفع للمصابين اثناء تغييهم بسبب الاصابة .
- نفقات العلاج و الادوية .
- التعويضات التي تدفع للمصابين بسبب العاهات التي تحدث لهم نتيجة الاصابة .

¹ عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح لنشر ، بدون طبعة ، الكويت ، 1994 ، صفحة 145 .

- الخسائر التي تلحق بالآلات و التركيبات و الاجهزة و المواد الاولية و ادوات العمل.¹

التكاليف الغير المباشرة: و تشمل:

- تجمعهم حول العامل المصاب بدافع الفضول او الشفقة.
- الدعر و الاضطرابات و حبوط الروح المعنوية.
- مساعدتهم لزميلهم المصاب.
- الوقت اللازم لاختيار عامل آخر بدلا من العامل المصاب.
- ضياع الوقت في اعادة توزيع العمل.
- تأخير في تلبية الطلبات المتقاعد عليها و هذا ما يخلف دفع غرامات عن مدة التأخير.
- ضياع جانب من الارياح.²

¹Baedt (ch) et autre ,Organisation rationnelle de la sécurité dans l'industrie , paris ,Ed . de l'organisation . t. 1 , 1967 , page 36 .

² محمد نجيب توفيق و عبد الله محمد بارزعة ، العلاقات الصناعية في الشركات و مؤسسات العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، بدون طبعة ، القاهرة ، 1966 ، صفحة 588-589 .

خلاصة الفصل :

تعتبر حوادث العمل و اصاباتهما من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع ادارة الموارد البشرية والاطراف المعنية الاهتمام بها، و بدل المزيد من الجهود مع اشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة و الاجراءات الضرورية لتقليل قدر الامكان منها، و الحقيقة ان مشكلة حوادث العمل ظاهرة معقدة تتفاعل فيها الاسباب الانسانية و المادية، و لمعرفة الاسباب الحقيقية لحوادث العمل و العوامل المؤثرة فيها و اتخاذ الاجراءات اللازمة للحد منها، لا بد من التحقيق فيها و اعداد تقارير و سجلات خاصة بها، من اجل امكانية قياسها و الذي يسهل على المؤسسة معرفة مستوى الامن الذي يدل عليه معدل تكرار و خطورة حوادث العمل.

الفصل الثاني

تمهيد:

تعتبر السلامة و الصحة المهنية، العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة و صحة العمال داخل المؤسسة و خارجها. و ذلك من خلال توفير بيئة عمل امنة خالية من كل مسببات الحوادث من جهة و المحافظة على الممتلكات من الخطر و التلف و الضياع من جهة أخرى، و لا يتم ذلك إلا عن طريق توفير مجموعة من الاجراءات و القواعد و النظم وضعت في اطار تشريعي. و في هذا الفصل سنتعرف على كل ما يتعلق بثقافة السلامة المهنية.

1- تعريف السلامة المهنية

تعرف السلامة المهنية بأنها حماية الموارد البشرية من الأذى و الضرر الذي يخلفه لهم الحوادث في مكان العمل و يظهر هذا الأذى نتيجة حادث متمثل في كسور، جروح، اختناق.¹

نذكر بعض التعاريف للسلامة المهنية:

هي ذلك الفرع الذي يرمي الى تهيئة جميع الظروف سواء كانت اجتماعية او نفسية او مادية التي تتبنى اكبر انتاج مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، تهتم السلامة المهنية بحل المشكلات الصناعية علميا و الكشف عم الظروف الانسانية للعمل.²

و تعرف كذلك على انها توفر الشروط و المواصفات الفنية و الاجراءات التنظيمية في مكان العمل لجعلها امنة و صحية اي انها تقع فيها حوادث و لا تتشا عنها اصابات مهنية.³

يقصد بالسلامة المهنية "حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري"⁴، وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتائجه فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح، والحروق، والاختناق وغيرها⁵.

¹ عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ادارة وائل للنشر، الاردن، ط1، 2005، ص 570

² رمضان السيد، حوادث الصناعية و الامن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1984، ب د ط ، ص 88

³ سنان الموسوي، ادارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها، دار المجدلوي للطبع و التوزيع، ط1، عمان، 2004 ، ص 266.

⁴ بوخمخ عبد الفتاح، على موسى حنان، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل (henkel)الجزائر، المتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، 11/10 نوفمبر 2009 ،ص2.

⁵ عمر وصفي عقيلي،إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي،دار وائل للنشر،الأردن،ط1، 2005، ص5

كما انها مجموعة من الاجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين و الحد من خطر المعدات و الآلات على العمال في المنشأة و محاولة منع وقوع الحوادث او التقليل من حدوثها و توفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.¹

لخصنا في الاخير ان السلامة المهنية تعرف على انها مجموعة من التدابير و الاجراءات الوقائية و مجموعة من الوسائل التي تتخذها ادارة المنظمة لاستشارة العاملين و مشاركتهم و تحفيزهم لتوفير ظروف عمل تضمن السلامة المهنية و تجنب وقوع الحوادث.

2- مراحل تطور نظام السلامة المهنية

يمكن تقسيم التطور التاريخي لنظام الصحة و السلامة المهنية تبعاً لمجموعة من الفترات الزمنية الى ما يلي:

✓ الصحة و السلامة المهنية خلال مرحلة ما قبل التاريخ:

تعتبر الحضارة البابلية من أول الحضارات التي وضعت مبادئ و اسس حماية العمال، باعتبار تشريعات حمورابي (2000 ق.م) أول التشريعات لحماية العمال أثناء عملهم.

وظهر أيضاً هذا الاهتمام في الحضارة المصرية في وقت لاحق وخصوصاً في عهد رمسيس الثاني (حوالي 1500 ق.م)، الذي كان مشرفاً على مشروع بناء كبير وهو المرسوم، حيث انشأ الخدمة الطبية لرعاية العمال و ذلك لضمان الحفاظ على قوة عاملة كافية لبناء هذا المعبد الضخم الذي يحمل اسمه

• الصحة والسلامة المهنية خلال مرحلة ما بعد الميلاد وما قبل الثورة الصناعية :

أعطوا الرومان أهمية كبيرة لسلامة والصحة المهنيين، كما يتبين من بقايا مشاريع البناء الخاصة بهم، وبتطور الحضارة الرومانية تطورت كذلك الاهتمام بالصحة و السلامة

¹ غسان خليل علوة، السلامة والصحة المهنية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني-<http://www.safety.eng.com>

المهنيين و كان ذلك عن طريق فيليبوس أوريلوس بأطروحته عن الأمراض الرئوية لعمال المناجم ، و أطروحة دي ري ميتالिका التي اكد فيها على الحاجة إلى التهوية في المناجم .

و كان في الحضارة الإسلامية العديد من التشريعات سواء في القرآن أو السنة الإسلام حول الصحة والسلامة المهنية كمن خلال قوله تعالى: " ولا تلقوا بأيديكم الى التهلكة" وفي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم : عن أبي هريرة (رضي الله عنه) عن النبي (صلى الله عليه وسلم) أنه قال: "للمملوك طعامه وكسوته ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق" رواه مسلم ،

• الصحة والسلامة المهنية خلال الثورة الصناعية :

كانت أنداك عمالة الأطفال في المصانع شائعة بساعات عمل طويلة وظروف غير صحية وغير آمنة. وبعد تفشي الحمى بين الأطفال العاملين في مصانع القطن في إنجلترا، بدأ الناس بالمطالبة بتحسين ظروف العمل في المصانع و أجبر ذلك الحكومة على إصدار قانون الصحة والأخلاق عام 1802، ويعد هذا بمثابة حجر الأساس في التشريع وبداية التدخل الحكومي في السلامة في مكان العمل .

وفي الولايات المتحدة عندما بدأ القطاع الصناعي في النمو، كانت ظروف العمل الخطرة شائعة السلامة في هذا البلد ففي عام 1869 تم تأسيس مكتب إحصائيات العمل لدراسة الحوادث الصناعية والإبلاغ عن المعلومات ذات الصلة حول تلك الحوادث وشهدت هذه الفترة أيضا ظهور منظمة العمل الدولية 1919 التي أرست مفاهيم حماية العمال ومختلف حقوقهم أثناء مزاولتهم للعمل وتعزيز ظروف العمل والبيئة السليمة والأمانة والصحية.

• الصحة والسلامة المهنية خلال فترة الحرب العالمية الثانية:

تعود جذور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية كنظام متكاملتاريخيا الى فترة الحرب العالمية الثانية متمثلة في حركة السلامة، حيث قامت العديد من الشركات و بطريقة ممنهجة بالتخفيض من الحوادث، ونتج عنها ظهور أنظمة إدارة للصحة والسلامة المهنية .

• الصحة والسلامة المهنية خلال سبعينات وثمانينيات القرن العشرين:

إن الاهتمام العالمي بنظام الصحة والسلامة المهنية وتطوره جاء تبعا للكوارث صناعية التي شهدها العالم، بدءا من حادث فليكس بورغ، وهي قرية دمرت نتيجة انفجار منشأة نايبيرولتد، ثم الانفجار خطير مصنع لتصنيع المواد الكيميائية بإيطاليا، تليها كارثة بيبير ألفا والتي تعد أسوء كارثة انفجار لمنصة بحرية لاستخراج النفط في التاريخ ، ويعتبر الكثير من خبراء الصحة والسلامة المهنيين هذه الكارثة نقطة تحول في مسار نظام الصحة والسلامة المهنيين، و أصبح نظام التحكم في أخطار الحوادث الكبرساري المفعول في المملكة المتحدة في 1 أبريل 1999 . تلاها صدور مجموعة من القوانين والتنظيمات لمختلف الدول.

• الصحة والسلامة المهنية خلال فترة التسعينات وظهور المعايير الدولية لنظام

الصحة والسلامة المهنية:

شهدت هذه الفترة أيضا ظهور أنظمة عالمية لحماية الصحة والسلامة المهنية أرست معايير ومتطلبات دولية فتم تشكيل مجموعة الخدمات الاستشارية للصحة والسلامة المهنية (OHSAS) لإنشاء نهج موحد واحد.

• نظام الصحة والسلامة المهنية خلال القرن 21 :

أهم ما جاء خلاله مواصفة ISO 45001 التي تعتبر آخر ما توصل اليه مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية، وهو معيار دولي جديد يوفر إطارا للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة للعاملين.¹

و يمكن تلخيص هذه الفترات في الجدول التالي :

الفترة الزمنية	أهم ما جاء فيها
ما قبل التاريخ	ظهور مبدأ تعويض العمال- تشريعات حمورابي الرعاية الصحية للعمال في العمل-رمسيس الثاني
ما بعد الميلاد و ما قبل الثورة الصناعية	ظهور مفهوم الأمراض المهنية- الحضارة الرومانية مفهوم الملائمة و تقييم المخاطر-الحضارة الاسلامية
خلال الثورة الصناعية	ظهور المنظمات الخاصة بالسلامة المهنية وتأسيس مكتب إحصاءات العمل و منظمة العمل الدولية 1919
الحرب العالمية الثانية	ظهور نظام الصحة و السلامة المهنية كنظام متكامل

¹ تور الهدى حدادي، امينة مخلفي، التطور التاريخي و القانوني لنظام الصحة و السلامة المهنية، دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الجزائرية الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، المجلد6، العدد1، 2021، ص112-115

تطور الاهتمام العالمي بالصحة و السلامة المهنية و صدور مجموعة من القوانين و التنظيمات في المجال	فترة السبعينات و الثمانينات و القرن العشرين
ظهور المعايير الدولية للصحة و السلامة- سلسلة OHSAS18000 عام 1999	فترة التسعينات المهنية
موصفة ISO 45001 وهو معيار دولي جديد يوفر للمؤسسة إطار لإدارة المخاطر و الاهتمام بصحة العامل	القرن 21

جدول رقم 1 : يوضح تاريخ ومراحل السلامة المهنية

3-اليات و معدات السلامة المهنية

هي مجموعة من الوسائل التي يستعملها الشخص في تغطية و حماية جزء من الجسم او الجسم كله، للتقليل من الخطر الناتج عن تأثير المخاطر في الميدان او مكان العمل.¹

بحيث تعمل معدات الحماية على منع الحوادث او التقليل من حدتها و تتمثل هذه المعدات فيما يلي:

- النظارات الواقية.
- الكفوف البلاستيكية.
- المرابيل.
- سدادات الاذن للوقاية من الاصوات العالية و الضوضاء.

¹ محمد عبد الرضا الشمري، السلامة و الامن الصناعي، دار الصف للنشر و التوزيع، ط1، 2008، ص41

- الخوذات و اغطية الرأس.
- أحذية السلامة و الاحذية العازلة.
- أحزمة الامان.
- أقنعة الوجه.
- ملابس العمل ذات المواصفات المختلفة عن الملابس العادية.
- الكمامات.
- يوضح الجدول الموالي معدات الوقاية و مادة التصنيع و الهدف من استعمالها والفئة التي تستعملها:

المعدات	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
القفازات	القماش	الوقاية من الاوساخ	للاستعمال العام
	الجلود	الوقاية من الاطراف الحادة	لنقل المواد ذات الاطراف الحادة
	البلاستيك	الوقاية من الاطراف الحادة	صناعة الكيمياويات
	الصوف و القطن	الوقاية من الجروح و الخدش	الانشاءات
	المطاط	الوقاية من الكهرباء و البيولوجية	عمال الكهرباء
	الاسمنت او الامنيت	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر و اللحام

عمال تشكيل المعادن بالضغط	الوقاية من التأثيرات الكهربائية	الجلود ذات النسيج الفولاذي	
العاملون على الآلات الزجاجية	الوقاية من الاهتزازات	القماش القطني	
صناعة الأخشاب	حماية العينين من تطاير الغبار و الأجسام الدقيقة الساخنة	البلاستيك الشفاف	النظارات
عمليات اللحام	حماية العينين من تطاير الشرر و الجسام الدقيقة الساخنة	البلاستيك المقاوم للحرارة و الخدش	
عمليات الخراطة و الجلبخ	الوقاية من الريش المتطاير بسرعة بطيئة و أحجام صغيرة	البلاستيك الشفاف	الواقيات
الصناعات المعدنية	الوقاية من تطاير الأجسام المعدنية ذات الأحجام الكبيرة و بسرعة عالية	الينك المعدني و الفولاذي	
اللحام و عمليات السكب و الصهر	الحماية من الحرارة العالية و الإشعاعات	الفبيرجلاس او مواد معدنية عاكسة للحرارة	

الجدول رقم 2: يوضح معدات الوقاية و مادة صنعها و الهدف من استعمالها و الفئة التي تستعملها:¹

¹ ناصر منصور الروسان، رزان ابراهيم ابو صالح و اخرون، الامن الصناعي و السلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الاردن، ط2، ص99-100

4- إجراءات و برامج الصحة و السلامة المهنية

ان المؤسسات و الشركات الصناعية تسعى الى مجابهة الاخطار النفسية و المهنية و السلوكية للعمال داخل المؤسسة و ذلك عن طريق تصميم برامج السلامة المهنية و بمشاركة فاعلة و تتمثل فيما يلي:

- توضع هذه البرامج من قبل لجان السلامة المهنية و بمشاركة جميع اقسام المؤسسة اضافة الى العاملين من خلال ما يقدمونه من مقترحات و ما يمتلكونه من خبرات عملهم.
- مناقشة و اعلان برامج السلامة المهنية في وسائل متعددة كالمحاضرات و الافلام و المعارضات و البرامج الحاسوبية.
- اشعار المشرفين و توضيح كيفية ادارة السلامة المهنية و تدريب العاملين على استخدام المعدات بشكل امني.
- الاعتماد على لجان الحوادث و تحديد مواقع و تقويم برامج السلامة.¹
- الربط بين الحوافز و السلوكيات الايجابية في مجال الامن و السلامة المهنية مع الأخذ باقتراحات العاملين و تقديم جوائز لمن يشير سجلهم المهني الى انخفاض معدلات الحوادث او الامراض و المشاكل الصحية في العمل.²
- تجهيز المؤسسات بجدران و اسقف و اعمدة ملساء ناعمة للتقليل من تراكم الاوساخ و الاتربة و سهولة التنظيف و بألوان مناسبة و يجب ان يعمل حسب الاضاءة المناسبة للسقف، كما يجب ان يحتوي مكان العمل على نوافذ كبيرة للاستفادة من

¹ سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الاردن، ط3، 2011، 311-312
² فايد نوال، حوادث العمل و اثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "حمد مدغري"، سعيدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنظيم، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، 2016/2015، ص52

الضوء و الهواء النقي و توسيع المداخل و المخارج بنسبة عدد العمال، و يجب تزويدها بالإرشادات و الدلائل التي تدل عليها و كذلك توفير اماكن الراحة.

