



الرقم التسلسلي: رقم التسجيل:
مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل:

الموسومة:

دور التكوين في التقليل من حوادث العمل

دراسة سوسيولوجية بمؤسسة سوناطراك GP1Z نموذجا

من إعداد الطالبتين: ✚

✓ تواتي أسماء

✓ محمدي سارة

✚ تاريخ المناقشة: 2024/06/04

✚ أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. مروفل مختار	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	رئيسا
د. بن شارف حسين	MCA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	مشرفا ومقررا
د. طرشاوي رقية	MCA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الاهداء

الى من قال فيهم الجليل في محكم التنزيل في اية التبجيل

{وَقَضَىٰ رَبُّكَ اَنْ لَا تَعْبُدُوْا اِلَّا اِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ اِحْسَانًا}

الى الوالدين حفظهما الله، نهدي اليكما هذا العمل ونضع تاجاً يزين رأسيكما

رسلت رحلتنا من طلب العلم الى نهاية مطافها، وها نحن اليوم نتوج لحظاتنا

رحت تخرجنا نهدي هذا النجاح الى أنفسنا كما نعتر ونفتخر به، ونمتن

من كان له الفضل لمسيرتنا وساعدنا لول باليسر، وبحكم من الله عزوجل أن

ان وبمعزل باقي البشر وفي جميع مراحل الحياة، يوجد أناس يستحقون منا أن

دي لهم ثمرة نجاحنا وعملنا من أصدقاء وأقرباء وفي الأخير نرجو من الله تعالى

يوفقنا في هذا اليوم يوم تقديم مذكرتنا في حضرتكم جميعاً وأن تكون هذه المذكرة

ل الذي قمنا به له دور ولو بالقليل في تقديم فوائد عدة ويستفيد منه الجميع

.....

الشكر والتقدير

في البادئ نحمد الله العلي القدير الذي منح لنا الصبر الجامع وأعاننا

الى إتمام هذا العمل المتواضع قد تكون العبارات قليلة في عددها

وبسيطة في كلماتها، لكنها عميقة وعزيزة في معانيها فلا يسعنا

في هذا المقام العلمي الا أن نتقدم بخالص الشكر والعرفان لأستاذنا

الفاضل " بن شارف حسين " ، والذي كان نعم الموجه و القائد لنا

يلة مراحل انجاز مذكرتنا فمهما استرسلنا في الكلام على نوعية حقه

فجزاه الله كل خير ان شاء الله

نتقدم بالشكر الجزيل الى كل أستاذ علمنا حرفا طيلة مشوارنا الدراسي،

بالأخص نشكر أيضا أساتذة قسم علم الاجتماع ككل، ويشرفنا أن نشكر

لأخير لمن هم حاضرين اليوم معنا في منصة المناقشة وقبوله عناء

قراءة العمل وتقييمه

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
إشكالية الدراسة	
فرضية الدراسة	
التعاريف الإجرائية للدراسة	
الدراسات السابقة	
الهدف من الدراسة	
أهمية الدراسة	
أسباب اختيار موضوع الدراسة	
الفصل الثاني: ماهية حوادث العمل	
تمهيد	
1. تعريف حوادث العمل	
2. تعريف مفردات حادث العمل	
3. أوجه التشابه والاختلاف لمفاهيم حوادث العمل	
4. عوامل حوادث العمل	
5. شروط حوادث العمل	

	6. أسباب حوادث العمل
	7. تصنيف حوادث العمل
	8. أشكال حوادث العمل
	9. عناصر حوادث العمل
	10. آثار حوادث العمل
	11. نظريات حوادث العمل
	12. طرق قياس حوادث العمل
	13. نتائج حوادث العمل
	14. الجانب القانوني لحوادث العمل
	15. الإجراءات المتخذة بعد حوادث العمل
	16. مراحل التحقيق في حوادث العمل
	17. التصريح بحوادث العمل
	18. التعويض في حوادث العمل
	19. إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل
	20. وسائل الوقاية والتقليل من حوادث العمل
	21. آثار وإجراءات التقليل من حوادث العمل
	22. إحصائيات حوادث العمل في الجزائر
	23. الوقاية من حوادث العمل عن طريق تكوين العمال
	خلاصة
	الفصل الثالث: ماهية التكوين
	تمهيد
	1. التطور التاريخي للتكوين
	2. تعريف التكوين

	3. خصائص التكوين
	4. مبادئ التكوين
	5. أنواع التكوين
	6. أهمية التكوين
	7. أهداف التكوين
	8. فوائد التكوين
	9. معوقات التكوين
	10. الجانب القانوني للتكوين
	11. الاحتياجات التكوينية في المؤسسة
	12. البرنامج التكويني
	13. التكوين للتقليل من حوادث العمل
	الفصل الرابع: دور التكوين في التقليل من حوادث العمل
	تمهيد
	أولاً: الدراسة الميدانية { التعريف بالميدان }
	1. الدراسة الاستطلاعية
	2. الدراسة الأساسية
	3. منهج الدراسة
	4. عينة و مجتمع الدراسة
	5. المجال المكاني للدراسة
	6. المجال الزمني للدراسة
	7. ادوات الدراسة
	8. تحليل المقابلة
	الفصل الخامس: عرض ومناقشة فرضيات الدراسة

	1. عرض نتائج الدراسة
	2. مناقشة نتائج الدراسة
	3. مناقشة المقابلة
	خاتمة الفصل
	*خاتمة عامة
	*قائمة الببيلوغرافيا
	*المراجع
	*الملاحق
	قائمة
	الملاحق
	ملخص

المقدمة

بنهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين. ظهرت الأفكار والمبادئ التي تنادي بحقوق العمال وتوفير السلامة والأمن لهم، سواء كانت هذه الحقوق مادية، اجتماعية أو صحية... الخ، وكانت حركة الهاوثورون ومدرسة العلاقات الإنسانية رائدة في هذا المجال، بقيادة عالم الاجتماع "التون مايو" (Elton Mayo)، ومصلحين اجتماعيين آخرين ركزوا على الجانب الاجتماعي، أمثال: "فريتز روثليسبيرغر وماكس فيبر".. إن هذه المحاولات، هي الأولى لحركة العلاقات الإنسانية والاجتماعية، وتعتبر المحرك الوحيد، بعدها ظهر ما يسمى "النقابات العمالية" وهي مجموعة تطالب بحقوق العمال في الأجر والتأمين عليهم وتوفير ظروف عمل صحية وآمنة. ومع مرور الزمن، أصبح النشاط الاقتصادي، هو العصب الأساسي الذي تقوم عليه جميع المجتمعات، نظرا لأهميته في تحقيق الاستقرار والتطور. كما تسعى جميع دول العالم جاهدة إلى تحسينه وتطويره وتنشيطه بإنشاء مؤسسات اقتصادية كبرى توفر لهم حاجاتهم وتقوم بتصديرها إلى كافة أنحاء العالم، هذه المؤسسات التي تتمثل في المصانع بدرجة أولى هي المسؤولة عن إنتاج كافة متطلبات المجتمع. وبسبب اندلاع الثورة الصناعية وانتشار استخدام الآلات في مجال الشغل ومجال المواصلات، نجد معظم المؤسسات الاقتصادية مثل مؤسسة سونطراك تتعرض لظاهرة حوادث العمل، حيث هذه الظاهرة تعد من الظواهر السلبية في مجال العمل، وهذا لتأثيرها الكبير على المؤسسة وعلى العامل، ونظرا لخطورتها وما يترتب عنها من آثار سلبية. كما تجعل المؤسسة الاقتصادية "سونطراك" غير قادرة على مواكبة التقدم نظرا لتدني سمعتها ومكانتها وكثرة التكاليف التي تنجر عن هذه الحوادث، مثل التعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث وغيرها من التكاليف. وانطلاقا من مبدأ تحقيق الحماية الاجتماعية المنشودة للمصابين بتلك الحوادث، عملت معظم الدول، ومن بينها بلدنا الجزائر، إلى إيجاد الحلول المناسبة لتفادي

الحوادث والمخاطر المهنية وللتقليل منها داخل المؤسسة الاقتصادية "سونطراك". ومن بين هذه الحلول، التكوين، الذي يعد من أهم الوظائف في تسيير الموارد البشرية، حيث يهدف إلى تكييف المستخدمين وتهيئتهم للعمل في مختلف الوظائف الإدارية والصناعية بدون ، وقد زاد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع التكوين في الدول المصنعة نتيجة التغيير التكنولوجي السريع وتطور الكفاءات المطلوبة لشغل المناصب وتقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع والعمل على الانتقال من الاقتصاد الفلاحي إلا الاقتصاد الصناعي الذي يعتمد على تقنيات متطورة وكذا يد عاملة مؤهلة، قادرة على استيعاب هذه التقنيات والعمل بها. ولهذا تم اختيارنا لموضوع دراستنا: "دور التكوين في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية سونطراك".

بعد إعطائنا مقدمة عامة لموضوع دراستنا، سنتطرق إلى تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين: نظري وميداني.

الجانب النظري، يحتوي على أربعة (04) فصول:

❖ **الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة،** ويضم (إشكالية الدراسة، فرضية الدراسة، التعاريف الإجرائية للدراسة، الدراسات السابقة، الهدف من الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة).

❖ **الفصل الثاني: حوادث العمل،** ويضم (تمهيد، تعريف حوادث العمل، تعريف مفردات حادث العمل، أوجه التشابه والاختلاف لمفاهيم حوادث العمل، عوامل حوادث العمل، شروط حوادث العمل، أسباب حوادث العمل، تصنيف حوادث العمل، أشكال حوادث العمل، عناصر حوادث العمل، آثار حوادث العمل، نظريات حوادث العمل، طرق قياس حوادث العمل، نتائج حوادث العمل، الجانب القانوني لحوادث العمل، الإجراءات المتخذة بعد حوادث

العمل، مراحل التحقيق في حوادث العمل، التصريح بحوادث العمل، التعويض في حوادث العمل، إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل، وسائل الوقاية والتقليل من حوادث العمل، آثار وإجراءات التقليل من حوادث العمل، إحصائيات حوادث العمل في الجزائر، الوقاية من حوادث العمل عن طريق التكوين، وأخيرا خلاصة).

❖ **الفصل الثالث: التكوين**، ويضم (تمهيد، التطور التاريخي للتكوين، تعريف التكوين، خصائص التكوين، مبادئ التكوين، أنواع التكوين، أهمية التكوين، أهداف التكوين، فوائد التكوين، معوقات التكوين، الجانب القانوني للتكوين، الاحتياجات التكوينية في المؤسسة، البرنامج التكويني، التكوين للتقليل من حوادث العمل، وفي الأخير خلاصة).

أما الجانب الميداني، فيحتوي على فصلين

❖ **الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة**، والذي يضم (الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، عينة ومجتمع الدراسة، مكان الدراسة، أدوات الدراسة، الاستبيان/المقابلة).

❖ **الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة**، تمّ فيه (عرض نتائج الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة، مناقشة نتائج الاستبيان/المقابلة).

وأخيرا، **خاتمة عامة** تحتوي على كل ما استخلصناه من هذه الدراسة، وقائمة الببليوغرافيا، والملاحق إضافة إلى ملخص.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد، وهي تعمل من خلال وظائفها المتعددة إلى بلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة. ولبوغها لهذه الأهداف، عليها بإعطاء نتائج ملموسة في مردودية إنتاجها، وإثبات قدرتها في معالجة مختلف المشكلات، منها: الاقتصادية، السياسية أو الاجتماعية.

كل مؤسسة اقتصادية مطالبة بتوفير بيئة مهنية آمنة، تشمل السلامة والصحة المهنية للحفاظ على عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري. لأن التشريعات والقوانين تعطي الحق للإنسان في الحصول على بيئة عمل آمنة. فحسب إحصائيات منظمة العمل الدولية، يفقد حوالي مليوني شخص حياتهم في بسبب حوادث وإصابات العمل. فأصحاب العمل يرجعونها، إلى قلة الانتباه والإهمال من طرف العاملين، أما العاملين، فيرجعونها إلى ظروف العمل المفروضة عليهم ونقص قواعد السلامة، إلا أن الدولة ترجعها، إلى عدم احترام القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

كما أن لحوادث وإصابات العمل خسائر وأضرار فادحة مادية ومعنوية مباشرة وغير مباشرة قد تؤثر على الجميع من حوادث وإصابات العمل سواء كان الفرد المصاب أو زملاؤه في العمل أو المؤسسة، أو حتى عائلته التي هي أيضا تتضرر. فالعامل قد يتعرض أثناء ممارسته لعمله لحوادث جسمية وقد تكون خطيرة أحيانا، كما قد تؤدي به إلى إصابته بعجز جزئي أو تام، بصفة مؤقتة أو دائمة، قد تمنعه من الذهاب إلى منصب عمله، وقد تؤدي به إلى وفاته، وتسمى هذه الحوادث بحوادث العمل، وهناك الحوادث التي تحصل في الطريق كأن يتعرض العامل إلى

مخاطر عند تنقله من سكنه إلى عمله أو من مكان عمله إلى سكنه، وهي لا تقل خطورة عن الأولى.

إن وراء كل حادث، وكيف ما كان نوعه في أماكن العمل، يشير إلى وجود خلل ما أو نتيجة التفاعل الغير مناسب أو الإخفاق في الأداء من الفرد أو المعدات أو البيئة المحيطة.

فظاهرة حوادث العمل منتشرة في كافة المصانع الكبرى منها أو الصغيرة فهي تعتبر جزء أساسي في عملية التصنيع، إذ أنه لا يمكن تصور مصنع أو أي مؤسسة سواء كانت اقتصادية أو غيرها بدون تسجيل حادث للعمل، وهي من الظواهر السلبية التي تؤرق أصحاب المؤسسات والمصانع نظرا لما تحدثه من خسائر مادية تتمثل في تعطل الآلات وخسائر بشرية في إصابة المورد البشري الذي يعتبر أهم عنصر في العملية الإنتاجية.

كما أظهرت إحصائيات حوادث العمل العام الماضي سنة 2023، أنه تم تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني، من بينها 150 مرض مهني و1544 حادث عمل ما بين الخطير و المميت، هذه الإحصائيات شملت مختلف المؤسسات الصغيرة والكبيرة، أما المؤسسة الاقتصادية "سونطراك" والتي تعتبر من أكبر المؤسسات الصناعية بوهرا، فكانت إحصائياتها كالاتي:

فلاشك أن هذه النسبة من الإصابات والحوادث قد تشكل مشكلة كبيرة تواجه المسؤولين في المؤسسة الصناعية "سونطراك"، كونها تحدث ضخامة من الآثار الناجمة عنها، سواء منها ما يصيب الفرد الذي حدث له أو زملاءه في العمل أو الأشياء التي كانت تستعمل أثناء الحادث. فهذه الحوادث تكلف الصناعة والدولة خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها. ومن بين ما تحدثه من آثار سلبية: الوقت الضائع من جراء الحادثة، والوقت الذي تنفقه الإدارة في البحث والتحقيق، وما

تتكبده من أموال لاستئجار عمال جدد وتدريبهم، وإصلاح ما تلف من الآلات والمواد، هذا إلى ما تسببه الحادثة من تعطيل بعض العمال في المصنع عن العمل، ومن الإساءة إلى سمعة الشركة أو المصنع مما قد يؤثر في توزيع المنتجات... إلا أنه وفي الوقت الحالي، انخفضت قليلا نسبة الحوادث والإصابات في المؤسسة الاقتصادية "سونطراك" كما تبين من خلال الإحصائيات السابقة. وفي ظل هذا التزايد الذي تشهده حوادث العمل إلا أنه يستوجب، التفكير في الطرق والأساليب القادرة على التقليل أو الحد من تفاقم هذه الظاهرة، فعلى المؤسسة تحديد أسباب هذه الحوادث المباشرة والغير مباشرة، لأن معرفة أسباب الحوادث هو العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية. فحسب "هنرش Wheinrichi" فإن 88% من الحوادث هي ناتجة عن حركات إنسانية خطيرة، فنظرية الأسباب المتعددة للحوادث تميز بين عاملين أساسيين في وقوع الحوادث والمتمثلين في سلوك العامل وذلك بموقفه الغير ملائم لوضعية العمل، ونقص المعارف وقلة التأهيل والتدريب، ويرى كل من " Vidal Gomel C & Samurcay R" أن الأفراد الأقل من 25 سنة تعرضوا إلى نسبة 25% من حوادث العمل في حين لا يمثلون سوى 12% من مجموع العمال وهذا راجع إلى عدم اكتسابهم الخبرة المهنية من جهة، ونقص وعدم ملائمة التكوينات المهنية من جهة أخرى، وهناك دراسة أخرى قام بها "Martin, 1975" تبين أنه حوالي 20% من حوادث العمل راجعة إلى أخطار كبيرة وأن 80% منها، راجعة إلى أخطار صغيرة، ناتجة أساسا من العمل اليدوي إضافة، ويستنتج "مارتان" أن معدل حوادث العمل يختلف حسب ساعات العمل في اليوم، فالحوادث تزداد في نهاية الفترة الصباحية وفي الفترة المسائية على حساب أوقات العمل الأخرى.

هذه الدراسات، قد بينت أن السبب الوحيد في وقوع هذه الحوادث، هو الفرد العامل، ونقص خبراته واكتساباتهم المهنية.

ومن بين الحلول المستعملة من أجل التقليل والحد من حوادث وإصابات العمل، اقترحت المؤسسة الاقتصادية "مؤسسة سونطراك فرع ..GP1NZ". إلى استخدام برامج تكوينية..... كوسيلة تساعد العامل على إعطائه معرفة جديدة وتكويننا في الاختصاص أو المجال الذي يعمل به، ويسمح له على أداءه وإتقانه بكل أريحية، وعلى دراية تامة بكيفية أداء هذا العمل. فالتكوين يؤهل العامل أيضا على استعمال الآلات دون خوف من أنه قد يتعرض للإصابة، هذا ما قد يؤدي إلى التقليل من نسب إصابة وتعرض العمال لحوادث العمل.