➤ يتم تنفي برامج الصحة و السلامة المهنية بعدد من الطرق التي يجب ان نتبعها او نوفرها، و لكن ما يربط بينهما هو المشاركة الفعلية للعمال بهذه الطرق، ما كعامل ايجابي في انشائها او كوجود مركزي و تصبح الاساس لواقع امن و مأمون بالنسبة له و منها:

• التوعية و التثقيف:

و هي تعتبر من اكثر الوسائل اهمية و تتم عن طريق اتباع سبل عديدة و من بينها: النشرات و الكراريس التعليمية، الملصقات الجدارية و الإعلانات الافلام السينمائية و استخدام الوسائل السمعية البصرية، اقامة المعارض الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، عقد الندوات الخاصة بأمر الصحة و السلامة المهنية.¹

• تحديد المخاطر:

تعتبر هذه العملية من العمليات الاساسية لنجاح برامج الصحة و السلامة المهنية، و يتم ذلك بطريقتين هما:

أ- طريقة الحواس: و هي استخدام الحواس الخمسة في تحديد بعض المخاطر، حيث ان هذه الطريقة معنية ببعض المخاطر المعتمدة على الحس.

ب- طريق القياس: هو استخدام الاجهزة القياسية لتحديد المخاطر بشكل رقمي مثل شدة الضجيج، و من اهم طرق تحديد المخاطر ما يلي:

¹عثمان فريد رشدي، الصحة و السلامة المهنية، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، 2013، ص25

1. من خلال الجولات التثقيفية.
2. من خلال اجتماعات و مناقشات لجنة السلامة العامة.
3. من خلال تقارير مشرف السلامة.
4. من خلال تقارير رؤساء الاقسام.

• تحليل المخاطر:

تهدف عملية التحليل الى معرفة اصل المشكلة المؤدية الى تحقيق الخطورة و عليه ايجاد الحلول المناسبة للحد من هذه المخاطر بطريقتين هما:

- أ- الطريقة الاستقرائية: يتم عن طريقها تحليل عوامل خطورة معينة لم يقع الحادث بسببها.
- ب- الطريقة الاستنتاجية: يمكن إتباع هذه الطريقة بعد وقوع الحادث حيث تعتمد هذه الطريقة على الاستنتاج من خلال جمع المعلومات و طرح الاسئلة.¹

• تصنيف الاصابات:

1. معرفة السبب او المسبب الرئيسي لوقوع الحوادث.
2. معرفة اكثر الاسباب المؤدية لوقوع الحوادث.
3. تحديد اكثر الاماكن الجسمية عرضة للإصابات او التلف.
4. وضع الحلول المناسبة.

¹ عدنان سلطان، ادارة انظمة الامن و السلامة المهنية و الصحية 2010، مقال منشور على الموقع الالكتروني: <http://www.arab-eng.org/vb/84180.html>

5. دوافع الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية

تدعو الحاجة إلى الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية، نظرا للاعتبارات التالية:

(1) الاعتبار الانساني:

يعد العامل البشري أهم سبب للحاجة الى الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية؛ نظرا للإصابات و الأمراض التي تلحق بالعامل، و التي تسبب له الألم و المعاناة بسبب الآثار الجسدية و النفسية و الاجتماعية المترتبة عنها، كما يلي:¹

أ- الأثر الجسدي: قد يكون للحوادث و الأمراض المهنية آثار ضارة على العمال، مثل العجز الجزئي أو الكلي والأمراض المزمنة... و غيرها من الإصابات التي تصيب العامل بمعاناة شديدة و لا يساويها أي تعويض.

ب- الأثر النفسي: تتعكس الحوادث و الأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل و معنوياته، اذ يشعر بالخوف الدائم؛ اذ يمارس عمله في بيئة مليئة بالأخطار التي تهدد صحته، حياته و مستقبله.

ج- الأثر العقلي: "العقل السليم في الجسم السليم" مقولة يعرفها معظم الناس زيادة الضغط في العمل يمكن ان تجعل العمال يشعرون بالقلق والاكتئاب، وتفقد قدرتهم على التركيز و التفكير بشكل صحيح.

د- الأثر الاجتماعي: إن الأضرار الصحية، العجز، الأمراض المزمنة، الوفاة... الخ تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية. فوفاة عامل يعيل أسرة و إصابته بعجز دائم، يجعل أفراد أسرته في ضياع، و هذا الأثر لا يستهان به في المجتمع". ففي فرنسا أثبتت الدراسة الإحصائية -من خلال سجلات حوادث العمل الموجودة في صندوق الضمان

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان ، 2005 ، ص: 575 ، 576.

الاجتماعي- أن العامل حتى لا يصاب بحادث عمل، له حظ واحد على خمسة (في المعدل)، و أنه تعرض لخمسة حوادث عمل طوال حياة عمله¹ كما بينت دراسة أخرى، ارتفاع عدد الوفيات بسبب الحوادث و الأمراض المهنية من 1651 وفاة سنة 1960 إلى 2383 وفاة سنة 1971، أي بزيادة قدرها حوالي 20% . هذا ما يعد دليلا واضحا على تقادم أخطار العمل، و ضرورة الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية¹

(2) الاعتبار الاقتصادي:

تتطلب الاعتبارات الاقتصادية الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية لما لها من تأثير على المؤسسات و الاقتصاد الوطني على النحو التالي:

أ- بالنسبة للمؤسسة: للحوادث و الامراض المهنية تأثيرات عديدة، مما يؤدي الى انخفاض الانتاجية المؤسسية و زيادة تكاليف التشغيل المباشرة و الغير مباشرة. هذا الاخير عبء اقتصادي و امتلاك غير عادي لعوامل الانتاج التي تؤثر سلبا على انتاجية و ربحية الشركة و تهدد بقائها بمرور الزمن. "في إحدى الدراسات التي أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة الدافع إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث و الأمراض المهنية، تبين أنه يتمثل أساسا في تخفيض التكاليف المترتبة عنها. حيث أجاب 98% من الذين شملهم الاستقصاء، أن دوافع الإدارة العليا لتأييد برامج الوقاية، يتمثل في تخفيض تكاليف التشغيل."²

ب- بالنسبة للاقتصاد الوطني: انخفاض انتاج المؤسسات، زيادة الوقت الضائع، زيادة العويض عن الحوادث و المراض، فقدان اليد العاملة الماهرة و المدربة ... كل هذه العوامل تؤثر على الناتج القومي الاجمالي و بالتالي الاقتصاد الوطني لأي دولة. ان الاهتمام بالصحة و السلامة المهنية و الوقاية من الاخطار هو الان شرط

¹محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص:195.

²سعاد نايف بنوطني، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص:469

ضروري للتنمية و تقدم أي بلد. على سبيل المثال، في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1947، اصيب مليون عامل و توفي 17.000 في القطاع الصناعي. اما الخسائر الناتجة فتقدر بما يلي: 5000 مليون دولار، و قدرت تكلفة الحوادث و الامراض المهنية في انجلترا عام 1984 بنحو 1200 جنيه استرليني أي ما يعادل 7.8% من الناتج القومي الاجمالي.¹

(3) اعتبارات اخرى:

بالإضافة إلى الاعتبارات المذكورة أعلاه ، هناك عوامل أخرى تتطلب الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ، حيث يمكن أن تؤثر على ربحية المنظمة واستمراريتها ، على الرغم من صعوبة التقييم المالي. ومن أهم هذه الاعتبارات ما يلي:

أ- **تخفيض معدل دوران العمل:** التركيز العام على الصحة والسلامة المهنية ؛ فهو يخلق إحساساً بأهميتها بين العمال وأن الحكومة لا تستخدمهم ببساطة لتحقيق أدوات لتحقيق أهدافهم. مما يؤدي إلى معنويات أعلى ورضا أعلى مما يقلل من فرص تركهم للوظيفة.

ب- **تخفيض معدلات الغياب:** تحسين ظروف العمل وتقليل الحوادث والأمراض المهنية التي تؤدي إلى تقليل أيام التغيب للعمال.

ج- **تحسين سمعة المؤسسة و علاقتها العامة:** التركيز على الصحة والسلامة المهنية يمكن أن يخلق سمعة طيبة للمؤسسة بين المنافسين ويحسن علاقاتها العامة، مما يسمح لها بالتمتع بالقدرة على البقاء في أفضل حالاتها وجذبهم.²

¹ وفيه أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994، ص:48

² حنان علي موسى، الصحة و السلامة المهنية و اثرها على الكفاءة الانتاجية بالمؤسسة الصناعية، مذكرة شهادة الماجستير في علوم التسيير، الجزائر، 2006-2007، ص13

خلاصة الفصل:

نستنتج في الاخير من خلال ما قدمناه في هذا الفصل ان ثقافة السلامة المهنية تسعى لتحقيق الحماية و توفير الامن و الامان للعاملين و تهدف لتوعية العمال من خلال نشر الثقافة لضمان الفرد و ضمان سيرورة الانتاج و العمل و هي جزء اساسي تقوم بتصميم هيكل السلامة و وضع اجراءات وقائية حسب بيئة العمل لتصميم نموذج صحيح يحد من حوادث العمل.

الفصل الثالث

تمهيد:

بعد استعراضنا في الفصل الأول للدراسة النظرية الذي انطلقنا منه في دراستنا، يأتي الفصل الثاني المخصص للدراسة الميدانية تدعيماً للفصل الأول ومن أجل التحقق من فرضيات دراستنا، لأن دراستنا تتعدى الجانب النظري المنطلق منه وتتطلب دعمها ميدانياً، لذلك فقد جاء هذا الفصل ليتناول تعريف أدوات جمع البيانات و عرض ما جاء منها ، ثم استخلاص النتائج و تقديم الاقتراحات.

التعريف بالمؤسسة المستقبلية

التعريف بمؤسسة سوناطراك

نبذة تاريخية عن مؤسسة سوناطراك :

قبل التطرق الى نشأة شركة سوناطراك نتطرق الى تعريف رمز الشركة LOGO اللون الاسود يمثل البترول البرتقالي يمثل الصحراء و تعني كلمة سوناطراك.

الشركة: SO.....SOCITE

الوطنية: NA.....NATIONALE

النقل: TRA.....RANSPORT

تسويق: C.....COMERCIALE

المحروقات: H.....HYDROCARBUR

اي الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات .

انشئت سوناطراك بموجب مرسوم رئاسي رقم 63-491 المؤرخ في 31 ديسمبر في الجريدة الرسمية 10 جانفي 1964 المجلة في السجل التجاري رقم 384848 و منذ تأسيسها سنة 1963 تعتبر المورد الاساسي لإنعاش الاقتصاد الوطني وجلب العملة الصعبة . وقد كان اول انجاز حققته سوناطراك هو انجاز خط الانبوب البترولي الذي يربط حوض الحمراء بميناء ارزيو و الذي يصل طوله حوالي 805 كلم.

انحصر نشاطها آنذاك على نقل و تسويق المحروقات , و تواجدت في ميدان صناعة البترول من البحث على توزيع ما ادى على تعديل قانون خاص بها، ففي 22 سبتمبر

1966 اصدر مرسوم رئاسي رقم 292-66 الذي ينص على توسيع مهام الشركة فب عدة مجالات و اصبحت سوناطراك الشركة الوطنية للبحث و انتاج و نقل وتسويق المحروقات.

افرزت اتفاقية المجمع التي عقدت في اكتوبر 1968 نوعا جديدا من العلاقات، و في سنة 1969 انضمت الجزائر الى الدول المصدرة للنفط، حيث اخذت قطاع المناجم، فمنذ ان بسطت الجزائر سيادتها على الموارد المنجمية تكلفت سوناطراك بتحقيق مشاريع كبرى وقد مرت بإصلاحات جذرية، ففي 1971/02/24 قام الرئيس الراحل هواري بومدين بتأميم المحروقات و الذي تجسد على ارض الواقع بتقديم المرسوم الرئاسي في 1971/04/12 بإصدار القانون الاساسي للمحروقات فكانت بداية الانطلاقة الحقيقية لسياسة تقويم المحروقات لصالح التنمية الوطنية.

وفي بداية الثمانينات، تم تطبيق قانون اعادة الهيكلة حيث نتج عنها 17 مؤسسة وطنية من اهمها:

- المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز SONALGAZ
- المؤسسة الوطنية لتكرير البترول NAFTEC
- المؤسسة الوطنية لتوزيع المنتجات البترولية NAFTAL

وفي الفترة ما بين 1980-1985 تم اعداد تنظيم الشركة و طبق عليها احكام اعادة الهيكلة بإنشاء 17 مؤسسة وطنية مستقلة.

و في فترة 1990 فتحت السلطات الجزائرية ابوابها امام المستثمرين الاجانب و دخلت في سياق العصرية بدخول الجماعة العالمية للبترول سنة 1992 و من بين الشركات الاجنبية PETROCANADA الكندية و AGIP الايطالية و TOTAL الفرنسية، تم تغيير الهيكل للشركة على يد الرئيس المدير العام شكيب خليل و هذا في 2002/01/17 حيث تم خلال

هذا التغيير ضم الهياكل العلمية ولا وظيفة، و هذا يهدف الى تقليص من مراكز المسؤولية ومساعدة الادارة العامة في تحقيق اهداف التنمية.

بعد سنوات من النشاط حققت الشركة مهمتها على احسن وجه، وذلك خدمة للتنمية الاقتصادية و الاستغلال الطاقوي للبلاد، كما حققت تحكها التكنولوجي و حضورها الفعال بالأسواق العاملة بمساعدة فرعين مستقلين :

SONATRACH PETROLUM CORPORNATION ومقرها لندن،
و SONATRADIND ومقرها امستردام.

سوناطراك.....تم نشاطات توليد كهرياء، الطاقات الجديدة و المتجددة تحلية مياه البحر،كذلك البحث و استغلال الطاقة المنجمية.

تنشط سوناطراك في الجزائر وفي عدة بلدان العالم افريقيات (مالي، نيجر،ليبيا، مصر) و اروبا (اسبانيا، ايطاليا، البرتغال، بريطانيا العظمى) وكذلك الولايات المتحدة الامريكية برقم اعمال يقارب 1.56 مليار دولار محقق سنة 2010.

سوناطراك.....مؤسسة ذات بعد استراتيجي ، تحتل المرتبة الاولى افريقيا و الثانية عشر في العالم ، مصدر عالمي للغاز الطبيعي المميع GNL، و ثالث مصدر للغاز البترول المميع GPL، وخامس مصدر للغاز الطبيعي.

توظف مؤسسة سوناطراك حوالي 320000 فرد كما تهتم بتشجيع البحث العلمي و الابداع الفني، و الحفاظ على طبيعة وصيانة التراث الثقافي الجغرافي ، وديناميكية جديدة و استراتيجيات تمثلت فب عملية التحديث و الذي يسمح لها بفرض نفسها كمجموعة بترولية كما اعطت اهتماما كبيرا للموارد البشرية لطالما كانت الثروات الطبيعية هي عماد التقدم هدفها الاكبر هو الوصول و التقدم دائما نحو الأفضل، كما تعد من اكبر و اهم الشركات

التي ساهمت في رفع اقتصاد الجزائر خاصة فيما يتعلق بالطاقة و المناجم مع التجائها الى التطور السياسة المتبعة و المنتهجة في التسيير و صيرورة العمل و الجانب البشري باعتباره اقوى مجموعة النجاحات العظمى.