فأصبح التكوين يؤكد بطريقة واضحة الأهداف الحقيقية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية "سونطراك" إلى تحقيقها، كما هو وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية، وإكسابه مهارات وسلوكات وطرق جديدة تساعده في تحسين أداءه في العمل، ومسلكا يسهل له الاستعمال الأمثل ويعطيه التقنيات الجديدة المطبقة يضمن به للمؤسسة والعمال عائدا في المستقبل، خاصة وأن هناك عوامل تقرض نفسها على المؤسسات كتتنوع الوظائف والتقدم التكنولوجي، تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف بوظائف أخرى.

فالتكوين، أصبح وظيفة ذات أهمية كبيرة لدى مصالح الموارد البشرية، نظرا لتعدد القوانين المتعلقة بالصحة والأمن في العمل لجأت مختلف المؤسسات إلى تقديم حصص تكوينية للعمال بهدف الامتثال أكثر لهذه القوانين، عن طريق تنظيمها تمارين حول الأمن وحصص تكوينية بهدف الرفع من أهمية الصحة والأمن في العمل لدى العمال والتقليل من معدل حوادث العمل، والتحكم في طريقة العمل الآمنة، والكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف وسلوكات تكون سببا في وقوع الحوادث.

فالوقاية بهدف الصحة والأمن في العمل. تتم عن طريق تدريب وتكوين العمال، انطلاقاً من جمع مختلف المعلومات الضرورية لمعرفة مختلف الأضرار الموجودة في المؤسسة بغرض التخطيط لإجراءات التكوين، فهذه الإجراءات يجب أن تكون عناصر ضرورية ضمن البرنامج السنوي للمؤسسة، والمتعلق بالوقاية من حوادث العمل، فالإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب تهدف إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية التي هم معرضون لها.

ففي دراسة قام بها مجموعة أساتذة جامعيين بجامعة تلمسان، أن التكوين يعتبر إستراتيجية أساسية بخصوص الموارد البشرية، لأنه يسمح بالاستجابة لعجز الأفراد فيما يخص "الكفاءات القاعدية" كذلك بتكليف مؤهلات خاصة بالعمال مع حاجاتهم قصيرة المدى وأخيراً، بتحضير الأجراء لتغييرات تكنولوجية معمقة. ولذا، تسعى المؤسسات عن طريق نشاطاتها المتعلقة بالتكوين إلى تطوير فعالية الإنتاج فضلاً عن ذلك، تخلص معظم الدراسات التجريبية إلى إثر إيجابي ومدلول لتكوين متواصل حول التوجهات.

فالتكوين يعني، الولوج إلى الترقية وتقديم المؤهلات. كما يعتبر استثماراً بالنسبة للأجراء والذي ينبغي عليه أن يحصل على تأثير إيجابي على مستواهم الأجرى. وكما رأينا بأن التكوين، كونه أداة رئيسية لتطوير المؤسسة، فقد أصبح رهاناً للمنافسة، ولكن، ومن أجل أن تتقدم المؤسسة بصورة أحسن، ينبغي عليه أن يكون في قمة الطموحات التي تحمل: السرعة، المرونة، الفعالية، المردودية.

وهذا ما دفع بالعديد من الباحثين للقيام بالعديد من الدراسات حول التكوين وحوادث العمل محاولين الوصول إلى فهمها من مختلف الجوانب وتقديم حلول ناجحة لها، منها دراستنا الحالية التي نحن بصدد القيام بها.

ولذا فسيكون التساؤل العام لهذه الإشكالية هو كالتالي:

هل للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية؟

التساؤلات الثانوية:

هل البرامج التكوينية تساهم في التقليل من حجم مخاطر حوادث العمل في

المؤسسة الاقتصادية؟

هل يؤدي التكوين قبل الخدمة إلى التحكم الجيد في بيئة العمل بالمؤسسة

الاقتصادية؟

هل تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقلص من معدل حوادث العمل داخل

المؤسسة الاقتصادية؟

2. فرضية الدراسة:

ومن أجل معالجة الإشكالية المطروحة، تم صياغتنا لإجابات مؤقتة تعتبر كفرضيات لدراستنا، والتي سنقوم بإثباتها أو نفيها من خلال فصول الدراسة.

الفرضية الرئيسية:

للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية سونطراك .

الفرضيات الثانوية:

البرامج التكوينية تساهم في التقليل من حجم حوادث العمل بالمؤسسة

الاقتصادية.

التكوين قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد وبيئة العمل بالمؤسسة.

تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقليل من معدل حوادث العمل بالمؤسسة.

3. تحديد مفاهيم الدراسة:

قبل المضي في فصول دراستنا، علينا بإعطاء المصطلحات الأساسية وتعريفها، والتي هي:

التكوين:

هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل. ويعتبر التكوين كنشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات إزاء الصحة والأمن في العمل، بما يجعل المتكويين متحكمين في القيام بأعمالهم ومسئولياتهم بكفاءة وقدرة إنتاجية عالية، كما يمكن تعريفه بأنه الوسيلة العلمية والعملية التي تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته، وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن بين الأهداف التكوينية من ناحية، والنتائج التكوينية المحققة من ناحية أخرى.

العمال:

هو من يساهم في عمل في مرفق عام تديره الدولة وتكون مساهمته عن طريق التعيين أساسا بالرغم من أنها ليست قاطعة ونهائية، يمكن بمقتضاها الحكم على عامل داخل هيكل إداري بأنه موظف أو غير موظف. من ناحية القانون: هو كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

من الناحية الإدارية: هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة.

المؤسسة الاقتصادية:

تعتبر الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.

علماء الاجتماع يعرفون المؤسسة على أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي، يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، هي نظام اجتماعي تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

الحادث:

المقصود بالحادث هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه. أي أنه حادث مشؤوم غير متوقع قد يتسبب في إصابة لشخص أو لغيره من الأشخاص أو الأشياء.

حادث عمل:

ونقصد به الحادث الذي يصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه بأضرار. وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وآثارها من مهنة لأخرى، ومن موقف لآخر تبعا لظروف حدوثها والعوامل المختلفة المتشابكة التي ساهمت فيها وأدت إليها.

تعتبر حوادث العمل كل حادث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو جراء الظروف المتصلة به، نتيجة عوامل مادية وإنسانية، والتي تلحق إصابة بالعامل أو أضرار

بالآلات والمعدات أو تلفا للمواد والمنتجات الأمر الذي يؤثر سلبا على جوانب العمل كلها.

4. الدراسات السابقة:

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية، فهي تؤدي الكثير من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية. إن الدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية أو الاصطلاحية التي يحتاجها، حيث استفادت الباحثة من الأطر النظرية لهذه الدراسات ومن الأسباب والطرق المنهجية التي توصلت إليها مما أفاد في بلورة إطار نظري مناسب للدراسة الحالية.

لدراسات اهتمت بموضوع حوادث العمل:

دراسة "إلتون مايو" (Elton Mayo) و"فرتيز روثليسبيرغر" (Fritz Roethlisberger): قاما بها على عمال مصنع "هوثورن" (Hawthorne) التابع لشركة "ويسترن إلكترونيك" (Westerb Electric)، وكانت تهدف إلى التركيز على الإستراتيجية الإدارية مع التركيز أيضا على الجوانب الاجتماعية والنفسية التي تؤثر على سلوك العاملين في المنظمات. وما إذا كان هناك تأثير على سلوك العمال وعلى زيادة كفاءة إنتاجيتهم علاقة ببيئة العمل مثل: تحسين جودة الإضاءة مثلا. فكانت النتائج إيجابية، إذ أن العمال كانوا أكثر استجابة للعوامل الاجتماعية، كعلاقتهم مع زملاءهم، ومقدار الاهتمام الذي يقدمه لهم المدير أو المسير أكثر من العوامل البيئية كتحسين الإضاءة... الخ. هذا ما يدل على أنه رغم أهمية الدوافع المالية لدى العمال، إلا أن القضايا الاجتماعية تعد من العوامل المهمة التي تؤثر في إنتاجية العمل¹.

¹ دراسات هاوثورن (Hawthorne Studies)، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 17:00، من الموقع الإلكتروني:

دراسة "تيفين" (Tiffin): التي قام بها عن زيارته للمستشفى إثر الحوادث التي جرت بين (1938 و1939) 111 قسما يتكون من عمال في أحد مصانع الصلب. وكان الهدف من خلال هذه الدراسة، معرفة العلاقة بين حوادث سنتين متتاليتين للأقسام 11 كل على حدة، ومجموع الأقسام معا. أما النتائج، فتمثلت في أنه يوجد ميل عام بالنسبة لكل من الأقسام 11 نحو زيادة متوسط زيارات الأفراد عام 1939، كلما زاد عدد زيارتهم عام 1938. واتضح من هذه النتيجة، أن الفرد يميل إلى الاحتفاظ النسبي بموقفه من زملائه فيما يتعلق بزياراته للمستشفى بسبب الحوادث في عامين متتاليين، إلا أنه صعب تحديده على ما إذا كان احتفاظ الفرد النسبي بموقفه راجع إلى قابليته للحوادث والتي أدت إلى زيارة المستشفى، أم إلى استمرار وجود الأخطار التي تتعلق بعمله والذي استمر لمدة العامين. وبالتالي، كان عرضة أكثر للحوادث أو أقل، حسب درجة خطورة العمل لا حسب درجة قابليته الذاتية للحوادث¹.

دراسة "شاني وهنا" (Chaney and Hana): الهدف من دراسة الباحثان، هو العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث أثناءه. وفي بحث نشره عام 1918 عن الأمن في صناعة الحديد والصلب، تبين أن معدل الحوادث اليومي للرجال انخفض من 77 في اليوم الأول من عملهم إلى 13 في متوسط الأيام الستة المتتالية. وبعد مرور 6 أشهر، انخفض المعدل اليومي إلى 0.2، أما بالنسبة للنساء فكانت (252، 33، 0.3). إذن يتضح هنا، أن أثر عامل الخبرة أكثر من أثر عامل السن لأن الفترة المدروسة لم تزد عن سنة فقط، فهي فترة زمنية لا تتيح لعامل السن أن يلعب دورا كبيرا، كما يمكن أن يحدث لو كانت الفترة 20 عاما (مثلا)².

¹ فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مطبعة المجد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص 39.

² نفس المرجع، ص 58-59.

دراسة "هشماوي حورية" بعنوان: "الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسيوولوجية بمدينة معسكر": الهدف من هذه الدراسة، معرفة الأسباب المادية والمعنوية للحوادث المهنية داخل المؤسسة الصحية وانعكاساتها على الهيئة الطبية. وتم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي والمنهج التفسيري لجمع المعطيات، كما استخدم الاستمارة والمقابلة على عينة تمثيلية لمجتمع البحث الذي يحتوي على 92 عاملا بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بغريس ولاية معسكر. أما نتائج الدراسة، تمثلت في:

لـ تساهم بيئة العمل المادية داخل المؤسسة الصحية في وقوع الحوادث المهنية، وترجع للمخاطر الطبيعية: النشاط الطبي، البناء غير صحي، ضعف الإضاءة، ارتفاع درجة الحرارة، سوء التهوية، سوء الأرضية، وأيضا المخاطر البشرية: السرعة في أداء العمل والتعب، تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة. لـ يؤدي تجاوز أخلاقيات المهنة الطبية داخل المستشفى في وقوع الحوادث المهنية كضعف الكفاءة المهنية التي يترتب عنها ارتكاب الأخطاء المهنية. لـ تعتبر الضغوط المهنية سببا في وقوع الحوادث المهنية داخل المؤسسة الصحية والتي ترجع إلى عبء العمل وصراع الدور، وغموضه، وانعدام استقلالية الأطباء في اتخاذ القرارات الطبية، وسوء العلاقات بين الرؤساء الهيئة الطبية والأجر المنخفض والذي يؤدي به إلى عدم الرضا الوظيفي. لـ تؤدي نتائج الحوادث المهنية داخل المؤسسة الصحية إلى إصابات متفاوتة الخطورة والتي تؤدي إلى عجز جزئي وعجز كلي وكسور وجروح والوخز بالوسائل الطبية كالإبر، وتحمل المؤسسة أعباء مالية من نفقات العلاج

والتأمين، وتكاليف الصيانة وإصلاح الوسائل التالفة، وضياح الوقت وتراجع الأداء والتأخير في تقديم الرعاية الصحية مما يشوه سمعتها¹.

لدراسات اهتمت بموضوع التكوين:

دراسة "عزوق شعيب وصيودة أسامة" بعنوان: دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics". الهدف من هذه الدراسة الكشف عن دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية. ولقد استعمل الباحثان المنهج الوصفي، أما العينة، فكانت عشوائية بسيطة، واستعمل الاستمارة كأداة من أجل جمع البيانات الميدانية. تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

لإن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل.

لإن التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يساهم في فعالية البرنامج التدريبي ونجاحه، وذلك من خلال توافق محتوى ومضمون البرنامج التدريبي مع متطلبات العمال. أن المؤسسة تعمل على تدريب عمالها قبل شروعاتهم في العمل عن طريق برامج تدريبية ميدانية².

دراسة "Claudia Osorio & Yves Clot, 2010" بعنوان: " L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et

¹ هشماوي حورية، الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسولوجية بمدينة معسكر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مصطفى اسطبولي، معسكر، الجزائر، 2021-2022.

² عزوق شعيب، صيودة أسامة، دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، 2021-2022.

développer le genre professionnel". الهدف من هذه الدراسة هو دراسة الحوادث المهنية في مستشفى عمومي بمدينة ري ودي جانيرو بالبرازيل، ولقد استعمل فيها أسلوب التحليل الجماعي للحوادث المهنية عن طريق إشراك العمال الذين سبق لهم التعرض للحوادث، والتي تمثل شكلا من أشكال التكوين لصالحهم، حيث دامت الدراسة ما بين (2003-2005)، كما تم تحليل 79 حادث عمل. أما نتائج الدراسة جاءت كالتالي:

➤ زيادة مشاركة العمال في النشاطات التي تهدف لإحداث تغييرات في طرق العمل وفي تحسين ظروف العمل المتعلقة بصحة العمال في القطاع الصحي.

➤ زيادة توافق وتفهم العامل لوظيفته نتيجة الحوارات والنقاشات التي أجريت وساهمت في ربطه أكثر مع وظيفته، زملائه، مسؤولي المصلحة التي ينتمي إليها بصفة عامة¹.

5. الهدف من الدراسة:

يهدف البحث التالي إلى:

- 1) قياس درجة الالتزام العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة.
- 2) استكشاف إدارة علاقات العمل داخل المؤسسة.
- 3) أما الهدف الرئيسي، هو التعرف على إدارة العلاقات العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.
- 4) دراسة العلاقة بين إدارة علاقات العمل والالتزام التنظيمي في المؤسسة.
- 5) دراسة واقع الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية.

¹ Claudia Osorio, Yves Clot, (2010). L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel. Activités Journal. Vol 7. N°1. P28-41.

- 6) دراسة جميع أسباب الحوادث على حدة.
- 7) تبيان الأسباب الشخصية وأثرها في وقوع الحوادث.
- 8) التعرف على وسائل تداول ونقل المواد وتحديد قواعد وإرشادات السلامة لكل وسيلة.
- 9) وصف المخاطر الميكانيكية من خلال التعرف على الأجزاء الخطرة في الآلات، كذلك التعرف على أسباب الإصابات الميكانيكية، والتعرف على قواعد وتعليمات التشغيل والسلامة للآلات.
- 10) التعرف على أنواع الإصابات الكهربائية وأسبابها وكذلك وسائل الوقاية من المخاطر الكهربائية.
- 11) التعرف على الأضرار المختلفة للمواد الكيميائية وطرق دخولها للجسم وعوامل تأثيرها عليه.
- 12) تحديد قواعد السلامة في استعمال المواد الكيميائية والتعرف على الشروط اللازم توفرها في المختبر.
- 13) إبراز أهمية الاهتمام بالموارد البشري وانعكاس ذلك على الأداء من خلال الاهتمام بالتكوين.
- 14) تقديم المقترحات والتوصيات التي من شأنها أن تساعد في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية "سونطراك".

6. أهمية الدراسة:

نظرا للأهمية التي يكتسبها التكوين في المؤسسات، الذي يعتبر من بين أهم الوظائف التي تشمل عليها تسيير الموارد البشرية والتي تعتمد عليها هذه المؤسسات في تجاوز العديد من التحديات التي تفرضها بيئة العمل، جاءت هذه الدراسة لمعرفة التكوين الأمني في التخفيض من حوادث العمل، حيث تتمثل أهمية هذا البحث فيما يلي:

للبحث على الدور المهم الذي تكتسيه دراسة العلاقة بين التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل وانخفاض معدل حوادث العمل.

للإعتبار التكوين وسيلة فعالة في مجال تطوير مهارات وكفاءات الموارد البشرية واكتسابهم مؤهلات تجنبهم الوقوع في حوادث العمل أثناء أداء مهامهم.

للإتعرف على مختلف الأخطار التي توفرها بيئة العمل التي يشتغل فيها العمال والتي يمكن أن ينجر منها عدة حوادث عمل.

للإتعرف كذلك على السياسة التكوينية التي تنتهجها مؤسسة سونطراك في مجال الصحة والأمن في العمل وهل لعبت دورا في التخفيض من معدل الحوادث التي يتعرض لها العمال.

لكل بحث علمي أهداف يسعى إلى تحقيقها وهذا البحث يهدف إلى تحقيق ما يلي:

للإتعرف على نوع التكوين الأمني لعمال مؤسسة سونطراك لذي تنتجه إدارة المؤسسة، وهل يؤدي فعلا دورا في التقليل من نسبة حوادث العمل لديهم.

للإتصميم أداة قياس العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني والتقليل من نسبة حوادث العمل.

للإتحقق من مدى فعالية هذا التكوين، وذلك بالتطرق إلى مختلف جوانبه الإيجابية والسلبية، ومن ثمة محاولة تقديم بدائل للجوانب السلبية إن أمكن ذلك لجعل هذا التكوين أكثر فعالية.

7. أسباب اختار موضوع الدراسة:

لأشك أن أي عمل منهجي علمي لابد أن يكون مسبقا منطقيا بجملة من الدواعي والأهداف التي دفعت الباحث للاهتمام ودراسته. وقد تبلورت أسباب اختياري لهذا الموضوع فيما يلي:

للحاجة للبحث في مجال إدارة علاقات العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي.

اهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي في المنظمات.

دراسة واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات.

الرغبة في تقديم بعض المعلومات حول موضوع إدارة علاقات العمل.

يمكن حصر أهمية هذا البحث في النقاط التالية، مفهوميين مهمين هما الالتزام

التنظيمي وعلاقات العمل.

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان

الإدارة، قد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم طبيعة العلاقة بين الالتزام

التنظيمي وإدارة علاقات العمل.

الوقوف عند إدارة علاقات العمل ومدى مساهمتها في الرفع من مستوى الالتزام

التنظيمي.

لمعرفة أسباب الحوادث المختلفة ومن ثم معرفة أبعاد وآثار تلك الحوادث

وإيجاد الحذر المناسب للتعامل مع المخاطر المختلفة وإدراك مدى أهمية

التقيد بقواعد التشغيل والسلامة.

الأسباب الذاتية:

كلما كانت حالة العامل الصحية جيدة زادت قدرته على تحمل الظروف.

الأسباب النفسية:

التأزم النفسي يزيد من معدل وقوع إصابات وحوادث العمل حيث يفقد الإنسان

السيطرة على جهازه العصبي ليتشتت ذهنه ويفقد التركيز في ما يقوم به.

الأسباب المهنية:

استعمال العدد اليدوية بطريقة خاطئة.

استخدام المعدات في غير الأعمال المخصصة.

- ❖ نقل وتنزيل وتحميل البضائع بطرق غير صحيحة.
- ❖ عدم استخدام أدوات الوقاية الشخصية.
- ❖ عدم النظافة والترتيب في مكان العمل.
- ❖ الحديث والمزاح أثناء العمل.

أسباب أخرى:

- ❖ عدم اختيار العامل المناسب للعمل المناسب.
- ❖ عدم تعريف العامل بمخاطر الآلة.
- ❖ تحديد الراتب على أساس القطعة.
- ❖ إهمال العامل لتعليمات القواعد والسلامة.
- ❖ العمل الإضافي دون أخذ الراحة الكافية.

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع لأسباب عديدة أهمها:

- ❖ الرغبة الشخصية في تناول هذا الموضوع بحكم الفائدة التي يقدمها في مجال البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- ❖ التعرف على العلاقة القائمة بين حوادث العمل التي تقع لعمال مؤسسة سونطراك ونوع التكوين الأمين الذي يتلقونه في التقليل من نسبة الحوادث التي يتعرضون لها.
- ❖ الأهمية التي تكتسبها دراسة حوادث العمل التي تتعرض لها موارد المؤسسات التي تعتبر من أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات.
- ❖ الدور الذي يكتسبه التكوين في مجال تسيير الموارد البشرية الذي يعتبر من بين أهم وظائف تسيير الموارد البشرية الذي يسمح بتطوير كفاءات ومهارات الموارد البشرية وجعلها أكثر تكيفا في مختلف وضعيات العمل.

الفصل الثالث: حوادث العمل

تمهيد

حادث العمل، هو، التوقف عن النظام الطبيعي لسير عمل ما. ينتج عن طريق خلل في نظام سير العمل. ولإيقاف هذا الحادث علينا بإصلاح الخلل. ومن الطبيعي، أن يحدث هذا الحادث من دون أن نكون على دراية بحصوله، أما إذا وقع لسبب يمكن توقعه، فيمكننا إيقافه وتفاديه عن طريق إحكام الرقابة على أجهزة العمل.

كما أن حوادث العمل، تعتبر ظاهرة اجتماعية ومشكلة تنظيمية ملازمة لمختلف المنظمات العمالية، وباختلاف طبيعة نشاطاتها. ونظرا لزيادة نسبة العمال فيها وتزايد استخدامات التكنولوجيا الحديثة والثورة الرقمية وما صاحبها من تغيرات وتعقيدات ومخاطر مهددة للموارد البشرية في مواقع العمل. نتج عنها ظروف بيئة غير آمنة تهدد سلامتهم وصحتهم المهنية.

وعليه، سيكون حديثنا في هذا الفصل على حوادث العمل من حيث: إعطاء تعريفات لحوادث العمل، ومفاهيم مختلفة لمفردات الحوادث، وأيضا رؤية موجزة فيما يخص أوجه التشابه والاختلاف لهذه المفردات، عوامل وأسباب حوادث العمل، تصنيف وأشكال وعناصر ومراحل حوادث العمل، النتائج السلبية والإيجابية جراء حدوث حوادث العمل، طرق قياسها ونظرياتها، الآثار الناجمة عن الحوادث، المخاطر التي يتعرض لها العامل وكيفية التصريح بحدوث العمل، وما هي أهم التعويضات، الإجراءات والاستراتيجيات الوقائية من حوادث العمل. كما سنتطرق أيضا إلى إيجاد وسائل تقلل من حوادث العمل وكيفية الوقاية منها عن طريق تكوين العمال.

1. تعريف حوادث العمل:

تعريفها لغة: حادث العمل هو كل حدث غير متوقع وغير مخطط يقع أثناء العمل أو بسببه أو الذهاب والإياب منه نتيجة أسباب إنسانية أو مادية، قد ينتج عنها إصابة للإنسان أو ضرر في الممتلكات¹.

أما **التعريف الاصطلاحي**، فلقد تعددت تعاريف الحوادث المهنية على حسب كل فرد معني بالأمر، وباختلاف التوجهات النظرية والزوايا والجوانب كلا حسب تخصصه (اجتماعيا، نفسانيا، قانونيا، ...). لذا فيما يلي، سنعرض البعض منها:

-تعريف "حنفي عبد الغفار، 1991": "تعتبر حوادث العمل في ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو نتيجة سلوكات إنسانية غير آمنة"².

- تعريف "محمد فالح صالح، 2004": "حوادث العمل هو كل ما يصيب عناصر الإنتاج وتؤدي إلى خسارة تلحق بها، وقد كون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة الظروف الخارجية للعمل التي ليس بالإمكان السيطرة عليها أو تفاديها"³.

-تعريف السعيد السالم مؤيد، 2009": "هو حدث مفاجئ يقع أثناء العمل مما يسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب فرض نفسه لسوء أداءه ولسوء استعماله"⁴.

¹ موسى - حنان علي: دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من الحوادث المهنية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، 2018، ص: 226.

² حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1991، ص440.

³ محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2004، ص186.

⁴ السعيد السالم مؤيد، إدارة الموارد البشرية، دار الإرشاد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص167.

-تعريف "مصطفى أحمد، 2010": "الحدث هو أمر غير مرغوب فيه وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط وأشكاله لكن ليس بالضرورة بسبب الأضرار والخسائر والإصابات"¹.

-تعريف "مصطفى أحمد أبو عمرو، 2010": "أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه. وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها"².

-تعريف "قاموس اللغة الإنجليزية": "لفظ (Accident)، يشير إلى كل حدث يقع دون نية مسبقة أو توقع، خاصة إن كانت له خصائص أو نتائج غير مستحبة"³.

-تعريف "ثلاجية منال، 2019": "حوادث العمل هي: أي حدث طارئ مفاجئ وغير متوقع أو غير مخطط له يقع خلال العمل أو بسببه ما يتصل به، ويشمل ذلك أي تعرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد أو غير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى إلحاق الضرر بالمنشأة ووسائل الإنتاج"⁴.

-تعريف "عبدج الإله ابن كيران، 2014": "تعتبر حادثة شغل: كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيرا أو

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، ط1، 2010، ص125.

² نفس المرجع، ص25

³ منجل جمال الطاهر، (2017)، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص232.

⁴ ثلاجية منال، (2019)، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد صديق بن يحيى، المجلد 2، العدد 2، جيجل، الجزائر، ص121-136. 123.

يعمل بأية صفة تابعة كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقاً للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سبباً مباشراً في وقوع الحادثة. ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكامه¹.

-أما من الناحية القانونية، نجد أن المشرع الجزائري تناول موضوع الحوادث المهنية في نصوص الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 والمتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في نص المادة 06، على أنه: "يعتبر حادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار العمل". كما نصت المادة 09 من نفس القانون على أنه: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"².

فمن خلال نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 الذي تم تطرقنا إليه سابقاً. يمكننا استخلاص الشروط الواجب توافرها في الحادث المهني المتمثلة في: فجائية الحادث، وخارجيته، جسمانية الضرر اللاحق بالعامل، وجود علاقة العمل من خلال الارتباط العضوي بالعمل بتبعية قانونية واقتصادية وفنية، وأن يحصل الحادث أثناء العمل.

¹ عبد الإله ابن كيران، حوادث الشغل والأمراض المهنية، وزارة العدل، مديرية التشريع، المملكة المغربية، 2014، ص 04.

² مولود ديدان، المدونة الاجتماعية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2008، ص 101-102.

-ومن الناحية النفسانية، نجد "عزوز نور الدين، 2020" الذي يتحدث في المجلة السوسيوولوجية عن حادث عمل بأنه: "كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكيف يعاني منه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتجا عن المؤشر الداخلي، بحيث يفقد العامل توازنه أو مؤشر خارجي يعيق توافقه. وبالتالي هو كل إصابة تترك أثر سلبي على كلا من العامل والمؤسسة معا أو أحدهما وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية"¹.

-وتعرفه "زويتي سارة، 2017"، على أنه نوع من أنواع السلوك الإنسحابي². إن ما نستنتجه من التعاريف النفسانية، أنه يوجد عاملان أساسيان لوقوع الحادث، هما: عدم القصد، وعدم التوقع.

فوقوع الحادثة، قد تولد في نفسية العامل الخوف والاضطراب، وهذا ما يؤدي إلى ظهور نتائج سلبية متمثلة في وقوع أضرار مادية ومعنوية تتفاوت خطورتها من جروح وكسور إلى عاهات وعجز كلي ووفاة عند بعض الحالات.

-أما عند علماء الاجتماع، فهم ينظرون إلى حادث العمل، أنه يقع نتيجة الأسباب الإنسانية والتصرفات غير المأمونة وغير المتوقعة لدى العمال، ما يترتب عنها: أضرار جسمية، وأضرار نفسية. لذا يتطلب على المنظمة التي وقعت بها الحوادث، القيام بعمليات التحقيق والمتابعة وإعداد التقارير.

-فنجد كلا من "بلول أحمد وبورقدة صغير" يصرحان في مجلة للدراسات النفسية والاجتماعية، بأن: "كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب

¹ عزوز نور الدين، جدلية العلاقة بين الثقافة وحادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مجلة سوسيوولوجيا، جامعة زيان عاشور، المجلد 3، العدد 3، الجلفة، الجزائر، 2020، ص33.

² زويتي سارة، ساسي هادف جبير، حوادث العمل ودور الأرغونوميا في تقادي الوقوع بها، مجلة التكامل، جامعة باجي مختار، العدد 2، عنابة، الجزائر، 2017، ص91.

غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله سواء بدخوله إليه أو خروجه منه، أو كل إصابة تحدث نتيجة عمل فرد، سواء كان أجيرا أو عمال في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة¹.

-تعريف "عبد الرحمن لعيسوي، 2003": "هو كل سلوك خاطئ حتى وإن لم يؤدي إلى خسائر ذلك لأن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية"².

-تعريف "بوحفص مباركي، 2000": "هو حدث ناتج عن خطأ سلوكي غير مقصود، هذا الخطأ الذي تترتب عنه نتائج معتبرة، تتطلب تقريرا عنها. بوحفص مباركي، (2000)، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، ص200.

كما قلنا سابقا، لقد اختلفت مفاهيم وتعريف حوادث العمل، باختلاف الآراء والتخصصات. وما يمكننا إعطائه كتعريف لحادث عمل، أنه غير مخطط له وغير مقصود وينتج عنه أضرار تصيب العامل بإصابات شديدة أو بسيطة، فتؤدي إلى توقفه عن العمل لمدة محددة، وقد تؤدي بتلف المعدات والأجهزة والآلات، تؤدي بظهور خسائر مادية وبشرية.

2. تعريف مفردات حادث العمل:

لقد قامت "منظمة العمل الدولية" في عام 2017، بإعداد دليل فني يتحدث عن كيفية تدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية، وفيه قاموا بإعطاء تعاريف لبعض مفردات حوادث العمل، مثل:

¹ بلول أحمد، بورقده صغير، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، المجلد 5، العدد 17، الجلفة، الجزائر، 2020، ص25.

² عبد الرحمن العيسوي، علم النفس الصناعي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ط1، 2003، ص71.

-الحادث (Accident): حدث مفاجئ غير مخطط له أثناء العمل وبسببه وغير متوقع وغير مرغوب فيه ينتج عنه: خسارة بشرية (إصابة وأحيانا وفاة)، وخسارة مادية (تلف في المعدات والأجهزة).

-الحادث (Accident): وهو الحدث الغير مرغوب فيه والغير مخطط له - والذي يتسبب في حدوث ضرر للشخص أو تلف في الممتلكات. بعد الانتهاء من التحقيق في هذه الحوادث - يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة للتصحيح لمنع تكرارها.

-الحدث (Incident): هو حدث غير مرغوب فيه وغير مخطط له من الممكن أن يسبب خسارة أو لا يسبب.

-الحادث الوشيك (Near Miss): هو الحدث الغير مرغوب فيه وغير مخطط له كان أن يسبب خسارة بسبب اختلاف بعض الظروف.

-الحادث الجسيم (HIPO Accident):

مثل: الحوادث التي تؤدي إلى وفاة أحد العاملين أو أكثر بالمنشأة. الحوادث التي يكون نسبة العجز المستديم (35%) فأكثر. الحوادث التي تؤدي إلى إصابة أكثر من عامل في نفس مكان العمل في وقت واحد ومدة علاجهم أكثر من يوم واحد. حوادث الحريق والانفجار والانهيال التي توقف العمل بالمنشأة أو أحد أقسامها الإنتاجية لمدة وريدية واحدة.

-إصابة العمل (Work Injury): هي الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة زهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

-**المرض المهني (Occupational Disease):** هو الذي ينشأ خلال العمل وبسبب العمل وينسب لعامل خاص في صناعة ما وله من المخاطر ما يميزه عن باقي الأمراض التي تصيب الإنسان.

-**إصابة الإجهاد والإرهاق (Fatigue):** تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من العمل إصابة عمل متى كان سن المصاب أقل من الستين - مع توافر الشروط الآتية:

❖ أن يكون الإجهاد والإرهاق ناتجا عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي سواء بذل المجهود وقت العمل أو في غيره.

❖ أن يكون المجهود الإضافي عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي.

❖ أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد والإرهاق من العمل والحالة المرضية.

❖ أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد والإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية.

❖ أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق مظاهر مرضية حادة.

❖ أن ينتج عن الإجهاد والإرهاق في العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض الآتية: نزيف في المخ أو انسداد في شرايين المخ، انسداد في الشرايين التاجية.

❖ ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة¹.

¹ منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية (دليل المتدرب - المستوى التخصصي)، الطبعة الأولى باللغة العربية، وزارة القوى العاملة، القاهرة، 2017، ص 10-51.

3. أوجه التشابه والاختلاف لمفاهيم حوادث العمل:

هناك تشابه واختلاف بين مفهوم الحوادث المهنية والعديد من المفاهيم الأخرى المشابهة¹. هذا ما أوضحتها "هشماوي حورية"، في أطروحتها لنيل شهادة الدكتوراه تحت عنوان "الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية"، والتي قامت باستخلاص الأسباب والنتائج عن طريق دراسة سوسيوولوجية قامت بها بمدينة معسكر. وعليه سنستعرض في الجدول الموالي، أوجه تشابه وأوجه اختلاف المفاهيم المشابهة لحوادث العمل:

المفاهيم	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الحادث المهني	هو واقعة مفاجئة غير مخطط لها تقع أثناء العمل وبسببه	حدث مادي يسبب إصابة جسدية يسهل ملاحظتها
الإصابة	هي إحدى نتائج الحوادث المهنية	وهي إصابة داخلية نفسية وخارجية
المرض المهني	هي حادثة تنشأ بسبب المهنة وتكثر الإصابة بها للمشتغلين بها	أعراضه ونتائجه لا تظهر مباشرة بل بمرور الوقت
الأزمة	هي حدث مادي وتغيير مفاجئ وخلل طبيعي وتؤدي لانقطاع العمل جزئياً أو كلياً	هي تهديد وموقف خارج السيطرة، وتتميز بالتعقيد والتشابك والسرعة في تتابع الأحداث ونتائجها
الكارثة	حدث مأساوي مفاجئ يقع	أكثر شمولاً من الحادث

¹ هشماوي حورية، مرجع سبق ذكره، ص 40.

المجتمع تؤدي لتدمير وخسائر فادحة	يترتب عنها اهتمام إعلامي يصعب توقعها
المشكلة	تشكل مرحلة من مراحل الأزمة، وهي عائق يحول بين الفرد وتحقيق أهدافه، وهي العجز في الحصول على النتائج الموقعة
التخريب الانتقامي	هي حادث يعلمه الشخص القائم به يختلف عن الحادث من خلال القصد (مدبر)

4. عوامل حوادث العمل:

هناك ثلاثة (03) عوامل رئيسية ترتبط بحوادث العمل، وهي: شخصية، تنظيمية وفنية. سنقوم بتعريف كل عامل وفيما يتمثل.

1) عوامل شخصية:

هي عوامل ترتبط بالفرد نفسه، حيث تكون طبيعة الفرد وخصائصه وسلوكياته الشخصية السبب الرئيسي في حوادث أو إصابات العمل. ومن بين هذه العوامل، فمن جهة، نجد أن علماء السلوك يتفقون على أنه توجد فروق فردية بين الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث، حيث قد تزداد عدد الإصابات والحوادث التي يتعرض لها فرد معين خلال فترة زمنية معينة، بينما لا يقع لزملائه أية حوادث، كما أن حوادث العمل قد تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد في بيئة العمل. هذا ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يعملون معه ويقومون بنفس العمل قابلية الحوادث (Accident Proneness). فيختلف الأفراد في درجة

تعرضهم للحوادث بنفس نسبة تمايزهم في الاستعدادات والخصائص النفسية والسلوكية الأخرى.