تعريف سوناطراك :

منذ انشائها في عام 1963 سوناطراك قد نشرت تدريجيا و بسرعة جميع انحاء السلسلة الهيدروكربونية لتصبح مؤسسة متكاملة من المنبع الى جبهة النفط و الغاز الطبيعي بتتوع انشطتها على جميع الروابط في تناسق في الاستكشاف و الانتاج نقل خطوط الانابيب التسييل، التكرير و البتروكيماويات، تسويق المنتجات البترولية، الشحن و غيرها من الخدمات المعروفة لديها لهذا يكون مفهومها SONATRACH

SOCIÉTÉ NATIONAL DE TRANSPORT DE COMMERCIALISATION
DES HYDROCARBURES S.P.A

تعتبر سوناطراك مؤسسة اقتصادية، بحيث اسم اقترن باقتصاد و بميزانية الدولة التي لها ابعاد استراتيجية , ذات طابع صناعي و تجاري موضوعة تحت وصاية وزارة الطاقة و المناجم , و اسمها الكامل الشركة الوطنية للبحث و التنقيب و الاستغلال و نقل المحروقات و هي الشركة الوحيدة المسؤولة في الجزائر عن استغلال المصادر النفطية و الغازية وبيعها تم انشاءها في 31 ديسمبر 1963 و تنشط كذلك في نشاطات اخرى مثل: توليد الطاقة، الطاقات الجديدة و المتجددة، و قد حققت منذ نشأتها تطورا هاما بتجاوزاتها للمراحل الحاسمة تحولت من خلالها من شركة فنية الى المجموعة المعروفة حاليا و اصبحت احدى اهم الشركات الوطنية الغازية , حيث تعد وسيلة فعالة لاسترجاع و تطوير الثروات المنهجية الوطنية ودعمها قويا للصناعة و الاقتصاد الوطني و في الانتماءات التكنولوجية و عاملا فعالا للعلاقات الدولية الجزائرية.

بموجب مرسوم رقم 63-491 الصادر في 1963/12/31 و اعتبارا من سنة 1966 اتسعت صلاحيتها لتشمل نشاطات قطاع المحروقات قرارات التأميم 1971 , و التنظيم الشامل للاقتصاد الجزائري وفقا للأهداف التي حدد بها مخططات و التوسيع و فرضو عليها نمط التنمية , فمن مؤسسة صغيرة لا يتجاوز عدد العاملين 33 شخص عام 1964 الى 1000 عمل سنة 1966 و ما يقارب 5000 عامل سنة 1974 , و بعد 38 سنة من الجهد و العمل تمثل سوناطراك آلة تسيير 50000 عامل اضافة الى 70000 عامل مستقل , و تبعا لتوجيهات المخطط 1980-1984 اخذت المؤسسة على عاتقها مسؤولية اعادة الهيكلة في اطار مخطط توجيهي عام , تمت المصادقة عليها في بداية 1981 و لهذا الغرض تم انشاء 17 مؤسسة جديدة انطلاقا من الوحدات العاملة و المديرات و المناطق الصناعية و المؤسسات المرتفعة منها حسب النشاط وهي 4 المؤسسات الصناعية , 3 مؤسسات الانتاج و 10 المؤسسات الخدمات و هي توجد اليوم في وضعية تؤهلها للعب دور المستوى الاول و تقوية وضعيتها وهذا بفضل:

- طاقات.
- انتاج المحروقات السائلة و الغازية.
- طاقتها التكنولوجية و البشرية مصنفة باستمرار ضمن العشر الشركات البترولية العالمية الكبرى.
- اهمية احتياجاتها الطاقوية منها 70 من الغاز الطبيعي.

و بالأخير نقول انها خلق الثروة و العمل من اجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهذه هي التحديات و البعثات و المستقبل و احتياطات محتملة جديدة و تهمين موارد الطاقة في اطار مشاريعها و جهودها و وصولها الى اهداف الرشيدة و المرغوب فيها.

نشاطات سوناپراك:

حسب المادة 7 من القانون 98/48 المؤرخ في 11/02/1998 يمكن ان نحصر نشاطات الشركة كما يلي:

- البحث و التنقيب عن الابار البترولية.
- البحث و الاكتشاف و الاستغلال.
- التطوير و التسيير.
- طرق نقل المحروقات.
- التخزين، التشحين، التكرير و التميع.
- استغلال الموارد البشرية.
- تميع الغاز الطبيعي.
- التسويق الخارجي عن طريق عملية التصدير.
- المبادلات التجارية للمنتجات البترولية.
- تفرقة GPL غاز البترول المميع.

- التسويق في السوق الوطني بعد تأميم مؤسسات التوزيع في 1980 تحولت سوناطراك عملية توزيع المنتجات النفطية، و مضاعفة نقاط البيع لرفع صادراتها في الاسواق العالمية.

اهداف سوناطراك:

- التتقيب عن المحروقات اي البحث عن مخازن البترول باستعمال وسائل و خرائط فيزيائية و جيولوجية.
 - الإنتاج تقوم المصلحة باستخراج البترول حيث تبدأ بالحفر حتى تحصل على المحروقات تم تسلم العملية الى مصلحة النقل.
 - النقل: و يتم عبر قنوات من الابار الى المصانع (مصنع المركب لتوزيع المحروقات) و يقوم بتجميع كل المنتجات ثم يقوم بتحويلها على مختلف محطات التكرير.
 - التحويل: و يقوم هنا بتحويل المحروقات الى منتجات تسلم الى مصلحة التسويق.
 - التسويق: و يقوم بتسويق المنتجات عبر اسواق محلية و اخرى خارجية.
- كما تضمن ايضا اهدافها الاساسية:

- تغطية الاحتياجات الوطنية من المحروقات عن طريق بيع و شراء البترول.
- تقوية طاقتها التكنولوجية، التسييرية و البشرية.
- تطوير شبكات نقل المحروقات، تخزين، استغلال و تسيير هذه الشبكات.
- تمبيع الغاز الطبيعي و معالجته.

تعريف مركب GP2/Z:

ان المركب GP2/Z واحد من ستة مركبات لجدع LTH خاص بتمميع و تحويل الغاز الهيدروكربونات التابع لنشاط AVAL لمؤسسة سوناطراك مستوحى من طبيعة نشاطه فهو ثاني المركبات التي تقوم بمعالجة غاز البترول لهذا سمي GP2/Z Gaz Du Pétrole اما حرف Z فيدل على منطقة ارزيو.

تم انشاء مركب GP2/Z منذ 33 عام، كان مشروع انشاءه سنة 1970 و تأسس من طرف شركة يابانية، حيث تم تدشين المركب لأول مرة في 17 مارس 1973.

الموقع الجغرافي GP2/Z:

يقع المركب بالمنطقة الصناعية بارزيو، هذه الاخيرة تقع على بعد 40 كلم شرق ولاية وهران حيث تقدر مساحته ب 13.5 هكتار ممتد على ساحل بين الطريق الوطني رقم 11 و شاطئ البحر الابيض المتوسط، يبعد حوالي 1 كلم عن مدينة ارزيو.

لمحة تاريخية عن مركب GP2/Z:

في اطار التصنيع داخل البلد و تطوير الاقتصاد المحلي سعت المؤسسة الى انشاء مركب GP2/Z الذي كان انجازه في سنة 1970 من اجل تكثيف غاز البوتان و البروبان و في 17 مارس 1973 انطلق المركب بكمية قدرها ملايين طن في السنة.

- و في جويلية 1984 تم ايقاف المركب عن العمل لمتابعة خدمات التميع على مستوى منطقة حاسي الرمل و حاسي مسعود و كذلك افتتاح مركب جديد للصيانة.
- في نوفمبر 1990 تم اعادة تشغيل المركب من جديد بعد عدة تعديلات.
- في 1993 قررت المديرية تطوير المصانع و تطوير المركب.

- و في 1996 تضاعف الانتاج حيث اصبح يعالج 1.2 مليون طن من الغاز.
- و في سنة 1999 تكثيف مجهودات و اعادة تهيئة لرفع معدل الانتاج.
- و في 2003 اعادة التجديد لوصول الى معدل 3.5 مليون طن سنويا.
- و في سنة 2004 اصبح 2.5 مليون طن في السنة.

الدورات التثقيفية و برامج السلامة المهنية:

و في هذا القسم الاول قمنا بمقابلتين، المقابلة الاولى كانت مع رئيس المصلحة و توصلنا من خلالها ان مؤسسة سوناطراك تحرص على تكثيف الدورات التثقيفية و التعليمية الخاصة بالسلامة المهنية و توفير كل الوسائل الوقائية، تعمل المؤسسة جاهدا على تسخير كامل الطاقات لتفادي وقوع حوادث العمل لكي لا تؤثر على العنصر البشري و عملية الانتاج. و كذا تم تعريفنا على التقنيون الخاصون لمراقبة الآلات و يقومون بعملية الصيانة لتفادي وقوع الحوادث.

حيث يتحمل العمال مسؤولية حمايتهم بارتدائهم الوسائل الوقائية و وعيهم، و من المستحيل ان يذهب اي عامل الى المنطقة الصناعية بدون الوسائل الوقائية.

العامل الذي يتبع الاجراءات الوقائية (القبعة، الحذاء، القفازات، القناع...) له حظوظ اكثر في عدم تعرضه للإصابات من الشخص الذي لا يتبع التعليمات الوقائية، كما ذكر لنا ان معظم الاصابات تحدث لعمال نقص الخبرة.

الضغط و الاهمال و الصراعات الشخصية:

اما في المقابلة الثانية التي كانت مع عون امن صناعي فقد ذكر فيها ان ثقافة الوقاية والتقييد بالتعليمات لا تزال ناقصة لدى بعض العمال، فمنهم من يهتم لمظهره الخارجي مثلا:

لا يلبس الخوذة الواقية لكي لا يفسد تسريحة شعره ومنهم من يتهاون و يخمل الخوذة في يده ولا يضعها على رأسه و يوجد ايضا من يتكاسل .

توجد عقوبات على المخالفين بعد انذارهم عدة مرات من قبل .

تنظم المؤسسة برامج توعوية للعمال لتبصيرهم بمخاطر بيئة العمل و خاصة تلك الاخطار المترتبة عن الاهمال و تطمح المؤسسة لتصبح الاساليب الوقاية الشخصية مستقبلا جزءا من برنامج العمل اليومي .

الوعي لدى العمال والتقيد و الالتزام بالأساليب الوقائية ووعيهم بمخاطر الاصابات و اقتناعهم بضرورة الوقاية الشخصية يتجاوز نسبة 70%.

في حال حدوث اصابة و اكتشاف ان العامل لم يكن مقيد بأساليب الوقاية مثلا : "حدثت له اصابة على مستوى الراس و لم يكن مرتديا الخوذة " يتم فتح تحقيق وتقديم تقرير عن سبب وقوع الحادث ويتم حرمانه من التعويض جراء تعرضه لحادث عمل و تتم معاقبته و يتحمل المسؤولية الكاملة.

يصبح التقيد بالأساليب الوقاية عادة يومية لا يمكن الاستغناء عنها.

كيف يتم التصرف في حال وقوع حادث ؟

يتصل الشخص الاقرب الذين يكون مع المصاب في مكان وقوع الحادث على الرقم المخصص الذي يوجد شخص على مدار 24 ساعة يجيب على الاتصالات يقوم بتبليغ عن مكان و قت وقوع الحادث ليتم ارسال سيارة اسعاف تنقل المصاب لعيادة المؤسسة ليقدم له الاسعافات الاولية و بعدها ينقل الى المستشفى في حال خطورة الاصابة.

هل تخاف ان تتعرض لإصابة يوما ما ؟

لا، نؤمن بقضاء الله و قدره و انا راض عن اي شيء يقع لي و نؤمن "مكتوب ربي " قدر الله و ما شاء فعل".

هل تنظم البرامج و حملات توعوية و كيف يتجاوب العمال معها ؟

نعم . نقوم بتنظيم حملات و برامج تحسيسية من فترة لأخرى و لا يتجاوب معها العمال بشكل عادي لأنها اصبحت اولاً عبارة عن ملئ استمارات و ثانياً اصبحت عبارة عن عادة مملة و معظم العمال يشكون من الجو و المناخ الاجتماعي داخل المؤسسة و بين العمال الذين اصبح كل فرد منهم يفكر بمصحته الشخصية و عدم تشجيع على العمل كل هذا يؤثر على نفسية العمال و على مردوديتهم و كفاءتهم داخل المؤسسة و قد يؤدي نقص المردودية و الاهمال لتضاعف حوادث العمل .

هل نسبة الاصابات و حوادث العمل في تزايد ام في تناقص ؟

الحوادث الخطيرة و المعقدة شبه انعدمت و تبقى الاصابات البسيطة بنسب عالية بنسبة للعمال القدامى ذوي الخبرة اما مستقبلاً فأرى ان الامر سيزداد سوءاً بنسبة للجيل الجديد من العمال بسبب اهمالهم و عقلياتهم المختلفة.

العمل مع الجيل القديم و الجيل الجديد مختلف من حيث الكفاءة والمردودية و تحمل المسؤولية و الانضباط و انعدام العلاقات الودية بين العمال و تواصلهم مع بعضهم.

يشتمكي العمال من بعض قوانين العمل مثلاً : "عامل لديه اكثر من عشرين سنة خبرة يتقاضى نفس الراتب مع العامل الجديد و احياناً يحصل العامل الجديد اعلى امتيازات و علاوات لا يحصل عليها العامل القديم ذو الخبرة " و هذا يؤثر على نفسياتهم و يقلل من مردوديتهم و كفاءتهم و هذا الاهمال و الاحباط قد يؤدي لوقوع حوادث العمل.

الخدمات الصحية و دورها اثناء وقوع الحادث:

و كانت المقابلة مع الممرض خلالها تعرفنا:

عند وقوع الحادث يتم الاتصال برقم الطوارئ المتخصص (5999) و هذا اذا امكن حالة المصاب

(المتعرض للحادث) بالاتصال و ان كانت اصابته خطيرة يتصل عامل موجود معه او بالقرب منه.

يتم الاتصال بمصلحة الخدمات الاجتماعية الصحية و وصف له نوع الحادث و نوع الاصابة و بعدها يتم نقله بسيارة الاسعاف الى الطبيب لتشخيص نوع الحادث و تقديم له الاسعافات الاولية.

يتم تحديد نوع الاصابة من طبيب العيادة او الممرض المساعد و يقرر اذا توجب نقله الى المستشفى الاقرب في حال كانت الاصابة خطيرة و تتطلب ذلك، او علاجه في المصلحة ذاتها في حالة الاصابات البسيطة.

التعويضات و التكفل بعد الحادث:

جاء في تصريح المقابلة مع المندوب الاجتماعي حول الخطوات اللازمة بعد كل حادث عمل اذ عرف لنا حادث العمل على انه " حادث انجز عنه ضرر جسدي بمكان مزاوله العمل و اثناء الفترة المحددة له".

الواقع خلال المسافة التي قطعها ذهابا و ايابا الى العمل بمسار الرابط بين مكان اقامته و مكان العمل و ما شابه كالمكان الذي يتردد عليه اثناء مهمة العمل.¹

¹الموقع الالكتروني [www.cnas.dz](https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-prevention-mp)، [/https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-prevention-mp](https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-prevention-mp)

- يجب ان يتم التصريح بحادث العمل من قبل.
- المصاب او احد ممثليه و ذلك في ظرف 24 ساعة.
- خلال 48 ساعة لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

و يجب ان يتضمن ملف المصاب ما يلي:

- وثيقة التصريح بحادث العمل.
- شهادة طبية اولية.