ومن جهة أخرى، يرى البعض الآخر، أن الأفراد ذوي الخبرات العملية الأكبر أقل عرضة للحوادث من الأفراد الأقل خبرة، كما تؤثر الصحة البدنية للفرد على قابلية الفرد للحوادث. فالفرد السليم جسمانياً وقوي البنية يتعرض لنسبة حوادث أقل من الأشخاص الضعفاء والذين يعانون من مشكلات في التغذية ومشكلات صحية أخرى، حيث يتعرض الأفراد الذين يعانون من أمراض باطنية أو صدرية أو قلبية لنسبة من الحوادث تفوق الآخرين.

وفيما قيل سابقاً، إن الجوانب والسمات الخاصة بالشخصية والسلوك الإنساني، لها تأثير فعال في زيادة أو نقص تعرض الفرد للحوادث، مثل: حالات الانفعال والتوتر والميول والاتجاهات، وحالات التشاؤم والتفاؤل. وأنه أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للأفراد يؤدي إلى زيادة تعرض الفرد إلى الحوادث والإصابات والأخطاء التي تؤدي إلى الموت. وتتمثل هذه العوامل، في:

❖ الإهمال في إتباع التعليمات واللوائح والمنشورات.

❖ انخفاض حجم وجودة نظم التدريب خاصة للعاملين الجدد أو المهام الجديدة.

❖ السرعة في أداء العمل خاصة إذا كان نظم العمل بالقطعة هو السائد.

❖ عندما يعمل الموظف أو العامل في أوقات غير مناسبة له مثل أوقات المحن

والأوقات الصعبة واستحواذ المشكلات الشخصية والعائلية على تفكيره خاصة

المالية.

❖ الافتقار إلى الراحة وزيادة درجات التعب والإجهاد.

❖ الملل الوظيفي الناتج عن الروتين وعدم التجديد والابتكار.

لـ تسرب الأمراض الاجتماعية السيئة داخل بيئة العمل مثل الإدمان والمخدرات
والسرقة والغش والتملق وغيرها¹.

(2) عوامل تنظيمية:

إن التنظيم ليس هدفا في حد ذاته، لكنه يمكن أن يكون أداة لتحقيق الأهداف
التنظيمية، وإن أي تنظيم لا يركن إلى تحقيق أهداف العاملين فيه فإنه سيؤدي إلى
الفشل السريع، لأن أهداف العاملين في المؤسسة أو المنظمة يجب أن تكون كجزء
رئيسي من الأهداف العامة.

وكثيرا ما يكون البناء التنظيمي هو السبب الرئيسي في زيادة حالات الصراعات
والضغوط التنظيمية وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات ووفاة في كثير من
الأحيان. لذا تعتبر العوامل التنظيمية من العوامل الرئيسية المسببة لحوادث العمل
والإصابات بنسب متزايدة. ومن بين هذه العوامل التنظيمية، نجدها في:

لـ الإهمال واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين.

لـ عدم تحقيق العدالة التنظيمية في نظم وسياسات الأجور والمكافآت والنقل
والترقية.

لـ غموض الدور والمهام التي يؤديها الأفراد.

لـ اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح العلاقات التنظيمية.

لـ الافتقار إلى الأمان الوظيفي خاصة في ظل إتباع سياسات التشغيل المؤقت.

لـ تضارب الأوامر الإدارية الصادرة عن رئيس واحد أو عدة رؤساء.

لـ عدم وجود سياسات تنظيمية فعالة للتطوير والتنمية المهنية والإدارية.

لـ الافتقار إلى سياسات ونظم فعالة للاقتراحات والتظلمات والشكاوى².

¹ مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)
للنشر، القاهرة، مصر، 1438هـ-2016م، ص21-23.

² مجدي عبد الله شرارة، مرجع سبق ذكره، ص23-25.

(3) عوامل فنية:

تتمثل في عدم إتباع السياسات الرشيدة في اختيار موقع المشروع وتصميمه وعدم

الاختيار الجيد والسليم للآلات والمعدات وغيرها، فنجد أن هذا النوع ينقسم إلى:

❖ العوامل الفنية المرتبطة بموقع ومباني المنظمة وتتمثل في:

❖ عدم اختيار الموقع المناسب لإنشاء المصنع سواء من حيث المكان أو

المساحة الملائمة.

❖ عدم إتباع المواصفات الهندسية في تأسيس وبناء وارتفاعات وأطوال المصانع

وعنابرها المختلفة.

❖ سوء عملية التقسيم الداخلي لمساحات المصنع والعنابر والمخازن مما يؤدي

إلى ارتطام الأشخاص والآلات والمعدات معا.

❖ سوء عملية وضع الترتيب الأساسي للآلات والمعدات على أرضية المصنع.

❖ عدم إتباع نظم سليمة للإضاءة والتهوية والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل.

❖ سوء عملية تخزين المواد الملتهبة والمتفجرات والغازات القابلة للانفجار، بحيث

تكون مصدرا خصبا للحرائق والحوادث والوفاة.

❖ والعوامل الفنية المرتبطة بالآلات والمعدات، والتي تتمثل في:

❖ إهمال عمليات الصيانة والإصلاح في الوقت المناسب.

❖ ضيق مكان الآلات والمعدات بما يؤدي إلى صعوبة حركة العامل وما يترتب

على ذلك من حوادث وإصابات.

❖ عدم ملائمة درجة الآلية المستخدمة لكفاءة وخبرة وقدرة العامل.

❖ عدم إحاطة الأجزاء المتحركة في الآلة كالمحاور والسيور بجواجز تمنع

اقتراب العمال منها.

للعدم وجود أجهزة ونظم إنذار متقدمة وقاية للعاملين من الأخطار المحتملة¹.

5. شروط حوادث العمل:

لكي نعتبر الحادث حادث عمل، يتوجب توفر فيه الشروط الآتية:

للشروط فجائية الحادث: أي حدث في فترة وجيزة بداية ونهاية وإلا كان غير فجائي.

للأبد من وقع ضرر: يكون هذا الضرر في جسد العامل، على أن يصاب المؤمن له اجتماعيا سواء جسماني أو في الحواس أو يتعلق حتى بجمال المعني.

للأن يكون خارجي: أي لا علاقة لجسمه به ليس له علاقة بالتكوين البيولوجي للإنسان كأن تكون مثلاً ضربة شمس، أو سقوط شيء على العامل.

للأن يكون عاملاً: علاقة العمل قائمة أي يحدث الحادث في إطار علاقة العامل (لا يشترط أن يكون العقد مكتوب)².

لابد من توفر هذه الشروط عند حدوث الحادث ليطلق عليه أنه حادث عمل، ومنه سيستفيد الفرد المصاب بتعويضات.

6. أسباب حوادث العمل:

في ملتقى دولي أقيم بالجزائر، تحدثت مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية عن موضوع حوادث العمل، من حيث أسبابها، وتم تقسيم هذه الأسباب إلى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية والثاني من العوامل الإنسانية

¹ مجدي عبد الله شرارة، مرجع سبق ذكره، ص 27.

² كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 21سا، من الموقع الإلكتروني:

التي ترجع إلى الفرد نفسه كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملاءمته للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه.

• أولاً: العوامل البيئية والتنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا النوع:

⤵ السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث، لسببين أساسيين:

⤵ أولهما: عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وتختلف باختلاف طبيعة العمل فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجا عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل، فإن السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر إذ أن كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرض العامل للحوادث والإصابة أما بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجا عن محيط العمل فلا يكون هناك علاقة بين سرعة الانجاز ومعدل إصابات العمل.

⤵ وثانيهما: عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث إن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه. فإن السرعة المتزايدة لا تعطي الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدي إلى إصابته لذلك نجد أن الأفراد الذين يقودون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث أكثر من الذين يقودون ببطء.

للحرارة:

إن درجة الحرارة التي يعمل فيها العامل تؤثر على عدد الحوادث العمل والإصابات الناجمة عنه. فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلما قلت درجة الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد الحوادث، وإنما تزيد خطورة الحوادث وشدتها أي أنه في درجات الحرارة العالية جدا أو المنخفضة جدا تكون الحوادث أكثر خطورة ويتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول.

للإضاءة:

يتطلب للعامل إضاءة كافية في المكان الذي يقوم فيه بعمله، لأنه عندما يعمل في مكان ليس به إضاءة كافية يزيد معدل الحوادث والإصابات. وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، كما تبين أن بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها مثل حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.

• ثانيا: العوامل الإنسانية للحوادث:

تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة. ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى أي أنه قد تعدد إصابات الفرد في فترة معينة بينما لا يقع لزملائه الذين يعملون معه أي

حادث كما دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد. ويطلق على تعرض الفرد للحوادث بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية الحوادث) أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضة للحوادث أكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى¹.

كما يمكننا استخلاص أسباب حوادث العمل، من خلال دراستنا الميدانية داخل مؤسسة سوناطراك حيث يتبين لنا أن مسببات حوادث وإصابات العمل، تتمثل لدى العمال الذين يعملون في:

❖ **الاستكشاف:** يتعرضون لعدة أنواع من المخاطر، مثل: العوامل البحرية كالحرارة والبرودة والرياح، والضغط الناجمة عن التنقل لمسافات طويلة في المناطق القاسية والابتعاد عن المعسكر الخدمي الرئيسي، وأيضا احتمالية الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي.

❖ **الحفر والإنتاج:** يتعرضون أيضا للعديد من المخاطر، مثل: السقوط من الأعلى، التعرض للضوضاء العالية، الإصابات الناتجة عن نقل وتركيب الأنابيب مثلا. كما نجد مخاطر أخرى عديدة، كالاختزاز عند تشغيل المحركات، الانزلاق والالتهابات الجلدية التي تحدث عند التعرض للنفط الخام، وأيضا تتجم الأمراض المهنية جراء المواد الموجودة في النفط والغاز الطبيعي، كالكبريت والهيدروجين.

¹ رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل: أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص554-555.

للمخاطر الحرائق والانفجارات: لأن عمال قطاع النفط يتعرضون للإصابات أثناء احتمالية حدوث حرائق أو انفجارات، لأن هذا القطاع تتعدد فيه العمليات ونوعية المواد المنتجة والمصنعة.

7. تصنيف حوادث العمل:

بعدما تطرقنا سابقا إلى إيضاح أسباب وعوامل حوادث العمل، يمكننا تصنيفها حسب:

للمنوع العمل:

ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والإصابات للأسباب السابقة، كما أنه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجوده الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث والإصابات في مصنع معين عال إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المشابهة ولذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات قائمة بالأعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل حتى يمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة والأعمال لبيان ما تزيد فيها الحوادث غيرها.

للموقت حدوث الإصابة:

يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات وفترات العمل التي تتعدد فيها الإصابات والحوادث عن غيرها أن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن الفترة المسائية وينبغي دراسة علاقة هذه التغيرات بتعدد الحوادث حتى يمكن تصحيح الظروف التي تؤدي إلى كثرتها فالتعب مثلا يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في عمل مستمر وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظا في حالة العمل الليلي.

لدرجة خطورة الإصابات وشدتها:

هناك حوادث صغيرة والتي يسهل علاجها وحوادث شديدة التي تؤدي إلى العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة أو الوفاة. إن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل، ولكن الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها ولا يساعد على أدائها لوظيفتها، ولقد بينت الدراسة التي تمت في أحد عشر قسما من أقسام مصانع الصلب أن تعدد الحوادث التي تسبب فقد الوقت نتيجة لحاجة العامل إلى العلاج والانقطاع عن العمل وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية يختلف من قسم لآخر. هناك أقساما تحدث فيها الحوادث الكبيرة أكثر من غيرها ويعني ذلك زيادة عدد الحوادث الصغيرة فيها أيضا، إذ بينت الدراسة أن أحد الأقسام كان ترتيبه الأول في الحوادث الكبيرة بينما كان ترتيبه السابع في الحوادث الصغيرة، ويمكن إعداد البيانات بالطريقة التي تعطى وزنا أكبر للإصابات الشديدة، وذلك باحتساب الوقت الضائع نتيجة للإصابات في كل وظيفة، وبذلك يمكن من خلال السجلات إعطاء البيانات المطلوبة للتمييز بين الإصابات على أساس العجز الدائم أو العجز المؤقت والحوادث المؤدية إلى الوفاة وتلك التي تؤدي إلى ضياع الوقت وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية.

لأسباب المباشرة للحادثة:

ينبغي بيان السبب المباشر للحادثة إذا أمكن الحصول على بيانات من الأفراد الذين شاهدون، مثل:

لعدم الاستعانة بمعدات الوقاية التي تقررها المنشأة.

لعطب الآلة المستخدمة في العمل.

لبيان ما إذا كان الفرد قد أصيب أثناء قيامه بالعمل فعلا.

لمدى مسؤولية فرد في التسبب في إصابة أخرى.

لقد تقدير مدى إهمال الفرد المصاب أو المتسبب في الحادث أو جهله بطريقة استخدام الآلة أو مرضه أو غلب النوم عليه.

تضع المؤسسات الصناعية قواعد ولوائح للأمن الصناعي تبين الطرق التي ينبغي أن يتبعها العاملون عند استخدامهم للآلات والسلوك المحظور عليهم لتجنب حوادث وإصابات العمل، ويراعى معظم العاملين هذه القواعد لاعتقادهم بضرورتها لأنهم وأمن زملائهم وعلى المشرفين أن يبينوا لمرؤوسيهـم لماذا يجب إتباع هذه القواعد والمخاطر التي تنشأ عند تجاهلها كما يجب على المشرف الإصرار على ضرورة إتباعها وتوقيع الجزاء على من يخالفها ومن الطبيعي أنه يفضل الأسلوب التعليمي لإقناع العاملين بضرورة إجراءات الأمن ولكن توجد دائما أقلية تتجاهل هذه القواعد ومن الواجب توقيع الجزاءات عليهم كما ينبغي مراجعة القواعد المختلفة للأمن الصناعي والتحقق من أن كل قاعدة تتوافر فيها الشروط الآتية:

لأن يكون هناك حاجة حقيقية لإجراءات الأمن وأن يستوعب العاملون هذه الحاجة، فالقاعدة التي لا يكون هناك حاجة حقيقية لها ولا يدرك العاملون ضرورتها يكون من الصعب التزامها بها.

لأن تتماشى القواعد والإجراءات مع المتغيرات في الظروف وحذف القواعد التي وضعت منذ فترة لتواجه الظروف وقت وضعها ولكن الظروف الخطرة التي كانت سائدة عند وضع قاعدة تكون قد تم تصحيحها، ويجب استبعاد اللافتات التي زالت أسباب وجودها مثل التي كتب عليها: (ممنوع المرور من هذا الباب) والتي وضعت في فترة إجراء إصلاحات بالمبنى بعد انتهاء الإصلاح.

لأن لا يتطلب الالتزام بإجراءات الأمن الصناعي مشقة أو مضايقة غير عادية مما يجعل من غير الممكن إنسانيا الالتزام بها كمنع استخدام ممر إذا كان

ذلك يؤدي إلى سير العامل 10 دقائق إضافية، ويجب بذل كل الجهود بجعل الالتزام بإجراءات الأمن الصناعي سهلاً ومريحاً للعاملين.

لخفض قواعد الأمن الصناعي إلى الحد الأدنى إذ أن كثيراً من المنشآت تطبع كتيبات تفصيلية لمواجهة كل الاحتمالات وتتضمن المهم من القواعد وغير المهم مما لا يمكن الفرد من التركيز على القواعد التي يمكن الاستغناء عنها¹.

مما ذكرناه سابقاً، فإن الحوادث تصنف أنها حادث عمل لكل حادث تسبب في ضرر جسدي ناجم عن سبب مفاجئ، خارج وحدث في إطار العلاقة بالعمل. ويعتبر أيضاً حادث العمل، كل حادث وقع أثناء:

- بعثة ذات طبيعة استثنائية أو دائمة، تتم خارج المؤسسة وفقاً لتعليمات صاحب العمل.
- أو أثناء ممارسة التفويضات السياسية أو الانتخابية، أو كجزء من منظمة جماعية.
- وأثناء الدورات الدراسية التي يتم أخذها بانتظام خارج ساعات العمل.

8. أشكال حوادث العمل:

تختلف وتتنوع أشكال حوادث العمل كما يلي:

لصطدام العامل بأجسام ثابتة: إن اصطدام العامل ببعض المعدات والآلات والأعمدة في المصنع وهذا أثناء التنقل والتحرك من مكان إلى آخر. يؤدي إلى إصابات عمل مثل الكسور والكدمات.

¹ رمضان عمومن، حمزة معمري، نفس المرجع السابق، ص 559-560.

❖ اصطدام العامل بأجسام متحركة أو حرة الحركة: تنجم عن الأجسام المتحركة والمصانع مثل: الماكينات والآلات أو أجزاء منها كمعدات النقل والمحركات والأجسام المرنة في الحركة.

❖ الانحشار بين الآلات: أثناء سقوط العامل أو انزلاقه لسبب ضيق المكان أو عدم ترتيبه إلى الانحشار بين الآلات والمعدات. يؤدي إلى إصابة جسمه أو أجزاء منه، أين تصبح هذه الإصابة خطيرة، إذا كانت هذه الآلات من التي تعتمد على الحركة الدورانية كالمضخات، السيور النقالة، وآلات المطابع.

❖ الاصطدام أثناء الحركة: أثناء تعذر في رؤية الآلات والمعدات المحيطة بالعامل وعدم توقع وجودها أو حركتها أو توقفها المفاجئ، فإن العامل أحيانا يتعرض للاصطدام بها أثناء السير والتنقل بين الآلات خاصة الآلات التي تحتاج إلى المراقبة المستمرة.

❖ السقوط على نفس المستوى: إن وجود المعدات والأسلاك والأدوات الملقاة على نفس المستوى الموجود فيه العامل يؤدي إلى تعثره وانزلاقه بسبب الشحوم الموجودة على الأرضية، ويكون هذا الشكل من الحوادث في الأماكن الضيقة والأماكن التي يكون فيها تكديس الآلات، فيسبب للعامل كسور وجروح ورضوض أو كدمات، وقد تصبح إصابته خطيرة عندما يكون السقوط على مستوى الأجسام الحادة أو المسنة.

❖ السقوط من وإلى مستويات مختلفة: أثناء سقوط العامل من أماكن مرتفعة في عمله يؤدي إلى وفاته أحيانا، أو إصابته بإصابات خطيرة. ومن أسباب هذا السقوط عدم تسوية السلالم أو عدم تسوية الطوابق خاصة التي تتخذ شكل رأسي، وهو من أشهر الحوادث التي يتعرض لها العامل من هذا النحو.

﴿ إصابات الجهد الذاتي: يكون فيها العامل سبب الحوادث والإصابات وهذا لعدم التزامه بالقواعد السليمة والتعليمات الموجب إتباعها في نقل المواد المستخدمة وحمله لآلات الثقيلة أو تحميل نفسه أثقال لا يستطيع احتمالها، مما يؤدي إلى الإجهاد والتعرض إلى السقوط أو الإصابة بألم الظهر أو التواء المفاصل، وتختلف نوعية أو درجة الإصابة المتعرض لها حسب المجهود البدني أو العقلي الذي يبذله العامل¹.

قد تحدث هذه الأنواع المختلفة لحوادث العمل، جراء الحالة النفسية للعامل، فكما قلنا سابقا في إحدى التعاريف النفسانية. قد يحدث الحادث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسيا للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكيف يعاني منه العامل في إحدى جوانب شخصيته، فيفقد توازنه أو مؤشر خارجي يعيق توافقه. فيؤدي به إلى حدوث مثل تلك الحوادث.

9. عناصر حوادث العمل:

﴿ الإصابة البدنية أو الجسدية:

هي كل مساس بجسم الإنسان، كالجروح، الكسور، فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا وداخليا، ويستوي أن يكون عضويا أو نفسيا بغض النظر عن عمقه أو سطحه فالإصابة البدنية هي كل ما يصيب الإنسان في عاطفته أو شرفه أو كرامته فهي كل مساس من الناحية النفسية للإنسان، دون أن تسبب له خسارة مالية. إن إصابة العامل بضرر معنوي، أو مالي لا يعطي للحادث صفة مهنية، علما بأنه بالإمكان تعويضهما إما بتكليف الحادث إلى حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي.

¹ عزوق شعيب، صيودة أسامة، مرجع سبق ذكره، ص58-59.

للضرر:

عندما يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية، أي خارج جسم العامل، إن وفاة العامل إثر استغلاله في جو شديد الحرارة، وتحت الشمس المحرقة، يعتبر حادث عمل، إن ضربة الشمس فعل خارجي فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي مادياً، بل قد يكون معنوياً، فالوفاة نتيجة للخوف، أو الفزع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل هنا خارجي وهو الحريق فيقتضي أن يكون سبب الحادث قوة خارجية التكوين الجسماني للمتضرر، والأهم أن يكون الفعل الخارجي مادياً أو معنوياً، فقد يكون انهياراً أو انفجاراً، كما قد يكون امتناع عن إرسال الهواء إلى منجم أو إلى غواص أو الشتم الذي يؤدي إلى صدمة عصبية أو نفسية¹.

للصفة المفاجأة:

هنا، يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، قد انتاب الجسم بصورة مفاجئة، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان، وهذا بحصر المحل الذي وقع فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة صفة حادث العمل أما إذا لم نتمكن من تحديد وقت بدأ الفعل ووقت نهايته، فإن الحادث ألا يعد حادث عمل والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابياً، مثل سقوط العامل من مكان مرتفع، أو اصطدامه بألة حادة، كما يمكن أن يكون سلبياً، فيتحقق بالامتناع أو الترك، مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء، مما يؤدي إلى وقوع الحادث ويلاحظ بأن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار

¹ سلامة أمانة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د، تخصص علم الاجتماع إدارة وعمل، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017-2018، ص50.

المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو ببطء ظهور أثر يجب أن يكون الحادث أو الواقعة المسببة للحادث مبالغة سريعة للانتباه، أي أن تكون قد تمت في فترة زمنية محددة، فتبدأ أو تنتهي في فترة وجيزة لتعتبر حادثة، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن.

❖ صفة العنف:

ذهبت بعض التشريعات، إلى اشتراط أن يتضمن الفعل المكون لحادث العمل بالعنف، واعتبرته من العناصر المهمة، حيث تبرز واقعة العنف شدة الحادث، كلما كان واضحا أمكن ذلك في الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلا وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها، ويرى بعض الفقهاء بأن تفسير عنصر العنف ألا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كأن تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه، بل قد يكون الحادث عنيفا من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغميا عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميله في العمل إن العنف ليس دائما حتميا إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ.

❖ العلاقة السببية:

وهو إثبات العالقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث، أو الوفاة فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيرا ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف وانطلاقا من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل، بمكان العمل وزمانه، أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل، فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 00/83، التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه، ويتضح لنا من خلال نص المادة 16 كذلك من

نفس القانون، مدى أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة للضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه، لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وصاحب العمل، أما إذا نظرنا إلى مدى ارتباط العمل بزمانه، فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط في حادث العمل، هو أن يقع أثناء العمل وبسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية والسببية معا، وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية¹.

10. آثار حوادث العمل:

• الآثار الاقتصادية:

تتسبب الحوادث الصناعية في العديد من الخسائر المالية وإهدار الكثير من الوقت، ففي فترة الثمانينات في القرن الماضي في بعض الدول الصناعية، بلغ متوسط التكاليف الشاملة للإصابات والأمراض المهنية ما يعادل 4% من الناتج القومي الكلي، هذا علاوة على التكاليف غير الظاهرة والتي تتمثل فيما يلي:

❖ تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

❖ تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل انتقاليهم إلى مكان الحادث حبا في اطلاع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.

❖ تكاليف العلاج التي يغطيها التأمين.

❖ التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل استبدالها، أو إصلاحها وصيانتها كما تتحمل المؤسسة تكاليف غير مباشرة، تتمثل في

¹ سلامة أمينة، مرجع سبق ذكره، ص51.

تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للمشرفين عند مساعدتهم للفرد المصاب، أو لتحري أسباب الحادث ورفع التقارير والتوقف للوقتي الذي تحدث فيه الإصابة، كذلك تعطل عامل جديد محل العامل الذي انقطع عن العمل.

تكاليف تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة: وتشمل: تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث، تكلفة إحلال عامل محل الإعراب المصاب، وتكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات.

وفيما يلي تكاليف الوقاية من الحوادث، وهي:

تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل بعض الآلات.

تكاليف الشغل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.

تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباط وثيقا باقتصاديات الوقاية¹.

• الآثار الاجتماعية:

هناك دائما خوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.

تعتبر حوادث العمل الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية.

يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.

تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة

¹ سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2009، ص 417-418.

العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة¹.

وهناك آثار متعلقة بالعامل (المتسبب بحوادث العمل)، وآثار متعلقة بالمؤسسة الصناعية (المكان الذي وقعت به حوادث العمل)،

الآثار المتعلقة بالعامل:

تترك الحوادث آثارا سلبية على العامل حسب خطورتها، وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة وسريعة الاشتعال أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصابة العامل، كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت، إلى مرض خبيث سرعان ما يقضي على جسم المصاب، وغير ذلك من الحوادث التي تسبب في فقدان أحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كلياً، أو تفرض عليه ملازمة الفراش، كما قد تكون عاهة جزئية، كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظراً لما تتطلبه طبيعة العمل كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظراً لاختلاف الأجر، فقد يقل مقارنة، مما قد يكون عليه سابقاً قبل وقوع الحادث، كذلك نظرة المجتمع للعامل الذي أصيب بحادث نضرة شفقة إحسان، ونظرة دونية التي لا يقبلها أي عامل، بالإضافة إلى الحالة النفسية التي يخلفها الحادث وحيث يصبح العامل منعزلاً، منطوياً، يشعر دوماً بالنقص مقارنة بزملائه².

¹ سلامة أمينة، مرجع سبق ذكره، ص 50.

² سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص 417-418.

الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أماناً، سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات توفر ظروف آمنة أفضل وأحسن، إذ تعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة، الأقفعة، مع تخصيص قسم الأمن الصناعي ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته.

كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربين وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل، وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئياً أم كلياً، هذا في الحالات البسيطة، أما في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم، وخلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، فتصبح وتيرتها بطيئة، بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات وأماكن العمل والنفقات الخاصة بتكوين وتدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

✍ الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.
✍ الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية، إذ تكثر الأخطاء وتبطئ العمليات.
✍ الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين.
✍ النفقات التي تصرف لتدريب العمال البديل و فرق إنتاجيته.
✍ قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق¹.

11. نظريات الحوادث²:

تعددت النظريات التي تفسر كيفية وقوع الحادث وأسبابه، سنذكرها كالاتي:

✍ نظرية السبب الوحيد (Single Factor Theory):

هذه النظرية نشأت من الفرض القائل بأن الحادث يحدث نتيجة لسبب واحد فقط ولذلك إذا تعرفت على هذا السبب وتمت إزالته فإن هذا الحادث لن يتكرر.

✍ نظرية الطاقة (Energy Theory):

افترض "William Haddon" أن الحوادث غالبا ما تحدث أثناء أو عند انتقال الطاقة وكلما زاد معدل الطاقة المنطلقة كلما زادت قوة التدمير ولكن يجب ملاحظة أن هذا المبدأ في تحديد المخاطر نطاقه محدود جدا وصغير ويشبه إلى حد كبير نظرية العامل الوحيد "Single Factor" وحيث أن هناك عوامل أخرى غير انبعاث الطاقة تساهم في الحوادث.

✍ نظرية الدومينو (Domino Effect):

¹ سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص417-418.

² منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص60-61.

نظرية منسوبة إلى "W. F. Heinrich" وتقول أن الأحداث التي تؤدي إلى الإصابة تشبه خمسة قطع من الدومينو تقف خلف بعضها وجاهزة لكي تصدم بعضها البعض بالتتابع، وهي:

المباشرة:

❖ **تصرفات غير آمنة:** عدم ارتداء مهمات الوقاية، اختيار معدة غير سليمة،

عدم القدرة على التأمين، المزاج، عمل تحت تأثير مخدر.

❖ **ظروف غير آمنة:** معدات بها خلل، سوء نظافة وترتيب الموقع، ضوضاء،

إضاءة، تهوية سيئة.

الغير مباشرة (الظاهرية):

عدم القدرة على التعامل مع موقف غير معتاد، عدم وجود تعليمات، عدم الفهم، عدم

تحديد المسؤوليات، عبء أعمال على العامل، طباع شخصية.

الجزرية (إخفاق النظام الإداري):

طرق العمل، التدريب، الصيانة، تعارض الأهداف، اختلاف اللغة وصعوبة

الاتصال، شراء معدات غير مناسبة، معدة تعدت العمر الافتراضي.

❖ **نظرية العوامل المتعددة (Multiple Factor Theory):**

هذه النظرية تقول أن الحادث يحدث عندما يتحدد عدد من العوامل التي تعمل معا

لتسبب الحادث وهذه النظرية مقبولة في عديد من الأوساط في مجال السلامة

والصحة المهنية.

❖ **النظرية تطلب الإجابة على عدة أسئلة لوضع الحلول مثل:**

كان من الضروري لهذا الشخص أن يسير في هذه المنطقة أم أن هناك طريقا آخر

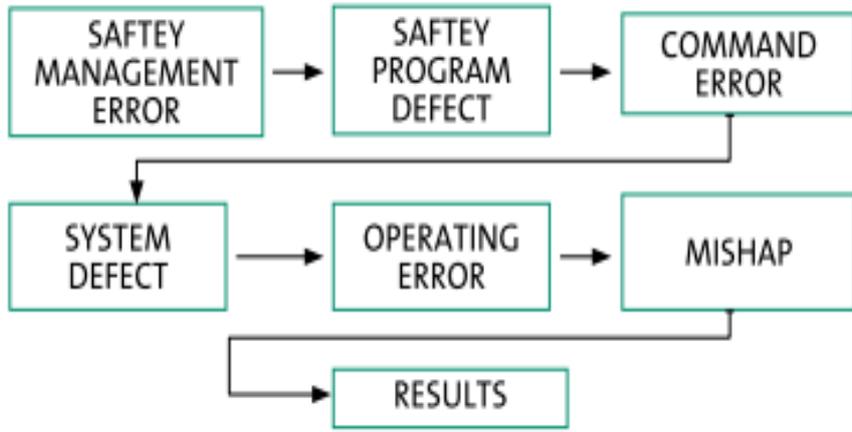
أكثر أمانا.

إذا لم يكن الشخص مسرعا وفي عجلة من أمره هل كان من الممكن أن يكون أكثر حرصا لمن يحيط به ويتجنب قطعة الخشب.

إذا كانت المنطقة مضاءة جيدا هل كان من الممكن رؤية وتفادي قطعة الخشب. هل كان من الممكن إزالة قطعة الخشب أساسا.

النظرية الحديثة (Modern Causation Mode):

سوف نتعرف عليها من خلال المخطط الموالي:



(منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص 60-61)

12. طرق قياس حوادث العمل¹:

يتم قياس حوادث العمل بطرق حسابية، لأن الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية، نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجود تطبيقها ونشر نتائجها. وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل وتكرارها:

¹ عزوق شعيب، صيودة أسامة، مرجع سبق ذكره، ص 62-63.

لقياس معدل وقوع الإصابة: ويحسب على النحو التالي:

$$\frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي:

$$\frac{\text{عدد العمال} \times \text{ساعات العمل الأسبوعية} \times \text{عدد ساعات العمل في السنة}}$$

لقياس شدة حوادث العمل: وتقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي:

$$\frac{\text{عدد الأيام المفقودة} \times 1000}{\text{أيام العمل} \times \text{عدد العاملين}}$$

لقياس تكرار حوادث العمل: ويستخدم هذا المعدل من أجل معدل معرفة تكرار وقوع وحدوث كل حادثة، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حدة، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا ما يلي:

$$\frac{\text{عدد مرات حوادث} \times 1 \text{ مليون}}{\text{عدد ساعات العمل المتاحة}}$$

ويمكن حساب معدل دوران العمل وفقا للمعادلة التالية:

$$\frac{\text{معدل الانفصال} + \text{معدل الانضمام}}{2}$$

معادل الانفصال:

$$\frac{\text{العمال الذين انفصلوا عن العمل لفترة معينة}}{\text{متوسط عدد العمال في نفس الفترة}}$$

معادل الانضمام:

$$\frac{\text{عدد العمال المنظمين الى العمل في فترة معين}}{\text{عدد العاملين في نفس الفترة}}$$

13. نتائج حوادث العمل:

تنجم جراء الحوادث، نتائج سلبية قد تؤثر بالفرد والمنظمة والبيئة. وعلى المسيرين والمنظمين استخلاص المظاهر الإيجابية لمعرفة أسباب هذه الحوادث، وتفاديها مستقبلا.

أ. النتائج السلبية:

- إصابات مختلفة الشدة قد تصل إلى الوفاة.
- أمراض.
- تلف للألات والممتلكات.

- تلف البيئة.
- تكلفة التقاضي.
- فقد الإنتاجية.
- فقد المعنويات.
- فقد السمعة.

ب. المظاهر الإيجابية:

- الدراسة التحليلية للحادث لتحديد الأسباب الجذرية لمنع التكرار.
- نشر الدروس المستفادة على مستوى الصناعات المماثلة لمنع التكرار فيها.
- تطوير برامج السلامة.
- تحديث الإجراءات.
- تعديل تصميم المعدات.
- اهتمام الإدارة بدراسة أسباب الحادث واتخاذ الإجراءات التصحيحية يجدد الثقة ويرفع المعنويات لدى العاملين¹.

14. الجانب القانوني لحوادث العمل:

القانون 13/83 هو أب القوانين فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية حيث تم وعدل بالأمر 19/96، وكذا المرسوم التنفيذي 28/84 الذي عدل وتمم بعض العناوين من هذا القانون، وأخيرا المرسوم التنفيذي 424/97 الذي حدد بعض الشروط التطبيقية من هذا القانون... وهنا نفتح قوس هذا القانون يتضمن الحادث المهني الذي عرفته المادة 6 ويتضمن كذلك المرض المهني الذي لم يعرف بنص قانوني بالرغم من هذه التعديلات حيث اكتفت المادة 63 بقولها تعتبر كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص.. (عيب يحسب

¹ منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص52.

على المشرع الجزائري في هذه النقطة من جهة ومن جهة أخرى القائمة المحدود التي لم تحين بعد وتحتوي على 84 مرض كلها قديمة ويصعب على الطبيب تكييفها إن صح التعبير وهناك كذلك الحادث المزدوج وله إجراءات أخرى. وكما تم تطرقنا من قبل في تعريف حادث العمل قانونيا، فلقد عرفه القانون 13/83، على أنه: "كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل"¹.

15. الإجراءات المتخذة بعد حادث العمل:

لقد قامت "منظمة العمل الدولية" بإعداد إجراءات التي يتم اتخاذها مباشرة بعد وقوع حادث العمل، وتتلخص هذه الإجراءات في النقاط التالية:

لـ تطبيق خطة الطوارئ، إبلاغ مدير الموقع ومدير السلامة والصحة المهنية واستدعاء فريق الإسعافات الأولية والإسعاف وأي جهات أخرى قد يتطلب الأمر وجودها.

لـ إجراء الإسعاف الأولي والعناية للمصابين ونقلهم إلى المستشفى لو تطلب الأمر.

لـ تأمين المكان لمنع وقوع أي حوادث أخرى في نفس المكان.

لـ عمل كردون حول المكان لحفظ المشهد وجميع الدلائل لإجراء التحقيق.

لـ التقاط صور للمشهد وتحديد الشهود لاستدعائهم على وجه السرعة كلما كان من الممكن.

لـ إبلاغ عائلة أو أقارب للمصاب.

¹ كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 21سا، من الموقع الإلكتروني:

كما أن هناك إجراءات يتوجب اتخاذها على المدى، هي:

✍️ استكمال تقرير التحقيق النهائي موضحا الأسباب المباشرة والجزئية للحادث وأي مخالفات للقانون أو لسياسة الشركة.