بعد ذلك يتم النظر في الملف بحيث انه عندما تتوفر عناصر الملف التصريح بالحادث يجب عليه البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم. اذ يتم تسديد التعويض اليومي ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل و تتكفل المؤسسة بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

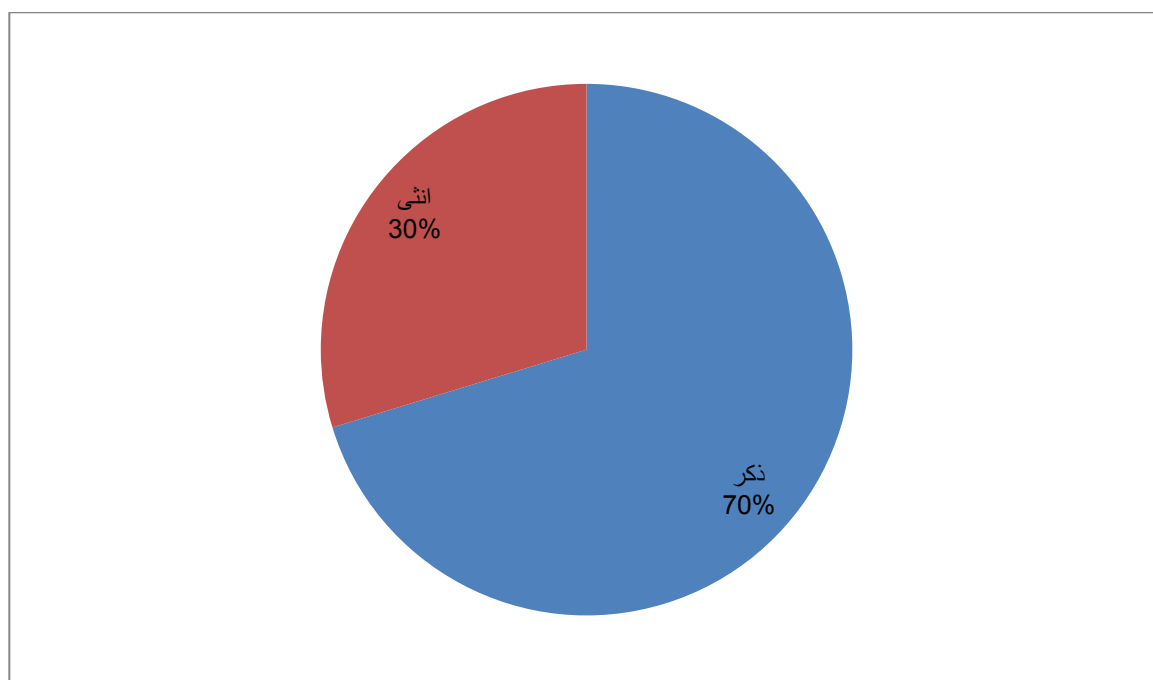
يعتمد عرض و تحليل النتائج على اجابات المبحوثين المقدمة من خلال الاستمارة و التي احتوت على ثلاث محاور:

✓ المحور الأول: المعطيات السوسيو مهنية:

1. الجنس:

الاقتراحات	عدد التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	26	70.27
انثى	11	29.73
المجموع	37	100

الجدول رقم 3 : خاص بالجنس



الشكل رقم 3: يوضح النسب المئوية لأفراد العينة حسب الجنس

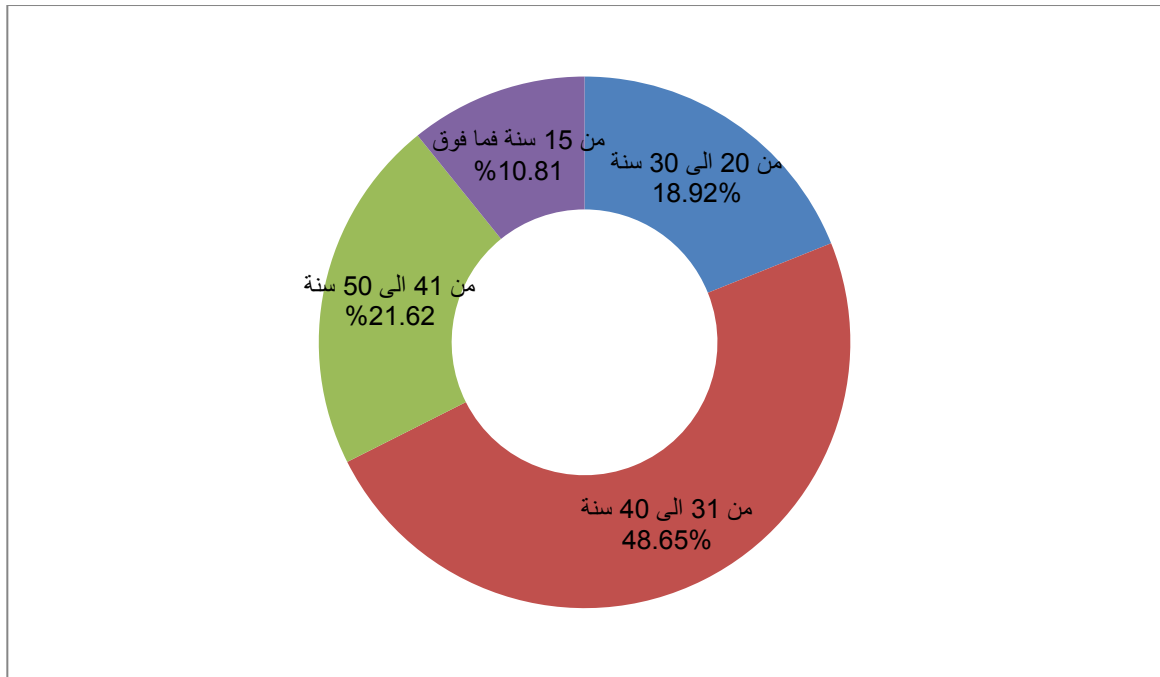
من خلال الجدول و الشكل الثالث يتضح لنا ان عدد الذكور يبلغ 26 اي نسبة 70.27% في حين بلغ عدد الاناث 11 انثى اي بنسبة 29.73% و هذا يؤكد ان مؤسسة سونا طراك يغلب عليها العنصر الذكري وهذا راجع الى مخاوف الجنس الانثوي لأنهم الاكثر حذرا

واهتمام لسلامة داخل المؤسسة وكذا طبيعة العمل التي تتطلب جهد عضلي وهما ما يفتقر اليه النساء.

2. الفئة العمرية:

الفئة العمرية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
من 20 الى 30 سنة	7	18.92
من 31 الى 40 سنة	18	48.65
من 41 الى 50 سنة	8	21.62
من سنة 51 فما فوق	4	10.81
المجموع	37	100

الجدول رقم 4: خاص بالفئة العمرية



الشكل رقم 4: خاص بالفئة العمرية

يبين الجدول و الشكل الرابع الفئات العمرية لأفراد العينة و بهذا نلاحظ ان الفئة العمرية من 31 الى 40 سنة هي الفئة الاكبر مقارنة بالفئات الاخرى بحيث تمثل نسبتها 48,65% ثم

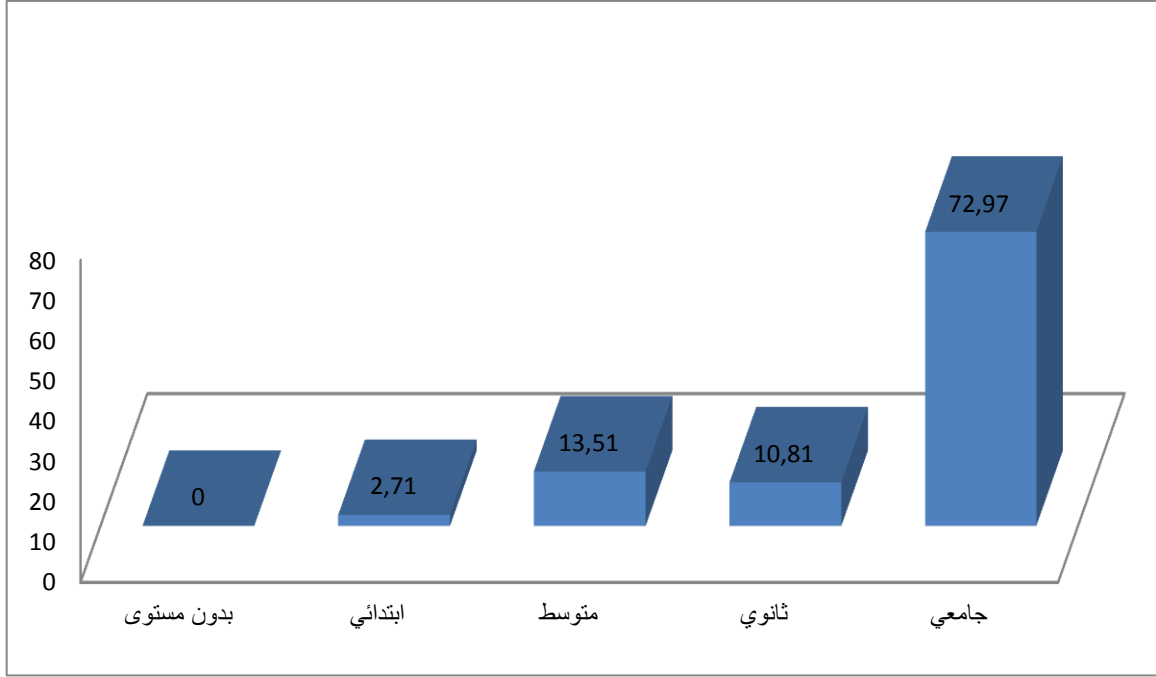
تليها الفئة العمرية من 41 الى 50 سنة بنسبة 18,92% اما الفئة الاقل تتراوح اعمارهم اكثر 51 سنة بنسبة 10,81% .

اذ نستنتج ان الفئة العالية في مجتمع دراستنا هي فئة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 31 الى 40 و قد يرجع هذا الى حاجة المؤسسة في بداية نشاطها الى اليد العاملة والأشخاص الاكثر خبرة.

3. المستوى الدراسي:

النسبة المئوية	عدد التكرارات	المستوى الدراسي
0	0	بدون مستوى
2.71	1	ابتدائي
13.51	5	متوسط
10.81	4	ثانوي
72.97	27	جامعي
100	37	المجموع

الجدول رقم 5: خاص بالمستوى الدراسي



الشكل رقم 5: خاص بالمستوى الدراسي

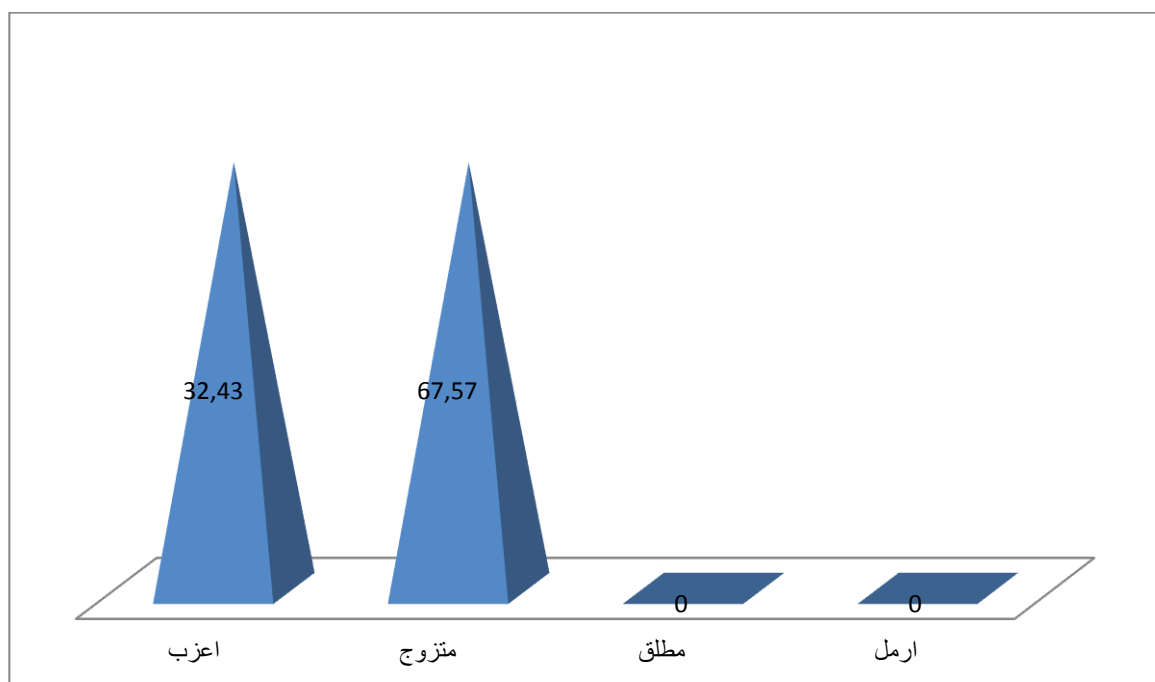
يوضح الجدول و الشكل الخامس خصائص افراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي حيث تبين ان اغلبية افراد العينة المبحوثة من ذوي المستوى العالي (الجامعي) وقد قدرت نسبتهم ب 72,97% في حين نسبة 13,51% من افراد العينة من مستوى متوسط حين نجد ان نسبة المبحوثين من المستوى الثانوي 10,81% تليها نسبة العمال ذو مستوى الابتدائي بنسبة 2,71% لتتعدم نسبة دون مستوى وهو دليل قاطع عن حتمية التعليم و التكوين للعمال.

و عليه نستنتج ان الاغلبية من العمال لديهم مستوى جامعي اذ تبقى نسبة المستوى الابتدائي ضئيلة جدا و شبه منعدمة و تعود الى ظروف خاصة بهم.

4. الحالة المدنية:

الحالة المدنية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
اعزب	12	32.43
متزوج	25	67.57
مطلق	0	0
ارمل	0	0
المجموع	37	100

الجدول رقم 6: خاص بالحالة المدنية



الشكل رقم 6: خاص بالحالة المدنية

يوضح الجدول و الشكل السادس ان عدد المتزوجين يبلغ 25 ما يعادل 67,57 وهي اكبر نسبة ثم يليها عدد الافراد بدون زواج الدين يبلغ عددهم 12 أي بنسبة 32,43 اما حالة المطلقين و الارامل فهي منعدمة تماما و بهذا فان اغلب افراد العينة متزوجين و يليهم الافراد بدون زواج.