✍️ مقابلة الشهود وتسجيل شهادتهم داخل تقرير التحقيق.

✍️ مراجعة الوثائق المتعلقة مثل تقييم المخاطر وسجلات تدريب العاملين وطرق العمل الآمنة والعمل على التحديث إن احتاج الأمر.

✍️ تجهيز ما تحتاجه شركة التأمين لصرف التعويضات.

✍️ نشر الدروس المستفادة من الحادث بين جميع العاملين بالشركة¹.

16. مراحل التحقيق في حوادث العمل:

التحقيق في أسباب الحوادث لابد أن يبدأ بسرعة بعد الحادث بقدر المستطاع، لأن تأخيره قد يعطي فرصة ويسمح بحدوث تغيير بالدلائل. إذ لابد أيضا من اختيار المحققين على المستوى المطلوب (على الأفراد المعنيين بالتحقيق، امتلاك الخبرة الفنية أو الدراية الكاملة بالتحقيق في الخسائر). ويتم التحويل في الحوادث عن طريق (تحليل الإصابات - تحليل الحدث - تحليل النظام).

✍️ مؤهلات المحقق (Investigator Competency): معرفة فنية، ملم بالوظيفة، ماهر في التواصل، الرغبة في المعرفة.

✍️ فريق التحقيق (Investigation Team): المدير مشرف المنطقة، عامل يعمل بنفس المكان، مدير السلامة، عضو من إدارة أخرى.

¹ منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص 64.

أدوات التحقيق (Investigation Tools): تواجد أدوات التحقيق اللازمة يسرع من التحقيق ويساعد على اكتشاف الدليل والذي يمكن أن يضيع في المراحل الأولى من التحقيق.

العوامل الهامة للتحقيق في الحوادث (Accidents Analysis): هي: البيئة، المعدة، العامل، الشركة، طرق العمل.

تحليل الحوادث عن طريق: أمن مسرح الحادث بجمع المعلومات، جمع الحقائق عن ما حدث، توضيح تتابع الأحداث عن طريق تحليل الحقائق، تحديد الأسباب المباشرة والسطحية والجزئية، تحديد التوصيات بإصلاح الخلل في نظام العمل وتطبيق الحلول، ثم كتابة تقرير الحادث¹.
يتم التحقيق بعد الحادث مباشرة ولمعرفة أسباب وقوعه، كما يتم فيه التصريح عن الحادث، هذا ما سنتحدث عنه في العنوان الموالي.

17. التصريح بحوادث العمل:

يتعين على المصاب بحادثة شغل أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم أن يخبر بها المشغل أو أحد مأموريه أو أن يعمل على إخباره بها في اليوم الذي طرأت فيه الحادثة أو في ظرف الثمانية والأربعين ساعة على أبعد تقدير. ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.

ويتعين على المشغل، فور إخباره بالحادثة، أن يسلم المصاب بالحادثة أو لذوي حقوقه أو من يمثلهم شهادة تتضمن، على الخصوص، اسمي المشغل والمصاب بالحادثة وعنوانها ونوع الحادثة وتاريخ وقوعها واسم المقابلة المؤمنة ورقم بوليصة التأمين ورقم تسجيل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي². ويحدد

¹ منظمة العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص 53-54.

² عبد الإله ابن كيران، مرجع سبق ذكره، ص 07.

نموذج هذه الشهادة بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل (سنقوم بإرفاق هذا النموذج ضمن الوثائق المرفقة).

يرفق التصريح بالحادثة:

لـ بنظير من الشهادة الطبية الأولية المنصوص عليها في المادة 19 أدناه.
لـ عند الاقتضاء، بمحضر الضابطة القضائية أو وصل معاينة الحادثة في حالة وقوعها أثناء مسافة الذهاب أو الإياب، ما لم تحل دون ذلك أسباب مشروعة.
عبد الإله ابن كيران، حوادث الشغل والأمراض المهنية، وزارة العدل، مديرية التشريع، المملكة المغربية، 2014، ص 08.

ما يمكننا القول، أنه عند وقوع حادث العمل، فيجب علينا التصريح به مباشرة بعد الحادث من قبل:

لـ الضحية أو من يمثله، إلى صاحب العمل في غضون 24 ساعة، إلا في حالات القوة القاهرة، أيام عدم العمل، لا تسحب.

لـ صاحب العمل، ابتداء من تاريخ إعلامه بالحادث، إلى وكالة الضمان الاجتماعي في غضون 48 ساعة، وأيام عدم العمل لا تحسب.

لـ منظمة الضمان الاجتماعي، إلى مفتش العمل في المؤسسة أو إلى المسؤول الذي يمارس الصلاحيات بموجب تشريع خاص.

كما يتوجب، تعيين الأضرار التي وقعت جراء هذا الحادث، وتدوينها ضمن شهادتين:

لـ الشهادة الأولية في الفحص الطبي الأول بعد وقوع الحادث. فإنه يجب أن يصف حالة الضحية وربما يشير إلى المدة المحتملة للإعاقة المؤقتة، فإنه يشير أيضا إلى النتائج التي يمكن أن تكون ذات أهمية لتحديد الصدمة أو الأصل المرضي للأضرار.

للشهادة الشفاء، إذا لم يكن هناك إعاقة دائمة أو شهادة العجز، إذا كان هناك عجز دائم¹.

18. التعويض في حادث العمل:

بعد الإجراءات التي تتم ومراحل التحقيق والتصريح بحادث العمل، يتم إعطاء المصاب بتعويضات، وهم المستفيدون من حادث العمل أو المرض المهني، كما تم ذكره في المادة 3 من القانون 13/83، وهي حوادث الإنقاذ وحوادث النفع العام: حتى ولو لم يكن المنقذ مؤمن له اجتماعيا وأصيب، فيستفيد من التعويضات، لأنه قدم خدمة إنسانية أخلاقية تتعدى كل ارتباط عضوي أو زمني أو مكاني.

لذا، فإن كل عامل مؤمن له اجتماعيا أي مصرح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي وكذا العمال المشبهين بالأجراء مثل الذين يزاولون عملهم بالمنزل (الفنانون، البحارة، ...) فذكرتهم المادة 03 من القانون 11/83 بالإضافة إلى فئة لم تذكرهم المادة 03 مثل (الطلبة، اليتامى، التلاميذ)، وأيضا الفئة التي يقدمون خدمة إلى مصالح الضمان الاجتماعي بدون مقابل لم ينص المشرع الجزائري، فمنهم هذه الفئة بالنسبة للحادث الناتج عن قيام بمهمة خارج المؤسسة، والذي نصت عليه المادة 07، يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم...الخ.

أما الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة أو التظاهرات الانتخابية الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل، فيستفيد أصحابها من التعويض².

¹ كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 22:30، من الموقع الإلكتروني:

<https://m.facebook.com/03-بوسعادة-والتهمين-المهني-والتكوين-مركز>

² كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 45:22، من الموقع الإلكتروني:

19. إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل:

هناك إستراتيجيات تطبق للوقاية من حوادث العمل، والتي ستؤدي حتما إلى انخفاض نسبة الحوادث. تتمثل هذه الاستراتيجيات الرئيسية في:

لـ إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:

عن طريق اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي...

لـ إستراتيجية تصميم بيئة العمل:

من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال، كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

لـ إستراتيجية الجو التنظيمي:

إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

❖ إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

❖ إستراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%¹.

20. وسائل الوقاية والتقليل من حوادث العمل:

للتقليل من حوادث العمل ومنع حدوثها، هناك طرق كفيلة تمنع وتلافي الحوادث وإصابات العمل، باستخدام الخبرة الهندسية والخبرة السيكولوجية. وكمثال عن الخبرة الهندسية، نجد أن المهندس إلى يقوم بتغيير طريقة عمل الآلات الخطرة التي تسبب تلك الحوادث ويقوم بتصميم وسائل أمن تساعد على حمايته أثناء استخدامه لتلك الآلات والفحص الدائم للآلات بغرض إدخال تغييرات في تكوينها ووظائفها لتحسينها

¹ دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص 61-62.

أو الحد من خطورتها وتصميم مناخ العمل والمبنى الذي يعمل فيه العمال بطريقة تقلل من احتمالات سقوطهم أو انزلاقهم أو إصابتهم بالصدمات الكهربائية وتلك الوسائل الأكثر انتشاراً في الوقت الحاضر للإقلال من الحوادث.

أما العلاج السيكولوجي، فيختص بتقييم وعلاج العوامل الإنسانية التي تسبب الحوادث مثل: تدريب العمال على استخدام النظم التي تمنع وقوعهم في الحوادث وتضمن سلامتهم ومعرفتهم بمواطن الخطر لتجنبها وكذلك تكوين الاتجاهات المناسبة نحو المنشأة ونظمها بالتعاون في تلافي الحوادث والإقلال من تعب العامل والاختيار السليم للأفراد ووضعهم في الأعمال المناسبة وكلها نواحي سيكولوجية تقلل من عدد الحوادث وهي مشكلة سيكولوجية لذلك فإنه من الواضح عدم إمكان فصل المشكلات السيكولوجية عن الميكانيكية لمنع الحوادث.

ومن بين وسائل منع الحوادث هي كالتالي:

❖ الوسائل الميكانيكية لمنع الحوادث.

❖ تناسب تصميم الآلات لمراعاة الخصائص الإنسانية.

❖ اختيار الألوان التي تعطي معنى معين، أي التوحيد في الألوان.

❖ تصميم الأدوات والآلات يؤدي إلى عدم اضطراب العامل.

❖ اتفاق المطلوب مع نماذج السلوك العادية.

❖ استخدام الوسائل والمعدات الشخصية للوقاية.

❖ تحسين ظروف وبيئة العمل¹.

فيما يلي، جدول يمثل إعداد برنامج للوقاية والتقليل من حوادث العمل¹، يتضمن العديد من الوسائل الوقائية التي لها دور في نجاح هذا البرنامج.

¹ رمضان عمومن، حمزة معمري، مرجع سبق ذكره، ص 561-564.

وسائل الوقاية	الهدف المنتظر	المعايير الموصى بها
تنظيم الصحة والأمن في العمل	التكفل بميدان الصحة والأمن في العمل	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تبني سياسة عامة للوقاية ❖ وضع ميكانيزمات لتسيير الوقاية ❖ تقسيم المسؤوليات بين مختلف العناصر ❖ وضع لجنة للصحة والأمن في العمل ❖ تقييم النتائج فيما يخص الوقاية ❖ إعداد مشروع تدخل
الصيانة الوقائية	تجنب التعطبات التقنية التي تمثل المصادر الممكنة للخطر	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تجديد طرق تركيب الأجهزة المستعملة ❖ استخدام المصقات التقنية للصيانة الوقائية ❖ تحديد نظام تقسيم النشاطات ❖ وضع سجل الصيانة الوقائية
مراقبة نوعية المحيط	مراقبة محيط العمل من كل ما يمكن له أن يؤثر عليه سلبا	<ul style="list-style-type: none"> ❖ وضع قائمة للمواد المعدية والخطيرة المتواجدة في محيط العمل ❖ وضع قائمة مراكز العمل التي تراقب

¹ شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة (Net-Com)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص112-115.

<p>للقيام بوضع سجل للمراقبة</p>		
<p>للقيام بتفتيش عام لأماكن العمل للقيام بمراقبة التجهيزات، الأنساق للقيام باستخدام قوائم ودليل تقني للتفتيش للقيام بإنشاء تقارير للتفتيش للقيام بالعمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل</p>	<p>للقيام باكتشاف مختلف المخاطر المحتملة الوقوع والحفاظ على ظروف العمل الآمنة للقيام باكتشاف بسرعة الأضرار التي تلحق بصحة العامل</p>	<p>التفتيش</p>
<p>للقيام بإعداد طرق العمل الآمنة للقيام بمراقبة وتحليل المهام للقيام تزويد مختلف الوظائف والمهام بالطرق والتقنيات العمل الآمنة للقيام بالعمل بالتعاون مع العمل ولجنة الصحة والأمن في العمل</p>	<p>وضع طرق وتقنيات للعمل بطريقة آمنة</p>	<p>طرق العمل الآمنة</p>
<p>للقيام بوضع قائمة التشريع الذي يجب أن تحترمه المؤسسة للقيام بإعداد قوانين داخلية من طرف المديرية العامة للقيام بالتعريف بالتشريع المطبق في</p>	<p>تحديد متطلبات الصحة والأمن في العمل بأخذ بعين الاعتبار خصائص المؤسسة</p>	<p>التشريع حول الصحة والأمن في العمل</p>

<p>المؤسسة ومختلف القوانين الداخلية للأمن والعمل على احترامها</p> <p>للم تقديم معلومات حول القوانين المعمول بها فيما يخص الصحة والأمن في العمل لكل الأشخاص الذين يدخلون المؤسسة</p>		
<p>للم اختيار تجهيزات الوقاية للم تسيير تجهيزات الوقاية للم الحصول على بطاقة المعلومات حول تجهيزات الوقاية وشرحها للعمال</p> <p>للم العمل بالتعاون مع اللجنة</p>	<p>حماية العمال من الأخطار التي لا يمكن إزالتها من مصدرها أو التي لا يمكن مراقبتها</p>	<p>تجهيزات الوقاية</p>
<p>للم وضع وسائل الإعلام حول الصحة والأمن كجداول الإعلانات، اجتماعات دورية لحديث عن الوقاية في العمل للم نشر المعلومات الرسمية في المؤسسة والمتعلقة بالصحة والأمن من حيث القانون أو التشريع</p>	<p>تقديم للعمال مختلف المعلومات المتعلقة بمحيط العمل</p>	<p>الإعلام حول الصحة والأمن في العمل</p>

<p>للمساهمة في تسهيل على العمال الحصول على الوثائق الخاصة بالصحة والأمن في العمل</p> <p>للمساهمة في توعية الميكانيزمات الضرورية لتزويد الأشخاص الذين يدخلون المؤسسة بمعلومات حول الصحة والأمن في العمل</p> <p>للمساهمة في العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل</p>		
<p>للمساهمة في تكوين وتدريب العمال على تنفيذ مهامهم بطريقة أمنية</p> <p>للمساهمة في إجراء التكوين الضروري في مجال الوقاية</p> <p>للمساهمة في تقديم للعمال التكوين المنصوص عليه في التشريع</p> <p>للمساهمة في وضع برنامج فعال للتكوين في مجال الصحة والأمن في العمل</p> <p>للمساهمة في العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل</p>	<p>السماح للعمال في اكتساب معارف ومهارات في مجال الصحة والأمن في العمل، وذلك سلوكيات واتجاهات أمنية</p>	<p>التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل</p>
<p>للمساهمة في تحديد نوع الوضعيات المقصودة</p> <p>للمساهمة في تبني طريقة تحري وتحليل في مجال الحوادث</p>	<p>تعديل الوضعيات التي تثير الحوادث وإجراء الوقاية للوضعيات</p>	<p>التحري والتحليل في مجال</p>

<p>للوضع سجل للحوادث</p> <p>للكتابة في السجل كل الأخطار التي يمكن لها أن تسبب حوادث</p> <p>للجمع إحصائيات حول الحوادث وتحليلها</p> <p>للوضع الميكانيزمات التي يجب إتباعها</p> <p>للعمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل</p>	<p>المشابهة</p>	<p>الحوادث</p>
<p>للتعيين مسؤولي الصحة والأمن في العمل وتحديد الطريقة التي تتبع في الحالات العاجلة</p> <p>للوضع معايير للوقاية والتصدي لمختلف الحوادث</p> <p>للتبني مخطط الاستعجال</p> <p>للتوقع الإجراءات المناسبة للوضعيات العاجلة</p> <p>للتقييم إجراءات الاستعجال</p>	<p>تخفيض من نتائج حادثة يمكن أن تزيد من تأثيرها</p>	<p>إجراءات الاستعجال</p>

كما نلاحظ، أنه يوجد العديد من الوسائل والطرق للتقليل من حوادث العمل، ومن بينها "التكوين"، إذ يسمح التكوين بإعطاء واكتساب العمال مهارات ومعارف في مجال الصحة والأمن المهني، ما سيؤدي إلى احتمالية التقليل من نسبة الحوادث.

وبما أن "التكوين" هو موضوع دراستنا، سيكون لنا الحديث مطولا في الفصل اللاحق.

21. آثار وإجراءات التقليل من حوادث العمل:

تعتبر حوادث العمل من بين أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات نظرا لما تخلفه من آثار وتبعيات سلبية تؤثر على مواردها البشرية والمادية التي تعتبر الركيزة الأساسية لتطور أي مؤسسة، فكما قلنا سابقا أن هذه الآثار تؤثر في المؤسسات وتجعلها غير قادرة على مواكبة التقدم، فتتدنى سمعتها ومكانتها وترتفع نسبة التكاليف التي تنجر عن هذه الحوادث، كالتعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث إلى غيرها من التكاليف. ومن بين هذه الآثار والإجراءات، سنوجزها كالآتي:

• آثار وإجراءات التقليل من حوادث العمل: تلقي حوادث العمل بظلمها على

أكثر من جانب، وتظهر آثارها السلبية من خلال:

❖ البعد الاقتصادي: ويتجلى هذا البعد من خلال التكلفة التي تتحملها المؤسسة من أجل تغطية:

❖ علاج الحوادث وإصابات العمل.

❖ رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم.

❖ تعويضات العجز الدائم والوفيات.

❖ خسارة إنتاجية وقت العمل الضائع بسبب الحوادث.

❖ خسارة قوة العمل يجب تعويضها.

❖ البعد الاجتماعي: تؤثر الحوادث المهنية والآثار الصحية الناتجة عنها:

كالإعاقات، الأمراض المزمنة والوفيات بشكل عميق وسلبي على الحياة

الاجتماعية والأسرية، إذ تلقي أعباء ثقيلة على المجتمع سواء كانت نفسية أو اقتصادية.

➤ **البعد النفسي:** تؤثر الزيادة في معدلات الحوادث المهنية على الحالة المعنوية لفريق العمل داخل المؤسسة نتيجة لما تعكسه بيئة العمل الخطرة من مخاوف وتوترات تؤثر على صحة العمال النفسية والبدنية.