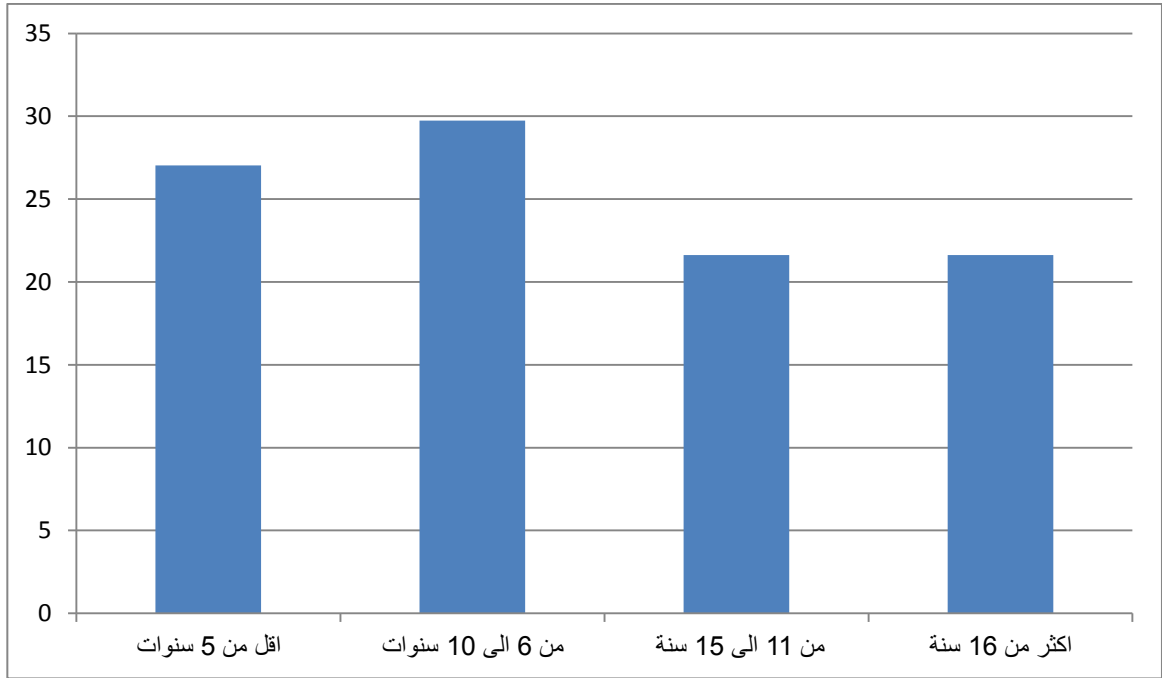
يوضح الجدول الرابع ان عدد المتزوجين يبلغ 25 ما يعادل 67,57% وهي اكبر نسبة ثم يليها عدد الافراد بدون زواج الدين يبلغ عددهم 12 أي بنسبة 32,43% اما حالة المطلقين و الارامل فهي منعدمة تماما.

و بهذا فان اغلب افراد العينة متزوجين و يليهم الافراد بدون زواج و هذا راجع الى المشاكل العائلية او الظروف الزوجية لدى هذه الفئة المتعرضة اكثر للحوادث اما عن الحالة بدون زواج راجع الى تشتت الذهن و التفكير الزائد في المستقبل.

5. الخبرة المهنية:

سنوات الخبرة	عدد التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	10	27.03
من 6 الى 10 سنوات	11	29.73
من 11 الى 15 سنة	8	21.62
اكثر من 16 سنة	8	21.62
المجموع	37	100

الجدول رقم 7: خاص بالخبرة المهنية



الشكل رقم 7: خاص بالخبرة المهنية

يتبين من خلال الجدول و الشكل السابع ان نسبة 29,73% تمثل الدين لديهم خبرة مهنية تتراوح من 6 الى 10سنوات وتعد النسبة الاكبر في عينة الدراسة و تليها نسبة 27,03% الخاصة بالأفراد الدين يملكون خبرة اقل من 5 سنوات اما في المرحلتين الاخيرتين فهما متساويتين من حيث النسبة وهي 21,62% الخاصة بالأفراد من 11 الى 15 سنة وأكثر من 16 سنة .

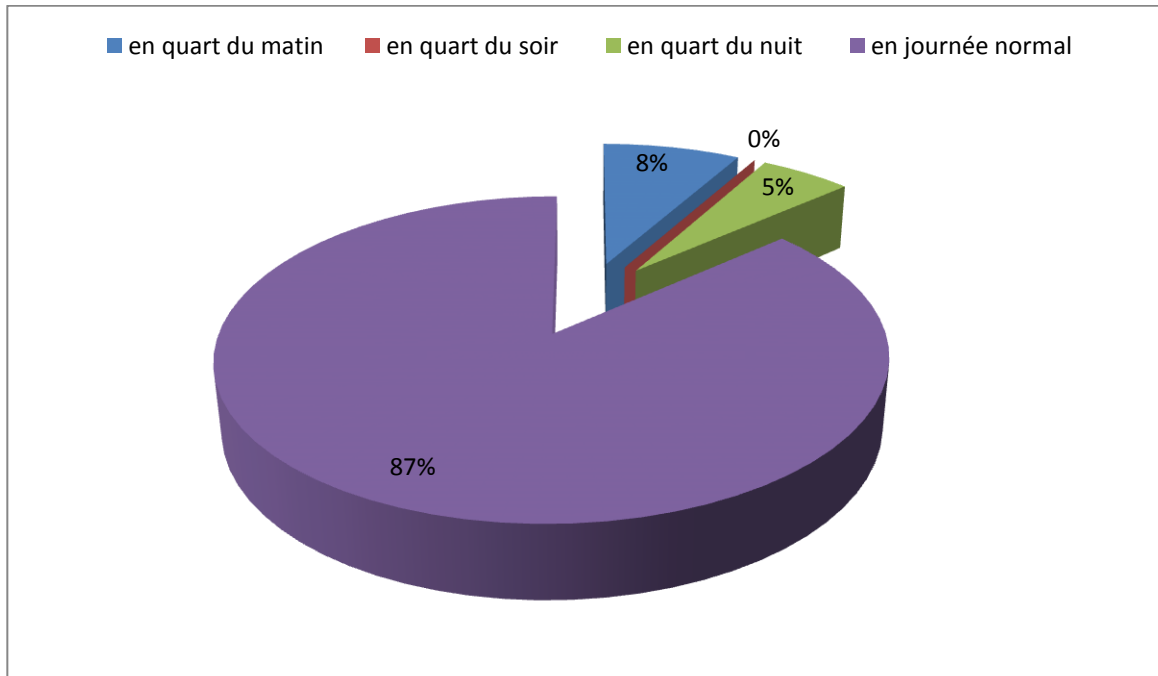
ومنه يمكن القول ان العمال الاكثر خبرة هم اصحاب الفئة من ستة سنوات الى عشرة سنوات و هذا راجع الى نقص الخبرة اما عن الفئتين الاكثر خبرة قد يكون سبب وقوعهم في الحادث هو الروتين اليومي و التعب.

✓ المحور الثاني: حوادث العمل

6. نظام العمل :

النسبة المئوية	عدد التكرارات	نظام العمل
8.11	3	En quart du matin
0	0	En quart du soir
5.40	2	En quart du nuit
86.49	32	En journée normal
100	37	المجموع

الجدول رقم 8: خاص بنظام العمل



الشكل رقم 8: خاص بنظام العمل

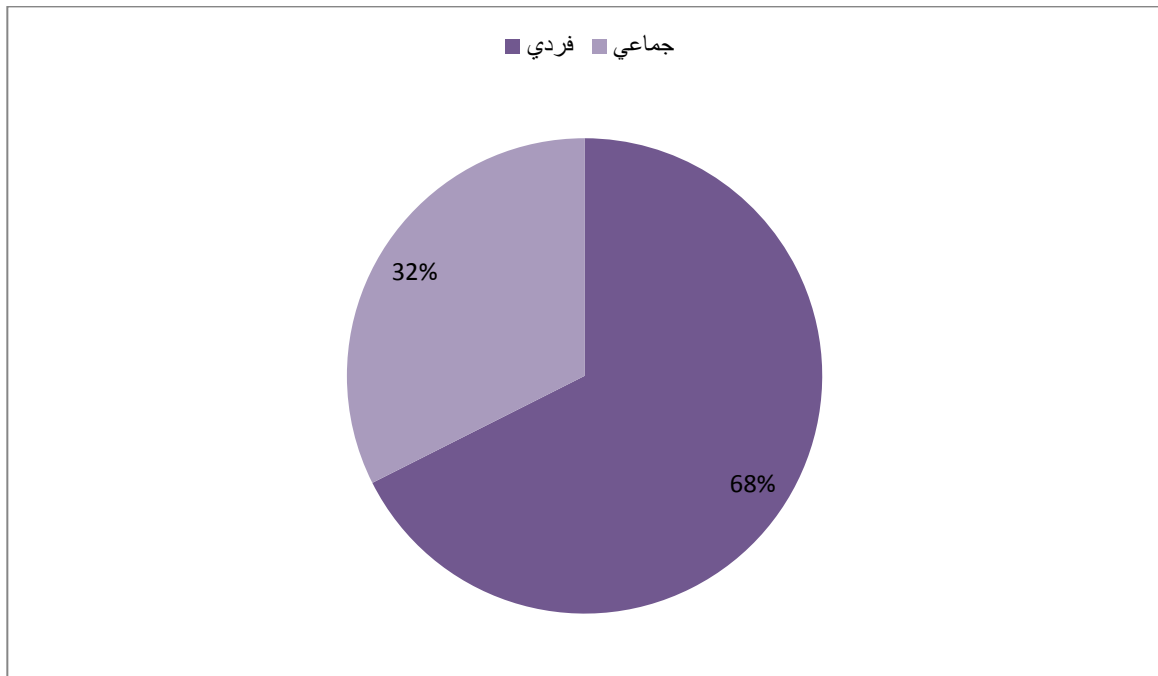
يبين الجدول و الشكل الثامن نظام العمل في مؤسسة سوناطراك فتمتد 32 فرد أي بنسبة 86,49% وهم اكبر فئة تليها 3 افراد أي بنسبة 8,11% و بعدها فردين و بنسبة 5,40% اما عن الفئة الاخيرة فهي منعدمة من حيث الافراد .

ومن خلال هذا الجدول تبين ان العمال الاكثر عرضة للحوادث من افراد نظام عمل و هذا راجع الى الضغط في العمل المتعرضين له وكذا تم ملاحظته في التريص انهم اكثر عملا من الفئات الاخرى.

7. هل كان حادث العمل فردي ام جماعي

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
67.57	25	فردي
32.43	12	جماعي

الجدول رقم 9: يوضح ان كان الحادث فردي او جماعي



شكل رقم 9: يوضح ان كان الحادث فردي او جماعي

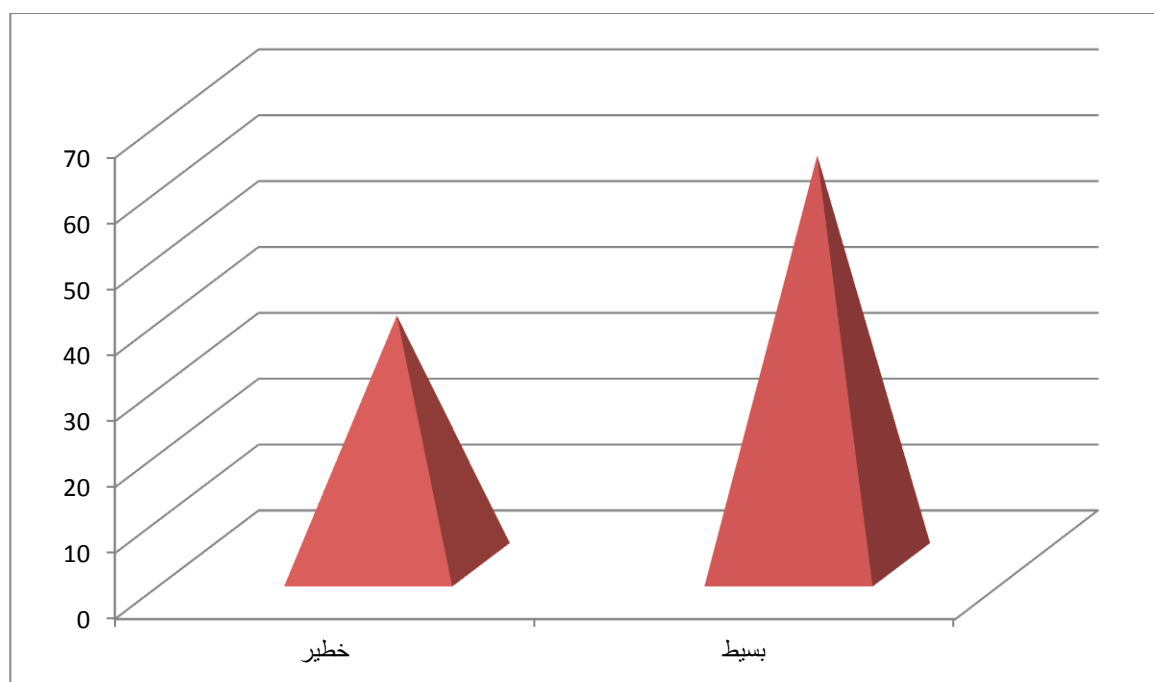
يوضح الجدول و الشكل التاسع الحادث ان كان فردي او جماعي فتيين ان 25 فردي و بنسبة 67,57% اما الحوادث الجماعية فهي من 12 حادث اي بنسبة 32,43%.

و نخلص من خلال هذا ان حوادث الفردية هي الاكثر تكرارا و نسبة و هذا راجع الى نقص التركيز و التشتت اما بالنسبة للجماعة فهم اكثر توصلا مع بعض وهذا ادى تقليل من حوادث العمل المتعرضين لهم .

8. ما طبيعة الحادث الذي تعرضت له

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
62.16	23	بسيط
37.84	14	خطير

الجدول رقم 10: يوضح طبيعة الحادث المتعرض له



شكل رقم 10 : يوضح طبيعة الحادث المتعرض له

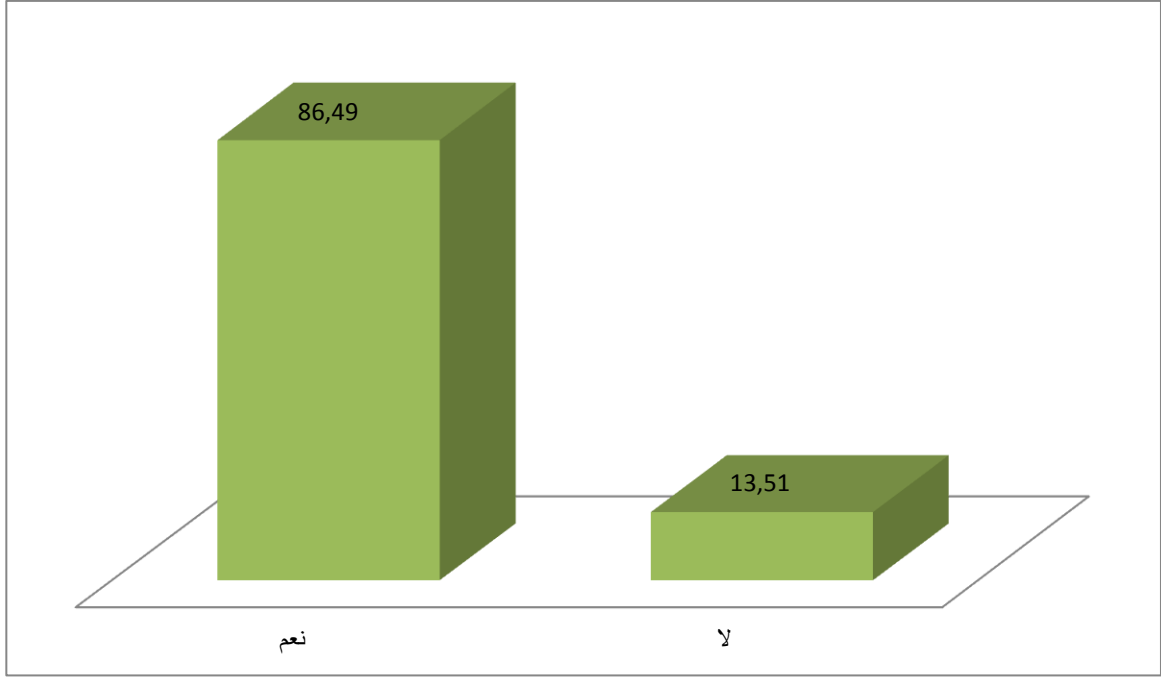
يتضح من خلال الجدول و الشكل العاشر ان عدد الافراد الذين تعرضوا لحوادث العمل هم 37 فردا فقد صنفنا الحوادث الى حوادث بسيطة و اخرى خطيرة فقد بلغ عدد الافراد الذين اعتبروا الحوادث بسيطة 23 فرد اي بنسبة 62,16% فيما اعتبروها الاخرون خطيرة 14 فرد اي بنسبة 37,84%.