➤ **البعد القانوني والنقابي:** يحتل موضوع السلامة في بيئة العمل النقطة الثانية على لائحة اهتمامات النقابات العمالية بعد ملف الأجور، حيث أصبحت اليوم تضغط بشدة أكثر من أي وقت مضى من أجل تحسين بيئة العمل، وتعزز موقفها هذا بمختلف القوانين والتشريعات التي تشدد على السلامة في العمل.

- **إجراءات تقليل الإصابات من حوادث العمل:** إن تقليل الإصابات والحوادث والحد منها يتطلب اللجوء إلى الإجراءات الآتية:
 - الدقة في تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين.
 - التأكد من كون بيئة العامل آمنة وصحية.
 - الرقابة المشددة.
 - رصد حالة السلامة.
 - تحديد الجهة المسؤولة عن وضع وإدارة البرنامج.
 - خفض الأعمال غير الآمنة من خلال الملصقات.
 - خفض الإجراءات والأفعال غير الآمنة خلال التدريب.
 - فحص معدات الأمان والسلامة.
 - التحكم في عبء وضغط العمل.

اختبارات مصداقية الموظف¹.

22. إحصائيات حوادث العمل في الجزائر:

أكد "مطاري جمال" مدير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، أنه تم تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني سنة 2023، من بينها 150 مرض مهني و1544 حادث عمل ما بين خطير ومميت. وأضاف من خلال تصريح له في الملتقى الجهوي حول الوقاية من السرطانات المهنية، أن عدد المؤمنين اجتماعيا والمصابين بأمراض مهنية والمصرح بهم لدى الصندوق خلال 5 سنوات بلغ 1727 حالة، من بينها 45 حالة سرطان مهني.

كما كشف "مطاري"، أنه خلال الفترة الممتدة من جانفي إلى سبتمبر 2023، سجل الصندوق 2148 خرجة ميدانية على المستوى الوطني إلى مختلف الشركات والمؤسسات و1420 مهمة مراقبة مدى احترام التدابير الوقائية داخل المؤسسات.

ويشير إلى أن الصندوق يقوم بوقفات تحسيسية للعمال في المؤسسات، المراقبة والتحقيقات بعدما يكون هناك حادث مميت أو مرض مهني. مضيفا أن الإشكال المطروح أن أطباء العمل يصرحون بنقص في التصريحات حول الأمراض المهنية خاصة السرطانات المهنية².

¹ لادي بديعة، دور التكوين في التقليل من حوادث العمل - دراسة ميدانية بمؤسسة الربيع لبناء وتصليح السفن بشرشال، دفاقر البحوث العلمية، المجلد 9، العدد 2، المركز الجامعي مرسلبي عبد الله، تيبازة، الجزائر، 2021، ص144-154.

² أمينة داودي، مقال بعنوان "مطاري: تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني سنة 2023"، تم الاطلاع عليه يوم: 2023/11/20، على الساعة: 30: 10، من الموقع الالكتروني:

وكشف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "فيصل بن طالب"، يوم السبت 29 أبريل 2023 بالجزائر العاصمة، أن المعطيات الإحصائية أثبتت أن عدد حوادث العمل في الجزائر انخفض بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية. وعند إشرافه رفقة وزير الصحة، "عبد الحق سايحي"، لإحياء اليوم العالمي للصحة والسلامة المصادف لـ 28 أبريل من كل سنة، أوضح أن المعطيات الإحصائية الاجتماعية للعمال الأجراء تشير إلى أن عدد حوادث العمل انتقل من 47.555 سنة 2018 إلى 42.946 حادث سنة 2022، أي بنسبة انخفاض قارب 10 بالمائة.

وبخصوص الأمراض المهنية، أكد السيد "بن طالب" أن الحالات المصرح بها سنويا انخفضت من 410 سنة 2018 إلى 216 حالة سنة 2022، أي انخفاض قدر بـ 47 بالمائة.

وأشار الوزير إلى أن المعطيات الإحصائية فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية "تعكس مدى الوعي والالتزام بإجراءات السلامة والصحة في العمل والجهود التي بذلت لخفض وتيرة الحوادث المهنية المسجلة". وأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء شرع في تطوير نظام معلوماتي حديث لمتابعة حوادث العمل والأمراض المهنية وإعداد تقارير دورية، مبرزا أن ذلك يعد "انعكاسا للجهود الوطنية المتواصلة في نشر الوعي بأهمية تطبيق إجراءات وشروط السلامة والصحة في العمل". وأكد أيضا، أن الوقاية من الأخطار المهنية تعد "شرطا أساسيا لحماية العمال وتنمية كفاءتهم وأدائهم".

من جهة أخرى، أشار السيد "بن طالب" إلى أن القطاع "يحرص في كل عام على تنظيم هذا اللقاء إيمانا منه بحق العامل في ممارسة عمله بصحة وأمان وسعيا

لتعزيز ونشر ثقافة السلامة والصحة المهنية وتأكيدا على أهمية توفير بيئة عمل صحية وسليمة للعمال في جميع قطاعات النشاط"، مذكرا أنه تم عقد العديد من ورشات التكوين والأيام التوعوية من قبل الهيئات المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية. وأمام التطور التكنولوجي والتغيرات في أنماط الإنتاج والعمل وأثارها على بيئة العمل، أضحي من الضروري على الفاعلين في عالم الشغل، "تطوير أساليب عملهم وتنظيم أطر الوقاية من الأخطار المهنية في إطار حوار اجتماعي بناء لمنع وقوع حوادث عمل أو أمراض مهنية".

كما أبرز وزير الصحة "الأهمية البالغة" التي توليها الدولة للصحة والسلامة في مجال العمل، مؤكدا أن قطاعه يعمل بالتنسيق مع قطاع العمل لتمكين العامل من أداء مهامه في ظروف مهنية حسنة وبيئة مناسبة.

من جهته، أشار الأمين العام بالنيابة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، "حمو طواهرية"، إلى الجهود المبذولة في مجال ضمان الصحة والسلامة في العمل، مؤكدا على أهمية توسيع الدورات التكوينية والنشاطات التوعوية في هذا المجال¹.

23. الوقاية من حوادث العمل عن طريق تكوين العمال:

كوسيلة للوقاية يتم تكوين العمال بهدف الصحة والأمن في العمل. فإن مسؤولية إعداد برنامج التكوين في إطار الوقاية يتم من طرف لجنة الصحة والأمن، وفي حالة عدم وجود أية لجنة فمسؤولية هذا البرنامج يقع على عاتق مسؤول العمل، ومضمون هذا التكوين يمس بصفة عامة اختيار وتعيين العمال للمهام، والتدريب المستمر على المهام الجديدة وأثناء تأدية الوظائف، وإعطاءهم المعلومات الملائمة والعامّة التي لها

¹ مقال بعنوان " انخفاض حوادث العمل في الجزائر بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية"، اطلع عليه يوم: 2023/12/22، على الساعة: 17:00، من الموقع الإلكتروني:

علاقة بالوقاية، والذي يدعم جانب التكوين لاسيما في حالة وجود برنامج متعلق بالأخطار المرتبطة بالعمل، فهو يهدف إلى:

لجمع مختلف المعلومات الضرورية لمعرفة وضعية الوقاية في المؤسسة بغرض التخطيط لإجراءات الوقائية الأخرى.

للتقديم أكبر عدد ممكن من المعلومات للعمال بهدف تنبيههم بالأخطار الموجودة في محيط العمل.

تهدف الوقاية أيضا، إلى تعليم وتوعية العمال حول خطورة الأخطار المهنية التي هم معرضون لها واحترام إجراءات الصحة والأمن في العمل.

ولقد بينت الإحصائيات أن، أغلب الحوادث التي تقع، تمس العمال الذين ليس لهم تأهيل مهني عالي، أي أغلبهم أميين، هذا ما يبين أهمية وألوية التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل، الذي يجب أن يكون الاشتغال الأكبر لمسؤولي المؤسسات.

فإجراءات التكوين، تكوّن عناصر ضرورية ضمن البرنامج السنوي للمؤسسة والمتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية، والإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب تهدف إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية التي هم معرضون لها، فهنا الأمر يتعلق بتكوين العمال حول الإجراءات الوقائية والاحتياطية التي يجب أن يتخذوها لضمان أمنهم وأمن الأفراد الآخرين في نفس مكان العمل والمحيط المتعلق به¹.

¹ شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص 107-108.

خلاصة الفصل:

إن مشكلة حوادث العمل من بين المشكلات الخطيرة التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها، وبذل المزيد من الجهود مع اشتراك وتوعية العمال لاتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها.

لأن التحكم في مسببات الحوادث يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجته مستقبلاً.

وعليه، فمن أجل الوقاية والتقليل من حوادث العمل، وبهدف الصحة والأمن في العمل، يتوجب على المنظمة أو لجنة الإدارة المسؤولة اتخاذ برنامج تكوين العمال، من أجل وقايتهم وضمان سلامتهم وأمنهم.
هذا ما سنتحدث عليه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني: التكوين

تمهيد:

التكوين هو إستراتيجية من الإستراتيجيات الرئيسية التي تعتمد عليها المؤسسات للبقاء والحفاظ على مواردها المادية والبشرية من التلف والإصابات والأمراض المهنية وحوادث العمل.

كما يمكن أن يكون التكوين أحسن استثمار إلى جانب العوامل الأخرى، التي تكون محل تأثير على المؤسسة سواء بالإيجاب أو بالسلب. ويمكن حصر هذا التكوين ومعرفة كل ما يتدخل فيه من خصائص وأنواع، وعوامل تجعله محل ثقة واهتمام إدارة الموارد البشرية في بناء استراتيجيات وخطوات جديدة. لتكون رهان المستقبل الاقتصادي لكل مؤسسة ناجحة.

لذا سيكون لنا حديث في التكوين، من خلال عدة نقاط. ستكون البداية من خلال، إعطاء نظرة تاريخية لبدايات التكوين وتطوره التاريخي، ثم إلى مختلف تعاريف التكوين، خصائص، مبادئ، أهمية، أهداف، فوائد وأنواع التكوين، وأيضاً الجانب القانوني للتكوين، كما أننا سنلقي نظرة في أهمية التكوين للتقليل من حوادث العمل، وأهداف التكوين للوقاية من مخاطر هذه الحوادث.

1. التطور التاريخي للتكوين:

عرف التكوين تطور تاريخي كبير، فمن خلالها تم اكتسابه تقنيات وأساليب تكنولوجية حديثة. ومن أهم مراحلها:

- **مرحلة ما قبل 1950:** تنقسم هذه المرحلة إلى فترتين، تتميز كل واحدة عن الأخرى بمميزاتهما:

↳ **مرحلة التكوين بالمكان:** تعرف بمرحلة الجماعات، امتدت إلى بداية القرن العشرين، ظهرت في البداية على شكل تكوين في المكان (Formation sur le tas) وهو نوع من أنواع التمرين، هذه الطريقة التي تقوم على اكتساب معارف، حيث كانت الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها إثبات جدارة الموارد البشرية آنذاك، ففي فرنسا ابتداء من 1945 تم الشروع في إنشاء مجموعات لتدريس فروع خاصة في التجارة والصناعة التي حملت "اسم ملحق"، كان الهدف من ذلك ربط التكوين بميادين أخرى مثل القانون التجاري.

↳ **مرحلة التمهين الصناعي:** امتدت فترة هذه المرحلة من بداية القرن العشرين إلى نهاية الخمسينات بعد الحرب العالمية الثانية، أين أصبح التكوين حقيقة واقعية بعد 1945، ثم انتقل البرنامج الأمريكي إلى نهاية 1950. ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملك من المعارف التي تحصل عليها في المدرسة أو كتمرين قبل دخوله النهائي لسوق العمل أي ما يعرف بالتدريب (Apprentissage).

- **مرحلة ما بعد 1950:** تنقسم هذه المرحلة إلى ثلاثة فترات، تتميز كل واحدة عن الأخرى بمميزات:

↳ **مرحلة قانون لمس التكوين:** تتميز سنوات الستينات بالتسارع في الاكتشافات التكنولوجية، فبمجرد بداية سنوات الستين تسبب هذا التسارع في مشاكل

تمثلت في كيفية تكيف المؤسسات معه، لأن العمال لم يواكبوا هذا التسارع، فأصبح تكوين العمال بالنسبة للمؤسسات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية، كانت مرحلة تفكير المتعاملين الاقتصاديين للدول المصنعة، ففي فرنسا مثلاً رأت كل من النقابة والمستخدمين بمشاركة الحكومة أثناء القيام بالمفاوضات سنة 1968، ضرورة دراسة الوسائل التي تسمح في تحقيق تكويناً وتدريباً مهنياً حول التكنولوجيات الجديدة، أفرزت هذه المفاوضات قانون لمس التكوين وذلك في 16 جويلية 1971، أما في كندا ابتداء من سنة 1967 لاحظت الحكومة الفيدرالية الحاجة إلى اليد العاملة الماهرة، فقررت إدماج التكوين في البرامج السنوية للمدارس والمؤسسات.

مرحلة التقنيات الجديدة في التكوين: منذ سنوات السبعينات اتجه الاهتمام إلى تثمين ضرورة الحصول على التكوين في معظم المؤسسات، حيث أصبح العمال ذوي خبرة ومعرفة جيدة، وذلك في كل المهن المختلفة، فأضحى اللجوء إلى برنامج التكوين أمر ضروري، ظهرت في هذه المرحلة طرق مختلفة ومتطورة في التكوين من بينها وأحدثها التكوين بالبطاقة والتكوين الافتراضي على شبكة الانترنت.

مرحلة من 1980 إلى يومنا: انطلاقاً من سنوات الثمانينات ميدان العمل تعرض إلى عدة انقلابات، حيث كان هناك زيادة في طلب اليد العاملة مقارنة بالعرض مما خلق عدم التوازن، كما أصبحت نوعية المهارات وكفاءات الفرد تكتسي أهمية كبيرة وذلك من سنة لأخرى لمختلف الوظائف الموجودة، فأصبح للتكوين أهمية كبيرة في مجال التنظيم الخاصة في ظل التحولات التي ظهرت في سوق العمل وكذا زيادة التطورات التكنولوجية¹.

¹ شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص24-25.

أما في وقتنا الحالي. فالمسؤولين الاقتصاديين يرون في التكوين أمل لكل عامل من أجل تطوير كفاءاته بغرض التكيف مع التطور التكنولوجي، فالتكوين ليس مخصص فقط للإطارات والمهنيين ولكن لكل العمال.

فالتكوين لم يسمح فقط بمتابعة التطور الخاص بالمؤسسة ولكن يشتمل أيضا على التطور المتعلق بمختلف قطاعات النشاط، وهذا ما نراه اليوم، أن امتلاك اليد العاملة الكفاءة المرنة أمر أولي قبل كل شيء، بالتركيز على نوعية التكوين القاعدي الذي بدوره يفتح المجال للتكوين المستمر للتكيف مع الحاجيات النوعية للمؤسسة والحاجيات التي ستظهر مستقبلا.

2. تعريف التكوين:

قبل التطرق إلى مختلف العناصر المتعلقة بالتكوين، سنقدم وبإيجاز بعض من تعريفات التكوين.

• التعاريف العربية للتكوين:

«البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات لما يناسب تحقيق أهداف المنشأة»¹.

«التكوين نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء، وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية»².

¹ عبد الرحمان عبد الباقي عمر: إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1975، ص 205.

² عبد الكريم درويش، ليلي تكللا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص594.

﴿عملية منظمة ومستمرة، مجورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محدد حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها و المجتمع الكبير" ¹.

﴿التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل" ².

﴿يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلباً حضارياً في عصرنا الحاضر والتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد أفراد المجتمع إعداداً للأخذ بأسباب التطور الحضاري والتكوين هو الوسيلة التي تهيئ للفرد لأداء مهامه من المهام الإدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد. ويعرفه كل من "هايسون ومايرز" في تعريفهما للتكوين بأنه: "عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة" ³.

¹ علي محمد عبد الوهاب: للتدريب و التطوير، محفل علمي لفعالية الأفراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981، ص 19.

² زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص 255.

³ كمال طلطي، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية في مركب السيارات الصناعية (CVI) بالروبية، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 27.

كما يعرفه أيضا، "العربي بلقاسم فرحات" على أنه: "مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية الديدانكتكية التي كون هدفها اكتساب أو تنمية معارف من أجل ممارسة مهمة أو أعمال...، وتشمل مجموع المعارف النظرية من مفاهيم ومبادئ ومهارات ومواقف، التي تجعل الشخص قادرا على ممارسة شغل أو مهنة أو وظيفة"¹.

• التعاريف الأجنبية:

كما يعرفه "Vatier Raymand" في 1990: "بأنه مجموع العمليات القادرة على جعل الأفراد والجماعات تضمن بكفاءة إنجاز المهمات الحالية أو التي تستند إليهم في المستقبل وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة"².

كما يعرفه "Peretti. J. M.": "التكوين بمجموع العمليات، الوسائل، والمناهج المخططة التي يمكن من خلالها تحفيز المأجورين على تحسين معارفهم وسلوكاتهم، تصرفاتهم وكفاءاتهم اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم وإنجاز مهامهم الحالية والمستقبلية"³.

ويعرفه "Cassio W." في 1995: "التكوين بأنه البرنامج المخطط والمصمم من أجل تحسين الأداء على مستوى الفرد والجماعة وعلى مستوى المؤسسة ككل، وذلك من خلال إحداث تغييرات قابلة للقياس في المعلومات والمهارات والاتجاهات والسلوك الاجتماعي للفرد"⁴.

¹ العربي فرحات بلقاسم، (2012)، تأهيل الموارد البشرية "قديمًا وحديثًا"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، ص265.

² Raymand Vatier, 1990 : développement de l'Entreprise et Promotion des Hommes. Paris. France. Entreprise Moderne d'Édition. P :55.

³ Peretti, J. M., 1994 : Ressources Humaines. Gestion du Personnel. Paris. France. Vuibert. P :40.

⁴ Waynef, C., 1995 : Management Human Resources. Me Graw Hill Inc. United States of America. P: 109.

١٤٤٠ ويعرفه "ديفيد David J. C." في 1995: "التكوين بأنه الأنشطة المخططة التي تهدف إلى اكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة"¹.