وهذا يدل على ان اغلبية العمال هم المتعرضين الى الحوادث البسيطة وذلك راجع الى اجراءات الصارمة التي تتخذها المؤسسة في حق العامل المتسبب فب الحادث وكذا الترميم الذي شهدته المؤسسة اخيرا وقد بين لنا هذا ان المؤسسة الجزائرية الصناعية تحرص على سلامة العنصر البشري .

9. هل تلقيت التكفل الازم بعد تعرضك لحادث :

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
86,49	32	نعم
13,51	5	لا
100	37	المجموع

جدول رقم 11 : يوضح امكانية تلقي التكفل بعد الحادث ام لا



شكل رقم 11 : يوضح امكانية تلقي التكفل بعد الحادث

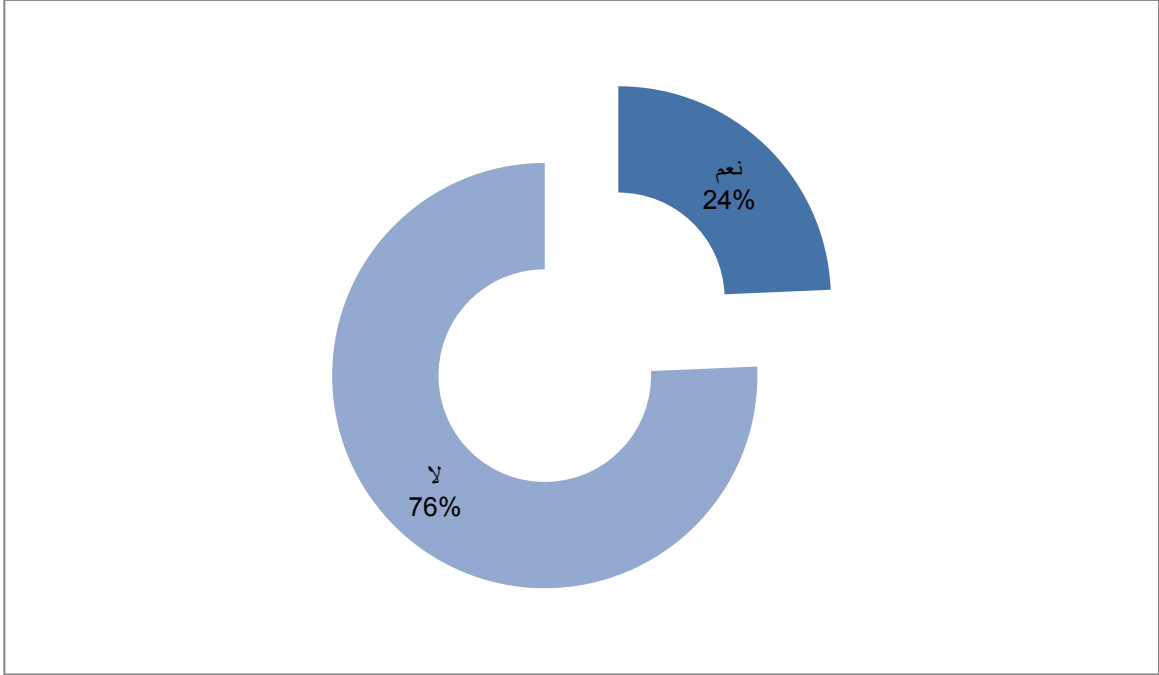
نلاحظ من خلال الجدول و الشكل الحادي عشرا علاه و المتعلق بالسؤال ان كان هناك تكفل بالعمال بعد الحادث نلاحظ ان اعلى نسبة هي 86,49% و التي تعادل 32 من اصل 37 و الدين اكدوا انهم تلقوا التكفل اللازم بعد تعرضهم للحادث اما بنسبة الافراد الذين كانت اجابتهم "لا" فهي 13,51% وهي تمثل 5 مبحوثين .

اذ نستنتج ان معظم من تعرض لحادث عمل تلقى العلاج وهذا من خلال حرص المؤسسة على سلامة العمال و التكاليف و التعويضات الممنوحة لديهم.

10. هل السن من اسباب وقوع الحادث

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
24,32	9	نعم
75,68	28	لا
100	37	المجموع

جدول رقم 12: يوضح ان كان السن من اسباب وقوع الحادث



شكل رقم 12: يوضح ان كان السن من اسباب وقوع الحادث

يتضح لنا من خلال الجدول و الشكل الثاني عشر ان عامل السن من اسباب وقوع حوادث العمل ام لا بحيث ان 28 عامل اجاب "لا" اي بنسبة 75,676 % في حين نجد 9 عمال اجابوا "نعم" اي بنسبة 24,324 %.

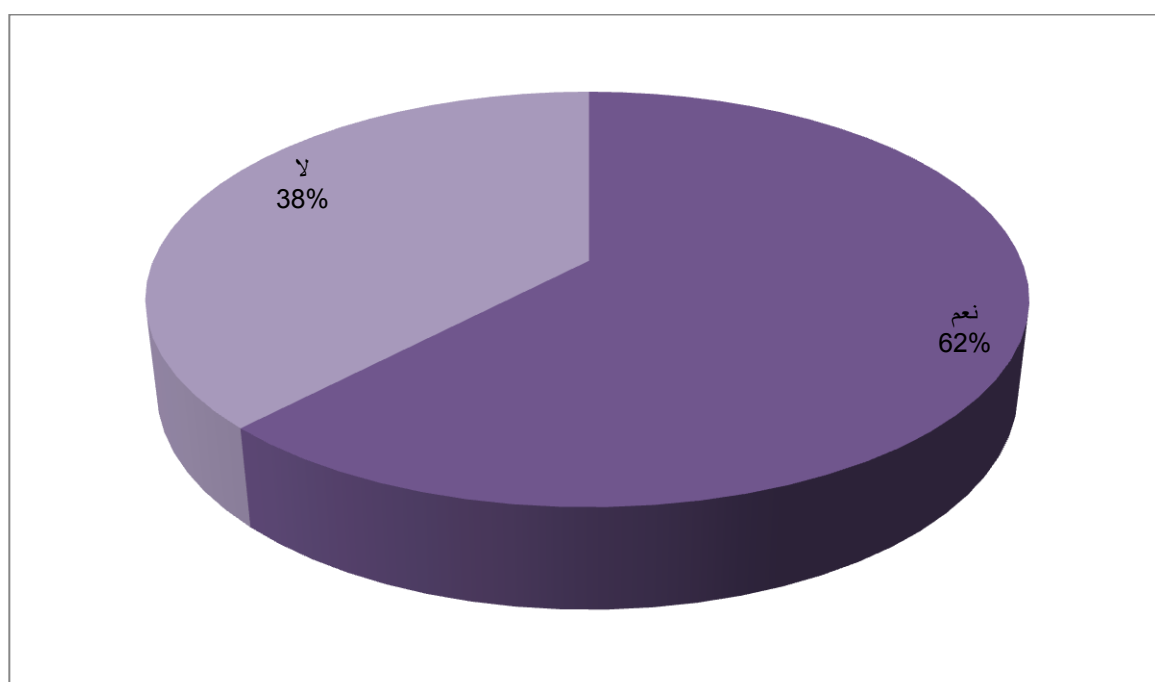
وهذا ما بين ان عامل السن مهم جدا في الحياة المهنية و دلت عليه بعض البحوث و لكن نسبته قليلة في تسبب الحوادث في دراستنا.

✓ الصحة و السلامة المهنية

11. هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل بها

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
62,16	24	نعم
37,84	14	لا
100	37	المجموع

جدول رقم 13: يوضح ان كان العامل يشعر بالأمان داخل المؤسسة



شكل رقم 13: يوضح ان كان العامل يشعر بالأمان داخل المؤسسة

يوضح الجدول و الشكل الثالث عشر مدى شعور العامل بالأمان داخل المؤسسة وكانت النتائج كالاتي 23 عامل اجابوا "نعم" فهم اعلى نسبة و التي قدرت 62,16% اما الذين اجابوا "لا" قدر عددهم 14 عامل ما يعادل نسبة 37,84% و هذا ما يؤكد ان اغلبية العمال يشعرون بالأمان داخل المؤسسة. من خلال البرامج و التدريبات التي تقوم بها المؤسسة وإجراءات السلامة المهنية و حرصها على صيانة الآلات و تصليح اي عطب او خلل.

12. هل توجد ملصقات و لوائح تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة المهنية

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
100	37	نعم
0	0	لا
100	37	المجموع

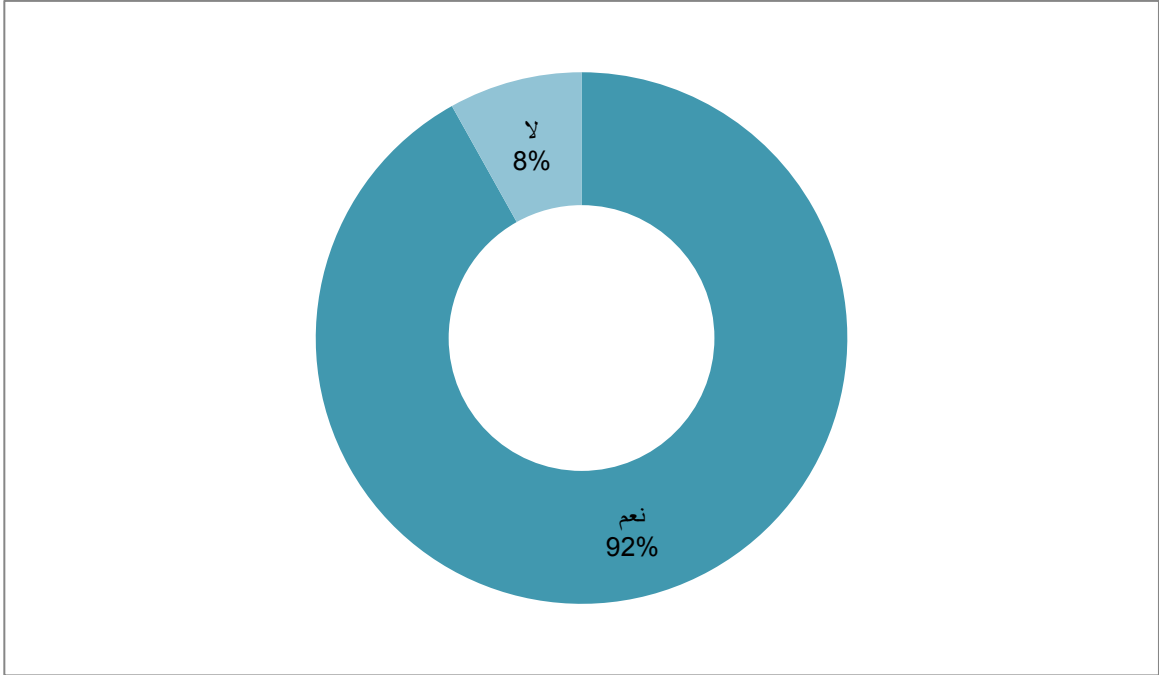
جدول رقم 14: يبين ان كان هنالك لوائح ارشادية داخل المؤسسة

من خلال الجدول و الشكل الرابع عشر تبين ان كل افراد العينة اجابوا "بنعم" حول السؤال المتعلق بان كان هناك لوائح وملصقات تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة المهنية. وهذا ما لاحظناه عند تواجدها في التبرص ان هناك العديد من الملصقات و اللوائح لحرص الدائم على توعية العمال.

13. هل تتوفر مؤسستكم على وسائل الوقاية الشخصية

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
91,89	34	نعم
8,11	3	لا
100	37	المجموع

جدول رقم 15: يوضح ان كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية



شكل رقم 14: يوضح ان كانت المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية

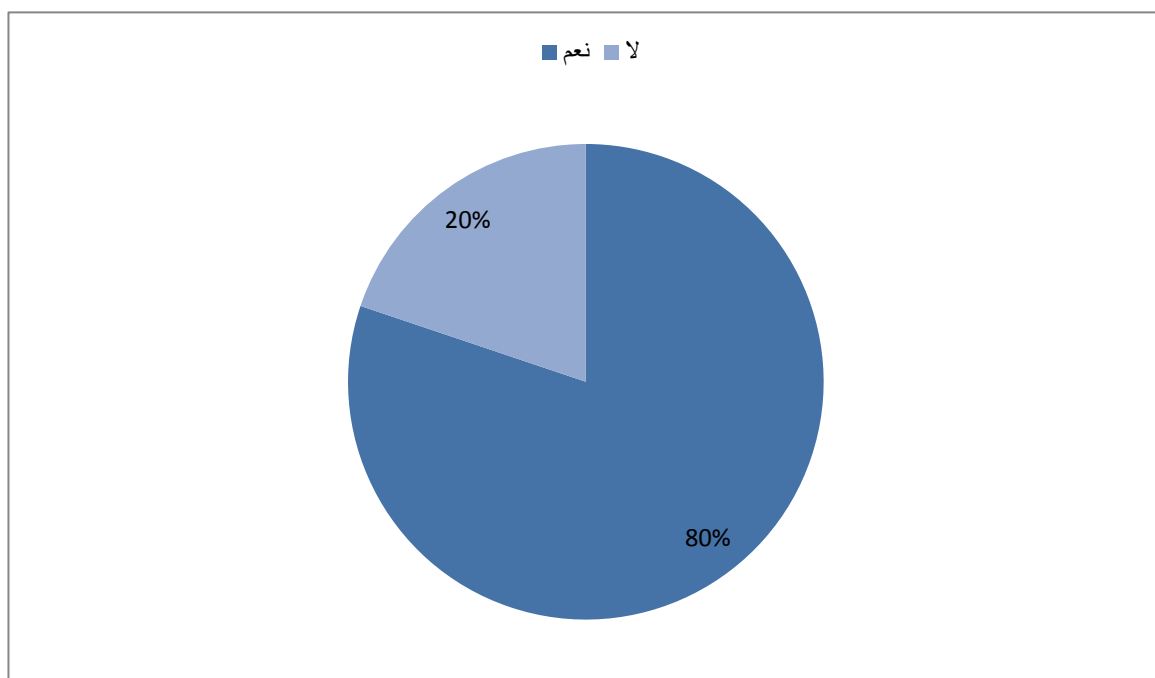
من خلال الجدول و الشكل الخامس عشر اعلاه و الذي يوضح توفر ادوات السلامة المهنية داخل المؤسسة حيث يلاحظ ان النسبة الاعلى للمبحوثين الذين كانت اجابتهم "بنعم" حيث بلغت نسبتهم 91,89% اي ما يعادل 34 فرد اما نسبة الافراد الذين كانت اجابتهم "لا" فهي 8,11% وهي تمثل 3 مبحوثين من اصل 37 فردا و هي نسبة ضعيفة.

وهذا يؤكد ان المؤسسة توفر وسائل الوقاية لعمالها و الاهتمام الشديد و الصارم بالعنصر البشري.

14. هل يتم التدريب على اجراءات السلامة المهنية

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
87,38	29	نعم
21,62	8	لا
100	37	المجموع

جدول رقم 16: يبين ان كانت هنالك تدريبات على اجراءات السلامة المهنية



شكل رقم 15: يبين ان كانت هنالك تدريبات على اجراءات السلامة المهنية

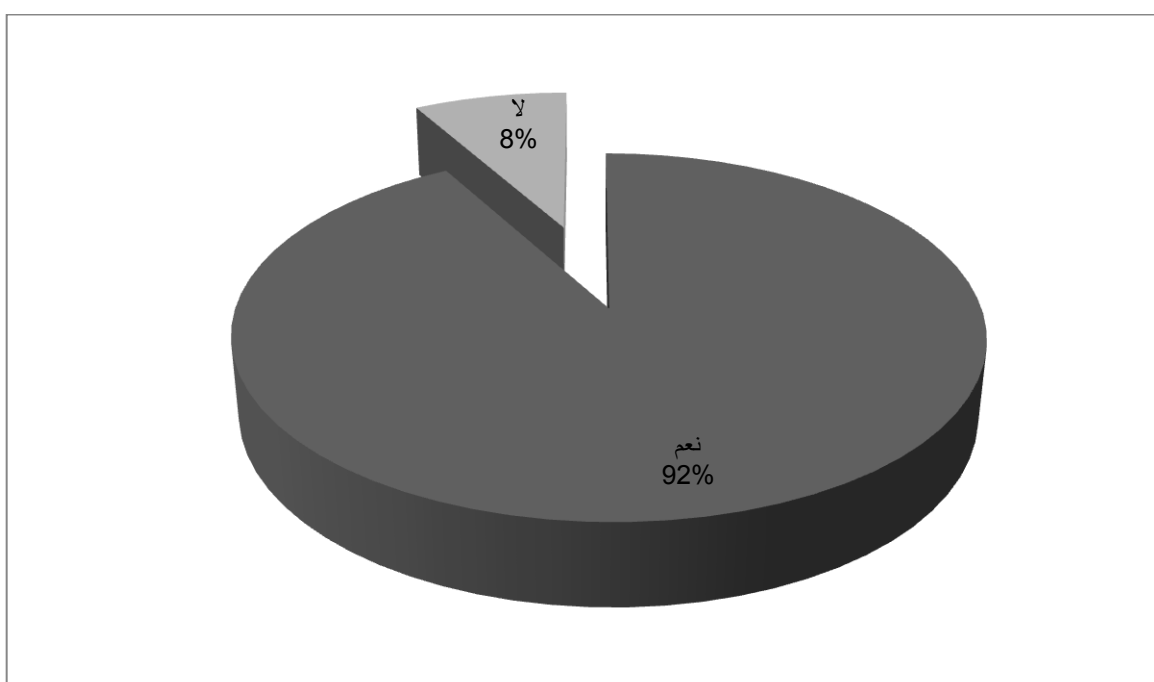
يبين الجدول و الشكل السادس عشر و الذي يطرح سؤال حول تلقي العمال على التدريب حول اجراءات السلامة المهنية اذ ان 78,38% من فئة البحث اجابوا "بنعم" وعددهم 29 اما الباقي اجابوا "لا" قدرت نسبتهم 21,62% ما يعادل 8 عمال .

و هذا راجع الى التدريبات المستمرة التي تقوم بها المؤسسة خوفا من الوقوع في الحوادث باستمرار و تلقيها الضرائب من طرف الدولة.

15. هل تحرص على استعمال وسائل الحماية الشخصية

النسبة المئوية	عدد التكرارات	
91,89	34	نعم
8,11	3	لا
100	37	المجموع

جدول رقم 17: يوضح ان كان العمل يحرص على استعمال وسائل الحماية الشخصية



شكل رقم 16 : يوضح ان كان العامل يحرص على استعمال وسائل الحماية الشخصية

نلاحظ من الجدول و الشكل السابع عشر و الذي كان سؤاله اذ كان العامل يحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية و اجاب الاغلبية "بنعم" بنسبة 91,89% (34 عامل) اما الذين اجابوا "نعم" 3 عمال الذين مثلوا نسبة 8,11%.

وهذا راجع الى خوف على السلامة الشخصية و صرامة و حرص المؤسسة و مخالفتي هذه القوانين.

خلاصة الفصل:

نستنتج من خلال النتائج المتواصل اليها مدى اهمية ثقافة السلامة المهنية و الدور الذي تلعبه في التقليل من حوادث العمل، من خلال اجابات الافراد على اسئلة الاستمارة و المقابلات التي ساعدتنا في كشف هذه الدراسة و اظهرت لنا ان هناك علاقة ايجابية بين ثقافة السلامة المهنية و حوادث العمل.

خاتمة عامة

ان حوادث العمل من اهم المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق، و في كل الاحوال تبقى اهمية حماية العامل من مسؤولية الدولة في المقام الاول اذ تم دراستها من جوانب مختلفة محاولين الكشف عن اهم الاسباب التي تؤول اليها حيث انها ظاهرة لها سلبيات و اضرار تدمر مستقبل اي مؤسسة مهما كان حجمها واثار تعود على العامل بالدرجة الاولى. فنجد هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم كل التدابير و الاجراءات المتخذة للتقليل او حتى الحد من وقوعها.

من خلال ما سبق تحليل البيانات و النتائج المتحصل عليها نستنتج ان الفرضية الاولى تحققت بشكل حسن و ذلك من خلال " مساهمة ثقافة السلامة المهنية في الوقاية و التقليل من الحوادث"، فاصبح العامل الجزائري يتبنى هذه الثقافة لتحقيق السلامة المهنية.

اما الفرضية الثانية التي كان مفادها " العمل على التدريبات و الاجراءات الوقائية تساعد على نشر ثقافة السلامة المهنية" تمكنا من ابراز الاهمية البالغة التي تكتسيها الثقافة الامنية من خلال ارساء نشاطات توعوية امنية و تدريبات وقائية قد تساهم بدرجة كبيرة في زيادة نشاط المؤسسة من جهة و حماية العمال من الحوادث المهنية من جهة اخرى.

تحقق الفرضية الثالثة و هي " الضغط الانتاجي و زيادة السلطة و الصراعات الشخصية عوامل مسببة لحوادث العمل"، لمسنا ذلك عن طريق التأثير الذي تمارسه الصراعات الشخصية على معنويات الافراد العاملين، و زيادة السلطة و الضغط الانتاجي يوقعهم في احباطات و فشل مهني بالإضافة الى تراجع في الدافعية في العمل و من تم الوقوع في الحوادث.

بعد تفريغ البيانات و النتائج تمكنا من الاجابة على التساؤل الاول و المتمثل في " كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟" من خلال الاجابة

عن السؤال ان هناك لوائح ارشادية داخل المؤسسة تعي العمال من الوقوع في الحوادث و لوائح و ملصقات تحذيرية تتقف العمال بالسلامة المهنية.

تمكنا من الاجابة على السؤال الثاني و هو " ما هي الاليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل" و هذا عن طريق الاسئلة توضح ان المؤسسة توفر وسائل الوقاية الشخصية و تعمل على تنظيم التدريبات و الاجراءات السلامة المهنية كما توفر وسائل الوقائية الشخصية لحماية عمالها و الحفاظ على انتاجاتها.

جاءت هذه الدراسة لتقف على مساهمة ثقافة السلامة المهنية في الوقاية من حوادث العمل لدى المؤسسة الصناعية الجزائرية سوناطراك نموذجا، فانه تم الاجابة على كل التساؤلات التي تؤكد ذلك و تحقيق الفرضيات.

و بالتالي اتضح ان للثقافة السلامة المهنية دور ايجابي و فعال في نشر الوعي الوقائي و الامني، الذي قد يؤدي حتما الى تفادي حوادث العمل.

ما لاحظناه في الميدان ان التعليمات الموجهة للعمال حول السلامة المهنية كانت مطبقة بشكل تام و هذا ما نعكس ايجابيا على المؤسسة، اذ ان الحوادث المسجلة لم تكن جراء اهمال العامل لارتدائه احد المعدات الامنية، اضافة الى صيانة الآلات و معدات المركب و التي تتم بشكل دوري و في وقتها المحدد و هذا ما ساهم ايضا بضمان السير الحسن للمؤسسة. و لكن رغم كل هذه التدابير الوقائية و الامنية و نشر الوعي الثقافي لازالت هناك حوادث مستمرة تهدد حياة العمال و مستقبل المؤسسة معا.

قائمة المصادر و المراجع

❖ المراجع باللغة العربية:

- ابو عمرو مصطفى احمد ، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي . طبعة الاولى . منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2010.
- الباقي اشرف محمد عباس ، علم النفس الصناعي اسبابه و تطبيقاته ، المكتب الجامعي للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، مصر ، 2001 .
- بدوي زكي ، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل و التأمينات -دار الفكر العربي- بدون طبعة ، بيروت ، 1975 .
- البييتي محمد مجدي ، التشريعات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع ، بدون طباعة ، الاسكندرية، 2001 .
- جلال حمزة محمود ، العمل الغير مشروع باعتباره مصدر للالتزام ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985.
- جمال مصطفى ، حمدي عبد الحمان ، التأمينات الاجتماعية ،مؤسسة شباب الجامعة للنشر و التوزيع ، الاسكندرية، 1974 .
- حسن قاسم محمد ، قانون التأمين الاجتماعي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، بدون طبعة ، مصر ، 2003 .
- حلمي محمد مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية للنشر و التوزيع، ب ط، القاهرة 1972.
- حمدان حسين عبد اللطيف ، احكام الضمان الاجتماعي ، الدار الجامعية ، بدون طبعة ، بيروت، 1990 .

- حمدي ياسين و آخرون ، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق ،
دار الكتاب الحادث ، الطبعة الاولى ، 1999 .
- راجح احمد عزت ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف للنشر ،
بدون طبعة ، القاهرة ، سنة 1971 .
- راجح احمد عزت ، علم النفس المواءمة المهنية الهندسية البشرية و العلاقات
الانسانية ، دار القومية للطباعة و النشر ، بدون طبعة ، مصر بدون سنة .
- رشدي عثمان فريد ، الصحة و السلامة المهنية، دار الياية للنشر و التوزيع، عمان،
2013 .
- الروسان منصور ناصر، ابو صالح رزان ابراهيم و اخرون، الامن الصناعي و
السلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الاردن، ط2.
- سليمان احمد ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،
علاقة فردية جزء 2 ، بدون طبعة ، بدون سنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
- السويدي محمد ، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي و مصطلحاته، المؤسسة الوطنية
للكتاب، ب ط ، الجزائر، 1991.
- السيد رمضان، حوادث الصناعية و الامن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث،
الاسكندرية، ، ب د ط ، 1984.
- الشمري محمد عبد الرضا، السلامة و الامن الصناعي، دار الصف للنشر و التوزيع،
ط1، 2008.

عبد القادر طه فرح ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، طبعة التاسعة ، القاهرة ، 2001 .

عبد المولى محمد، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.

عبيد محمد عاطف، التنظيم الصناعي و ادارة الانتاج -دار النهضة العربية-بدون طبعة ، بيروت ، 1972 .

عبيدات عوني محمود ، شرح قانون الضمان الاجتماعي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، عمان ، 1998 .

عوض عباس محمود ، سيكولوجية الحوادث ، دار المعرفة الجامعية ، طبعة الثانية ، مصر ، 1971 .

عوض محمود عباس ، حوادث العمل في ضوء علم النفس ، دار المعارف ، بدون طبعة ، مصر ، 1971 .

عويضة كامل محمد ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية للنشر ، بدون طبعة ، بيروت ، 1996 .

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

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

العيسوي عبد الرحمان ، سيكولوجية العمل و العمال - دار الراتب الجامعية - بدون طبعة ، لبنان، 1978 .

العيسوي عبد الرحمان ، علم النفس و الانتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ، بدون طبعة ، (د،ت) بدون سنة .

قاسم محمد حسن ، قانون التأمين الاجتماعي ، المكتبة القانونية للنشر و التوزيع ، بدون طبعة ، الاسكندرية، 2003 .

كمال طارق ، علم النفس المهني و السلامة ، مؤسسة شباب الجامعة ، بدون طبعة ، الاسكندرية ، 2007 .

مجدي محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق -دار المعرفة الجامعية -بدون طبعة ، مصر ، 1996.

محمد عباس سهيلة، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الاردن، ط3، 2011،
312-311

مسلم محمد ، مدخل الى علم النفس العمل -دار القرطبة للنشر -الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2007 .

المشعان عويد سلطان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح لنشر ، بدون طبعة ، الكويت ، 1994 .

المعتوق فريدريك ، معجم العلوم الاجتماعية ، دار الاكاديمية للنشر ، بدون طبعة ، بدون سنة ، بيروت .

الموسوي سنان ، ادارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها، دار المجدلاوي للطبع و التوزيع، ط1، عمان، 2004.

نايف برنوطي سعاد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2001 ،

نجيب توفيق وبارزعة عبد الله محمد ، العلاقات الصناعية في الشركات و

مؤسسات العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، بدون طبعة ،القاهرة ، 1966.

نعامة سليم ، مشكلات العمل و الانتاج في المؤسسات الصناعية ، دار عكرمة

للطبع و النشر و التوزيع ، بدون طبعة ، سوريا ، 1991 .

نعم خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1،

عمان، 2000.

وصفي عقيلي عمر، ادارة القوة العاملة ، دار زهران للنشر و التوزيع ، بدون

طبعة ، عمان ، 1996 .

وصفي عقيلي عمر، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ادارة وائل

للنشر، الاردن، ط1، 2005 .

بن عطية الحربي حسن، 2010 ،المفهوم القانوني لإصابة العمل ،دراسة مقارنة بين

التشريع المصري و السعودي، مذكرة نيل شهادة الماجستير في الحقوق ، القاهرة .

علي موسى حنان، الصحة و السلامة المهنية و اثرها على الكفاءة الانتاجية بالمؤسسة

الصناعية، رسالة شهادة الماجستير في علوم التسيير، 2006-2007 .

❖ رسائل جامعية و ملتقيات:

- احمد هرفة دليلة كواشي مروة ، حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، قالمة ، 2013 2014
- دباخ قويدر ، دراسة ماهية الامن الصناعي في الوقاية من الاصابات و الحوادث و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسنطينة ، 2008-2009.
- سملاي يحضية ، دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الانتاجية و فعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، قسم الاقتصاد ، جامعة الجزائر ، 1994-1995
- صلحاوي سمير ، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة ،دراسة حالة مؤسسة سونغاز ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة باتنة الجزائر ، 2008 .
- عمومن رمضان و آخرون ، حوادث العمل و اسبابها و اساليب حفضها ، مجلة العلوم الانسانية ، بدون طبعة ، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، بدون سنة
- فايد نوال، حوادث العمل و اثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "حمد مدغري"، سعيدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنظيم، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، 2015/2016
- قايد نوال ، حوادث العمل و اثرها على استقرار العامل داخل المؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم علم الاجتماع ، سعيدة ، 2015 2016.
- القرام ابتسام ، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب البلدية 1998

وشان يسمينة سارة ، حدو اصالة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، دور الثقافة الامنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، الجزائر 2019/2020.

❖ المعاجم:

القرام ابتسام ، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب البليدة 1998

❖ المواقع الالكترونية:

سلطان عدنان، ادارة انظمة الامن و السلامة المهنية و الصحية 2010، مقال منشور على الموقع الالكتروني: <http://www.arab-eng>

الموقع الالكتروني <https://cnas.dz/fr/presentation-de-la-www.cnas.dz/prevention-mp>

-علوة غسان خليل ، السالمة والصحة المهنية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني <http://www.safety.eng.com-org/vb/84180.html>

❖ المراسيم و المواد القانونية:

قانون رقم 83-83 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية (المواد من 1 الى 62)

❖ المراجع باللغة الفرنسية:

Bauedt (ch) et autre ,Organisation rationnelle de la sécurité

dans l'industrie , paris ,Ed . de l'organisation . t. 1 , 1967

-org/vb/84180.html

RougerVincentini ,les risques professionnelles , Edition

d'organisation , paris , 2004

الملاحق

اسئلة المقابلة:

كيف يتم التصرف في حال وقوع حادث ؟

هل تخاف ان تتعرض لإصابة يوما ما ؟

هل تنظم البرامج و حملات توعوية و كيف يتجاوب العمال معها ؟

ما هي اهم الحوادث التي تحدث داخل المؤسسة ؟

من بين هذه الحوادث ايهما الاكثر تكرارا؟

مراقبة ظروف العمل و التعرف على اسباب الحوادث و حيثيتها من بين الاجراءات التي تقوم بها

المؤسسة تحدث عن ذلك ؟

هل للادارة عقوبات صارمة تنفذها على كل من يخالف تعليمات و القوانين الوقائية ؟ وفيما تتمثل هذه

العقوبات ؟

نقص التدريب و انعدام الخبرة من العوامل التي تساهم بشكل مباشر في تكرر حوادث العمل كيف ذلك ؟

هل تنظم المؤسسة حملات تحسيسية و ملتقيات نوعية متعلقة باجراءات السلامة المهنية ؟

تكرار حوادث العمل و امكانية تعرض كل العمال لها يجعلهم يعيشون في خوف و خلق مستمر من

سلامة مستقبلهم المهني ام يسلمونها للقضاء و القدر؟

الحرص على الوسائل الوقائية من طرف المؤسسة هل تكون من اجل الضريبة و العقوبات ام راجعة الى

حقوق العنصر البشري؟

بعد تعرض احد العمال هل يكون هناك حرص على الوسائل الوقائية من طرف العاملين

الملحق رقم 1 : نموذج اسئلة المقابلة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية - تخصص : علم الاجتماع تنظيم

استمارة

حوادث العمل و ثقافة السلامة المهنية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية
(مؤسسة سوناطراك نموذجاً)

- في اطار اعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر يسعدني ان اطلب منكم الاجابة على أسئلة
هذه الاستمارة بوضع علامة (X) امام الاجابة المناسبة ، متحريراً الصدق و الموضوعية وشكراً

• المعيطات السوسيو مهنية :

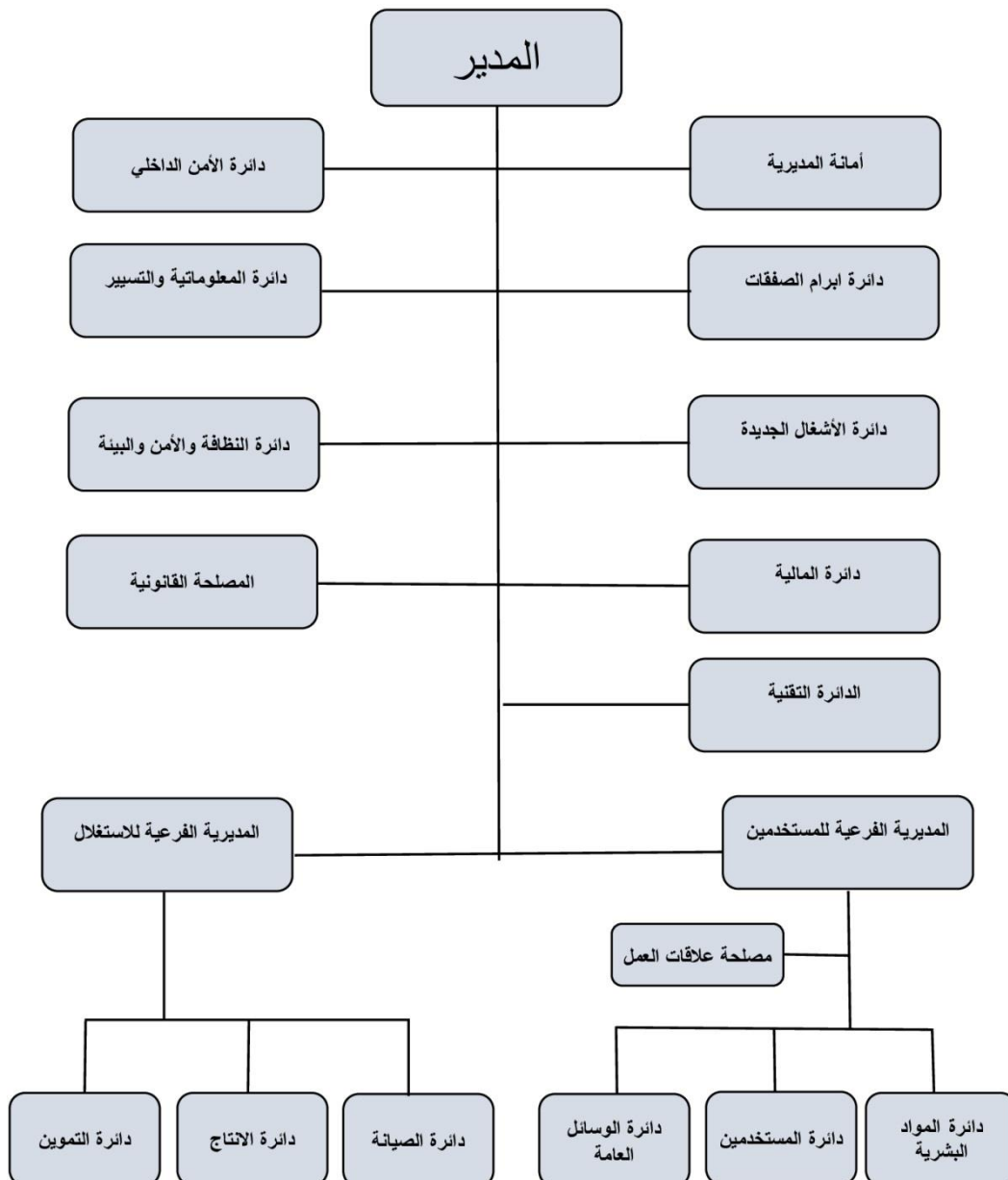
- الجنس : ذكر انثى
- العمر : من 20 الى 30 سنة من 31 الى 40 سنة
- من 41 الى 50 سنة من 51 سنة فما فوق
- المستوى الدراسي: بدون مستوى ابتدائي متوسط
- ثانوي جامعي
- الحالة المدنية : اعزب متزوج مطلق
- ارملة
- الجبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 6 الى 10 سنوات
- 11 الى 15 سنة اكثر من 16 سنة

• حوادث العمل :

- نظام العمل : en quart du soir en quart du
- matin en journée normal en quart du nuit
- هل كان حادث العمل ؟ : فردي جماعي
- ما طبيعة الحادث الذي تعرضت له ؟ : بسيط خطير

- هل تلقيت التكفل الازم بعد تعرضك للحادث ؟ : نعم لا
- هل السن من اسباب وقوع الحادث ؟ : نعم لا
- الصحة و السلامة المهنية
- هل تشعر بالأمان داخل المؤسسة التي تعمل بها ؟ نعم لا
- هل توجد ملصقات و لوائح تحذيرية لتوعية العمال بالسلامة المهنية ؟: نعم لا
- هل تتوفر مؤسستكم على وسائل الوقاية الشخصية ؟ : نعم لا
- هل يتم التدريب على اجراءات السلامة المهنية ؟ : نعم لا
- هل تحرص على استعمال وسائل الوقاية الشخصية ؟ : نعم لا

الهيكل التنظيمي لمركب GP2/Z





الملحق رقم 4 : صورة المركب GP2Z



بيان الالتزامات الجودة والصحة والسلامة وحماية البيئة لنشاط التمييز والفصل



يندرج بيان إلتزامات نشاط التمييز والفصل لسوناطراك في مجالات الجودة والصحة والسلامة وحماية البيئة ضمن البيان العام لسياسة الصحة والسلامة وحماية البيئة لمجمع سوناطراك.

يعتمد منهجنا على نظام متكامل للإدارة الاستباقية للمخاطر والتحسين المستمر لجودة المنتجات والخدمات من أجل تحقيق أهداف الأداء المرجوة في مجالات الجودة والصحة والسلامة والبيئة.

لتحقيق هذه الأهداف ألتزم بما يلي :

تعزيز الإجراءات المتعلقة بالتنمية المستدامة من خلال التثمين وإعادة استخدام ورسكلة النفايات و في حالة عدم القدرة معالجتها أو التخلص منها مع الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية في جميع عملياتنا من خلال تنفيذ التدابير المناسبة .

الحرص على تلبية احتياجات ومتطلبات الأطراف المعنية لاسيما الزبائن وسكان الجوار.

التحسين المستمر في كفاءة نظام إدارة الجودة و الصحة والسلامة في العمل المتكامل وحماية البيئة .

تخصيص الموارد اللازمة والمثلى لتنفيذ التزاماتنا .

يرتكز هذا البيان على مشاركة الجميع بجهودنا المستمرة لتحسين ادراكنا بالمخاطر و الوقاية منها وحماية وتعزيز صحة عمالنا .

كذلك يستند على كفاءتنا في استخدام الطاقة و تحكمنا في التأثيرات البيئية و جودة منتجاتنا و خدماتنا .

وهران : 07 نوفمبر 2021

نائب الرئيس لنشاط التمييز والفصل
فتوحي نصر الدين

إعطاء الأولوية لصحة وسلامة العمال وحماية البيئة وضمان التشغيل الفعال للمنشآت من خلال التحكم في المخاطر .

القضاء على جميع الحالات التي يمكن أن تكون مصدراً لحادث أو مرض مهني .

ضمان أمن المنشآت والسهر على حسن سيرها و ذلك بتوفير جميع أنظمة التحكم في المخاطر .

تطوير الريادة و إنخراط كل عمال النشاط من أجل تحسين الفعاليات في مجالات الصحة و السلامة و حماية البيئة .

التقيد بالمتطلبات القانونية والتنظيمية المطبقة و أي متطلبات أخرى اعتمدها في مجالات الصحة و السلامة وحماية البيئة .

تطوير كفاءة العمال في التحكم العمليتي الخاص بالصحة و السلامة و حماية البيئة وكذا استمرارية المهارات عبر الأجيال في إطار إعداد الخلف .

صياغة مخططات الطوارئ والحرص على تجديدها و تأمين الإمكانيات البشرية والمادية المناسبة لضمان استجابة سريعة و فعالة ومتكاملة للتقليل من عواقب الحوادث الكبرى.

استباق وتجنب التأثيرات السلبية للبيئة بما في ذلك التخلص من الانبعاثات و الغازات المحروقة .

الملاحق رقم 5 : بيان الإلتزامات الجودة و الصحة و السلامة و حماية البيئة لنشاط التمييز و الفصل

حوادث العمل والأمراض المهنية
التصريح بمعاودة الضرر
بموجب:

(1) حادث عمل
 مرض مهني

المرجع:

تملاء من طرف الضحية، أو ذوي حقوقها وترسل الى الوكالة مصحوبة بشهادة طبية يسلمها الطبيب المعالج:

الضحية

اللقب:
الاسم:
المولود بتاريخ:
المهنة:
العنوان:

رقم التسجيل:

صاحب العمل الحالي (أو صاحب العمل الأخير) (2)

الاسم واللقب أو الطبيعة:
مكان عمل الضحية:

رقم المستخدم:

المؤسسة التي تستخدم المصاب عند وقوع الحادث أو معاينة المرض

الاسم واللقب أو الطبيعة:
رقم المستخدم:

حادث أو مرض

رقم الملف:

(1) حادث وقع بتاريخ:
(2) حادث مرض ملاحظ بتاريخ:
(3) تاريخ معاودة الضرر:

حرر في:
توقيع المصريح، (4)

- (1) منع عاتلة « في الحالة المناسبة
(2) الخاضع بالأشغال التي لم يمارسها أي نشاط عند وقوع معاودة الضرر.
(3) مع أو بدون توقف عن العمل.
(4) انكر اسم ولقب المصريح وصفته.
كل شخص يقوم بتزوير أو بتأني بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.

الضمان الاجتماعي

تقرير بعد التحقيق الاداري

التعريف بالمحقق

وكالة :
مركز الدفع :

1. مراجعة معطيات التصريح بالحادث

1 0 - ما يتعلق بالضحية

رقم التسجيل

الاسم :
تاريخ الازدياد :
الاختصاص المهني :
الحالة العائلية :
عدد الاطفال :
العنوان :
صاحب العمل :
رقم التسجيل

العنوان :
عنوان مكان العمل :

1.1 - ما يتعلق بالحادث :

التاريخ : الساعة
مكان الحادث :
مواقبت العمل بالنسبة للضحية يوم الحادث : من الساعة الى الساعة.
الظروف المفصلة :
طبيعة الاصابة :
هل يوجد طرف ثالث مسؤول : نعم لا في حالة نعم وضع :
الاسم :
العنوان :
المؤمن : رقم الشرطة

تصريح الضحية أو ذي الحقوق (أكثر علاقة القرابة)

توقيع صاحب التصريح

3. تصريح صاحب العمل او ممثله :

توقيع صاحب التصريح

4. تصريح الشاهد الاول :

الاسم : اللقب : المهنة :

توقيع صاحب التصريح

5. تصريح الشاهد الثاني :

الاسم : اللقب : المهنة :

توقيع صاحب التصريح

استنتاج المحقق :

حزر به في
التوقيع

SECURITE SOCIALE

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h après l'accident

N° d'accident : _____
Code : _____

Agence _____
Centre de paiement _____

Imp. CHAS 12.92 - AT 1

EMPLOYEUR

Nom, prénoms ou Raison sociale _____ N° employeur _____
 Profession _____ Agence d'affiliation _____
 Adresse _____ Nbre approx. de salariés de l'établissement au moment de l'accid _____
 N° Téléphone _____ Chantier ou lieu de travail _____ Commune _____ Wilaya _____

VICTIME

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

ACCIDENT

Date _____ Jour de la semaine **S D L M M J V** (2) _____ heures _____ minutes
 Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) _____ heures
 horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.
 Lieu de l'accident (1) (3) _____
 Nature des lésions (1) _____ Elément matériel (1) _____
 Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) _____
 Circonstances détaillées de l'accident : _____

Lieu où a été transportée la victime : _____
 Suite probable (2) SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du _____ DECÈS IMMÉDIAT

TEMOINS

1 - Identité : _____
 Adresse : _____
 2 - Identité : _____
 Adresse : _____
 Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui : _____

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

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

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (1)

PÉRIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS À COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PÉRIODICITÉ DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du _____						
au _____						

Nom et qualité du signataire _____
 Fait à _____ le _____ 19 _____
 Signature _____

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

Voir au verso
 Rayer les mentions inutiles
 Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 1 DESTINÉ AU CENTRE PAYEUR

حوادث العمل والأمراض المهنية
شهادة طبية أولية، أو تمديدية

تحرر في نسختين :
- الاصلية الى صندوق الضمان الاجتماعي
- ونسخة تلم الى الضحية.

الضمان الاجتماعي

وكالة
مركز الدفع

انا الطبيب الموقع :
الرتبة أو الاختصاص :
العنوان :
بعد فحص السيد :
المولود بتاريخ

رقم تسجيل المؤمن

السكن ب :
الذي بلغ بانه كان ضحية حادث عمل بتاريخ

الساعة بصلحة
الاسم والطبيعة الاجتماعية :

رقم تسجيل صاحب العمل

الاحظ واشهد ما يلي :

(أ) مكان الضرر :
(ب) طبيعة الضرر :
(ج) تخمين :

وعليه، اصف له ما يلي :

- (1) توقف عن العمل خلال [] يوما ابتداء من []
 (1) تمديد بـ [] يوما بالتوقف عن العمل الموصوف في شهادة. []
 (1) الاستمرار في العمل مع علاج لمدة [] يوما
 (1) يجب الاخذ في الحسبان عجز دائم.
 (1) عدم الاخذ في الحسبان عجز دائم.

حرره : في

الضمان الاجتماعي

وكالة
مركز الدفع

حوادث العمل

شهادة وصفية

للشفاء

لتمكين الجرح

يجب ان تكون هذه الشهادة محررة في نسختين
- النسخة الاصلية ترسل الى صندوق الضمان الاجتماعي
- النسخة الثانية تقدم للضحية

المرجع:

انا الممضي اسفله، الطبيب

الرتبة والاختصاص:

العنوان:

بعد اجراء فحص طبي على السيد:

المولود بتاريخ

رقم تسجيل المؤمن

السكن بـ

المصاب بحادث عمل يوم:

اسم رب العمل وطبيعته الاجتماعية

رقم تسجيل رب العمل

لا حظت واشهد على ما يلي:

وعليه، اصرح بان:

(1) المعني بالأمر قد شفي يوم

(1) بإمكانه مباشرة العمل يوم

(1) حالة المريض تعتبر إلتئمت يوم

أدى جرح المعني بالأمر الى عجز جزئي يقدر بـ %

حرب في

ختم وتوقيع الطبيب