١٤٤١ يعرفه "Pierre. J.": "مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع التغيرات التنظيمية والتحويلات الخاصة بتسيير الوظائف الناتجة عن التطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لدعم تطورهم المهني"².

١٤٤٢ يعرفه "كمار سيكولي"، هو: "مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة"³.

من خلال مختلف التعاريف السابقة، نستنتج أن التكوين هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات معينة في السلوك، فنية وذهنية للاستجابة لاحتياجات محددة حالية ومستقبلية، يحتاجها الفرد في العمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها، والتي ينجم عنها تعديل إيجابي في اتجاهاته، من الناحية المهنية أو الوظيفية، هدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها العامل والحصول على المعلومات التي تتقصه والاتجاهات الإيجابية للعمل، الأنماط السلوكية، المهارات الملائمة، العادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء.

¹ Cherrington, David. J., 1995 : The Management of Humans Resources. New Jersey. Englewood Cliffs. 4ème Edition. P:88.

² Citea, Pierre. J., 2000 : Gestion des Ressources Humaines. Paris. 3^{ème} édition. ED. dalloz. P : 101.

³ Sekiol Kamer, (2008). Gestion du personnel. 3^{ème} édition. Paris. P92.

3. خصائص التكوين:

من خلال التعاريف السابقة للتكوين العربية والأجنبية منها، نرى بأن التكوين يتميز بمجموعة من الخصائص المتعددة والمختلفة، والتي سنعرضها كما يلي:

التكوين نشاط رئيسي مستمر:

التكوين ليس أمراً كمالياً تلجأ إليه المؤسسة أو تتصرف عنه باختيارها، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين الخصائص التي يجب توفرها في الفرد الذي سيشغلها. فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه¹.

إن التكوين هو بمثابة أداة تقوم بتعديل السلوك الوظيفي، وتكسب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد. لذا فإن التكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوز الفرد بسرعة، بل هو نشاط للتطور الوظيفي للفرد.

التكوين نظام متكامل:

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاماً متكاملًا تفيد أنه كيان متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتائج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية

¹ الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص94-95.

المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي. ويمكن إيضاح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي:

➤ **التكامل في مدخلات التكوين:** أي في المدخلات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي (الأفراد، الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية والتنظيمية).

➤ **التكامل في الأنشطة التكوينية:** وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية (تتمثل هذه الأنشطة في تحليل الأوضاع والأنماط الإدارية)، كذلك العمليات والإجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المكونين والمعدات التكوينية، تنفيذ البرامج التكوينية، متابعة وتقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.

➤ **التكامل في نتائج التكوين:** يهدف التكوين إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية، النتائج السلوكية، والنتائج البشرية.

وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إعداد أكبر عدد من المتكويين ذوي المهارة الوظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

➤ **النظرة المستقبلية:**

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها، إيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق وبأقل التكاليف، وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

❖ التكوين نشاط متغير ومتجدد:

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا في مهاراته ورغباته، والوظائف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتتعدل أهدافها واستراتيجياتها¹.

وبالتالي فإن المادة والأساليب العلمية يجب أن تأخذ بكل جديد في مجال العمل أو في المتغيرات البيئية التي تؤثر على المنظمة.

❖ الشمولية:

التكوين لا يقتصر على فئة من العمال دون أخرى، بل توجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد².

فالعامل أينما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة، فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة.

❖ التكوين كأداة إستراتيجية:

يمثل التكوين بالنسبة لتسيير الوظائف عملية إستراتيجية متناسقة ولم يعد ينظر إليه تلك النظرة التي تلازم التكوين التقليدي، بل من واجب الإدارة أن تأخذ في الحسبان تطوير قدراتها البشرية في مشاريعها التنموية، سواء على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل وأن تتولى على ضوء المسؤوليات الأولى ما يلي:

¹ السلمي علي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مصر، مكتبة غريب، دون سنة النشر، ص356-358.

² أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص183.

❖ وضع التوجيهات الكبرى لسياسة التكوين.

❖ وضع مخططات التكوين وتنفيذ وتنسيق وتوجيه مختلف العمليات المرتبطة

بتكوين وتقييم هذه السياسة ومراجعتها.

❖ وضع نظام للتشاور حول التكوين بين المسؤولين والموظفين.

فالتكوين أداة إستراتيجية، أصبح يهتم في آن واحد بالمشاكل الحالية والمستقبلية، وفي

هذا الصدد لابد أخذ بعين الاعتبار عند إعداد مخطط متعدد السنوات الأهداف

المستقبلية للإدارة.

❖ التكوين كعملية استثمارية:

يعد التكوين وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية، وإكسابه مهارات وسلوكات

وطرق جديدة تساعده في تحسين أداء عمل، ومسلكا يسهل على المستخدمين

الاستعمال الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة، فالاستثمار والعامل عائدًا في المستقبل

وذلك بالتحكم في الوظيفة والارتقاء بمستوى كفاءته وتطوير أدائه وتجنب الحوادث

وبالتالي رفع الكفاءة والفعالية الكلية للمنظمة، خاصة وأن هناك عوامل تفرض نفسها

على المؤسسات وتنوع الوظائف ومجابهة التقدم التكنولوجي وما يتبعه من تغيير

الهيكل التنظيمية وتبديل وظائف بوظائف أخرى.

ويرى "Meigant. A., 1995" أنه يمكن قياس الاستثمار في التكوين باستثمار

المال في مشروع ما، حيث يوجد أشخاص يملكون أموال طائلة غير أنهم لا

يستغلونها في مشاريع مستقبلية والمؤكد أنه مع الوقت ستبدد الأموال دون الاستفادة

منها¹.

¹ شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص 29-30.

يمكننا القول من خلال هذه الخصائص أن التكوين. يمثل عنصرا استثماريا الذي عن طريقه يمكن اكتساب الفرد كفاءات لمواجهة مختلف المخاطر المحيطة به في بيئة العمل، والتي منها: حوادث العمل.

4. مبادئ التكوين:

يرى "عبد الكريم درويش" في مجلته "نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح"، أن من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:

1- **التكرار والمران:** التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين.

2- **الإرشاد والتوجيه:** الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدون، فإرشاد المتعلم إلى الرق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.

3- **الدافع والحافز:** كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها، مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل

كما تتوقف فاعلية برامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية ويرتبط بنظام التكوين نظام الثواب والعقاب وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافأته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.

4- الطريقة الكلية و الجزئية في التعلم: الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة¹.

أما "صلاح الشنواني"، فقد استخلص مبدأ هاما آخر، وهو:

5- مراعاة الفروق الفردية: إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد².

5. أنواع التكوين:

من أنواع التكوين منها ما تتم حسب مرحلة التوظيف، ومنها ما تتم حسب نوعية الوظيفة. وعليه، فالتكوين ينقسم على حسب عدة مراحل، وهي:

• التكوين حسب مرحلة التوظيف:

لـ توجيه وإعداد الموظف الجديد: يبدأ الإعداد حين ينتهي التعليم وكل برنامج فعال ومتكامل إقراره للإعداد، يفترض التنسيق بين هذين الأمرين، فالموظف لا يمكن اعتباره مؤهلا بطريقة كافية، إذا اكتفى بمجرد ما تقدمه له المؤسسات

¹ عبد الكريم درويش: نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح، مجلة الإدارة العدد الرابع، القاهرة 01 أبريل 1972 ص 43.

² صلاح الشنواني : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1987، ص 153.

التربوية من التعليم العام أو المعاهد التي تتولى تدريبه بعد حصوله على وظيفة¹.

❖ **التكوين أثناء العمل:** التكوين يشكل بطبيعته وأهدافه حلقة مكملة للإعداد، لابد من إجرائها لتأمين الكفاءة المهنية والعلمية عند الموظف، على ضوء التطورات الطارئة على وظيفته ومقتضياتها التي يطمح الوصول إليها وتحققها، عن طريق تكوين أثناء العمل هي تحقيق الفعالية اختصار مدة التمرين، استبعاد العادات السلبية في العمل، رفع معنويات الموظف، وكذا توفير إمكانيات الترفيح أي تحسين قدرات الموظف².

❖ **بغرض تجديد المعرفة والمهارة:** حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حينما تدخل المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات والجور، وحفظ المستندات، يحتاج شاغل هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنه من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

❖ **التكوين بغرض النقل والترقية:** تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الاختلاف يتطلب تكوين لسد هذه الثغرات في المهارات والمعارف ويمكن تصور نفس الأمر حينما تكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى

¹ الحلبي حسن، 1982، تدريب الموظف، بيروت، منشورات عويدات، ط2، ص40.

² ماهر أحمد، 2003، إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعية، ص69.

وظيفة إدارية وهذا الفرق يبرز التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف والمهارات الجديدة¹.

➤ **التكوين لتهيئة المعاش:** في بعض المؤسسات الراقية يتم تهيئة العامل من كبار السن للخروج إلى المعاش وبدلاً من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم الاستغناء عنه بالخروج إلى المعاش، يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة، والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج إلى المعاش.

• التكوين حسب نوع الوظائف:

➤ **تكوين مهني:** يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال ذوي مهارات.

➤ **تكوين مهني وفني عالي:** يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين ويمكن الاستفادة منه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

➤ **تكوين تخصصي:** ويتضمن معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية، المشتريات، المبيعات، الإنتاج، المعارف والمهارات.

➤ **تكوين للإشراف والإدارة:** يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية، كما يتضمن تعليم المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية، الأدنى، الوسطى أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإجارية من تخطيط، تنظيم، رقابة، اتخاذ قرارات توجيهية، قيادة، تحفيز، إدارة جماعات العمل، التنسيق والاتصال².

¹ المرجع نفسه، ص 69.

² عيساوي عبد الرحمان محمد، علم النفس الإنتاج، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 43.

• التكوين حسب مكانه:

لـ **التكوين داخل المؤسسة:** يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة للعامل للتحكم في الوظيفة والأعمال الجديدة ضمن الظروف والشروط الداخلية، الواقعية للمؤسسة، والتي هو معتاد عليها وسوف يؤدي فيها أيضا نشاطاته الجديدة بعد التكوين¹.

لـ **التكوين خارج المؤسسة:** تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة والأدوات متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة، ويمكن الاستعانة بمؤسسات خاصة أو الالتحاق بالبرامج الحكومية.

لـ **شركات التكوين الخاصة:** على أي مؤسسة تسعى إلى التكوين الخارجي بواسطة مكاتب أو شركات تكوين خاصة أن تطمئن على جدية التكوين فيها، وأن تفحص سوق التكوين، وأن تقوم بتقييم مثل هذه المكاتب والشركات الخاصة.

لـ **البرامج الحكومية:** تقوم الدولة أحيانا بدعم برامج التكوين، وذلك من خلال برامج تتركز على رفع المهارات والمعارف في مجالات تهتم بها الدولة.

لـ **التكوين المرحلي:** ينقسم إلى ثلاثة أنواع:

لـ **التكوين الأولي:** يتم في المعاهد ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة، وقد يتحقق الهدف على مراحل، إذ يشتمل مختلف الأصناف أين يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف، أو الترشيح لذلك واختيار العناصر الكفة للتأطير مع تحديد المدة التي يجب أن يقضيها المتربص.

¹ داداي ناصر عدون، 1996، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 287.

❖ **التكوين أثناء الخدمة:** يعتبر هذا التكوين مهنيا مستمرا، هدفه تعويض النقص المتعلق بالمجال النظري والتطبيقي للمهمة، لأنه أساس ودعامة التكوين المهني ومن خلال يمكن تكوين المتربص وتدريبه حتى يكون قادرا على أداء رسالته المهنية في المؤسسة علما بأن الرصيد الثقافي لأي موظف كان يعتبر زادا أساسيا تنعكس إيجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة، ويهدف هذا الأخير إلى إعداد الفرد مهنيا حتى يستطيع التكيف مع الوسط المهني الذي يعمل فيه، ويساعده هذا الإعداد على أداء واجبه ويجعله يرغب في البحث والتجديد.

❖ **التكوين الذاتي:** يتعلق بمبادرة المتكون إلى تكوين نفسه بنفسه، وهذه صفة مشتركة في جميع التعاريف لمفهوم التكوين الذاتي ومؤداه أن المتكون لا يتلقى تكوين داخل هيئة مكونة ولا من قبل مكون خاص، وعليه فالتكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالاعتماد على نفسه وممارسة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه¹.

6. أهمية التكوين:

تتجلى أهمية التكوين في النقاط التالية:

❖ **زيادة الإنتاج:** إن اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى التزايد المستمر للجوانب الفنية للوظائف والأعمال، في الوقت الحاضر تدعو الحاجة إلى التكوين المنظم حتى يتوفر لدى الفرد على الأقل الحد الأدنى الملائم لهذه الأعمال.

¹ أورسلان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، ط2، البليدة، الجزائر، 2000، ص280-282.

لرفع معنويات الفرد: بمعنى أن التكوين يكسب القدر المناسب من المهارات التي تؤدي به إلى زيادة ثقة الفرد بنفسه أو يحقق نوع من الاستقرار النفسي¹.

لخفض حوادث العمل: يساعد تكوين العمال على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطار التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث عمل، وهذا بدوره يقدم للمؤسسة فوائد كثيرة كتقليص من النفقات التي تدفع على التعويض عن الحوادث.

لخفض معدلات الدوران في العمل: يؤدي التكوين دورا هاما في خفض حالات ترك العمل والتأخر والغياب وتخفيض المنازعات بين العمال².

7. أهداف التكوين:

بما أن التكوين يعتبر أهم عنصر لضمان تحقيق أعلى درجات كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات وتنميتهم من ناحية معارفهم وقدراتهم من الناحية النفسية والاجتماعية، فهو يتميز بأهداف يسعى إلى تحقيقها داخل المنظمة، سنلخصها كالآتي:

لخلق شعور الانتماء لدى العاملين اتجاه مؤسساتهم وتشجيعهم على الإدراك الأفضل لبيئة العمل المنتمون إليها.

لحفاظ على المستوى المطلوب من القدرات والمكتسبات لتطوير المنظمة.

لمساهمة في تطوير الوقاية والحماية للعاملين في الإدماج بسهولة في مؤسسات جديدة.

لتكييف العمال لمهام محددة بدقة وكذا في تغيير المناصب أو الوظائف.

لضمان التلاؤم بين قدرات ومعارف ومكتسبات العمال.

لإعطاء الإمكانية للعمال في اكتساب ثقافة عامة والحفاظ عليها وإتقانها.

¹ شعلان مختار، مرجع بق ذكره، ص32-33.

² سليمان خليل فارس، 2000، إدارة الموارد البشرية، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ص186.

للمساعدة القيادة في ضمان التوافق في الموارد البشرية بغرض الاستجابة للأهداف الحالية لكل مصلحة في المنظمة.

للسماح لمديرية المنظمة بتحديد العاملين المؤهلين للترقية.

للمساعدة على الاندماج الأحسن للفرد في المكان والوقت الملائم.

للمساهمة في إعداد برنامج التنمية وسياسة اكتساب الموارد البشرية.

لتحسين مكانة العمال عن طريق الترقية.

للدعم الفعالية لمختلف مستويات العاملين عن طريق الاستعمال الأفضل

للآلات والعتاد وكذا تخفيض الحوادث في العمل.

لإنشاء أفضل سلوك في العمل وتشجيع المواقف الإيجابية التي تسمح

بتخفيض التكاليف والضياع الذي يلحق بالإنتاج، وكذا تحسين نوعية وكمية

الإنتاج.

للتكيف مع متطلبات المحيط الذي هو في تغيير مستمر.

لتطوير قدرات التحكم لدى المكونين، وتنمية قدراتهم الذكائية.

لتقدير الذات عند كل عامل.

للسماح بتحويل العمال الذين فقدوا وظائفهم إلى وظائف أخرى تتطلب كفاءات

مختلفة.

لتحسين التعبير اللفظي للعاملين وكذا تجنيبهم عند تقديم لبحوث مهنية.

لتشجيع العلاقات بين الأفراد العاملين وتحليل الوضعيات التنظيمية¹.

يمكن حصر الأهداف أيضا فيما يلي:

للمن خلال التكوين يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي

تنجم عنها المخاطر.

¹ شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص 33-34.

للحد من السلوكيات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برنامج الأمن الصناعي والأساليب الوقائية.

للرفع من مستوى أداء الأفراد ونمو الوعي لديهم.

لاكتساب معلومة جديدة كفيلة بعزوف الفرد عن بعض السلوكيات السلبية¹.

ما نستنتجه من خلال هذه الأهداف، أن تكوين الأفراد، هو تجديد وتحديث المعلومات والقدرات والمكتسبات بما يتوافق مع التغيرات التي تحدث، وهذا ما ينتج عندهم مواكبة التطورات التكنولوجية ويساعدهم على التأقلم مع مناصب عملهم وتحقيق مردود إنتاجي جيد.

8. فوائد التكوين:

تتمثل فوائد التكوين، في النقاط المختصرة التالية:

للرفع من مردودية الإنتاج: إن زيادة وصقل المهارات لدى العمال سيؤدي إلى تحسين أدائهم وبالتالي الزيادة في إنتاجهم، ومنه يستمر النمو والتطور في المنشأة وتحقق أهدافها.

للإعداد عمال مؤهلين داخل المنظمة: التكوين هو الوسيلة لإعداد وتهيئة طبقة من العاملين المؤهلين لتوليهم المهام الأعلى في المستقبل بدلا من الاعتماد على المصادر خارج المنظمة وفي غالب الأحيان تكون لا تفي باحتياجات المؤسسة.

للخفض في تكاليف الإنتاج عن طريق التكوين: يمكن تخفيض النفقات بزيادة المهارات والكفاءات في العمل ويؤدي ذلك إلى التقليل من نسبة الأخطار والإصابات، "إن التكوين يساعد على انتعاش اقتصاد المؤسسة وتنميتها"، مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج.

¹ بكرابي عبد العالي، بوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، الجزائر، 2018، ص 269.

لضمان استمرارية المؤسسة: "إن التكوين يعمل على الاستمرار داخل المنشأة، فالأفراد المديرون يضمنون الاستمرار في التشغيل بكفاءة والإنتاج المستمر".

للمساعدة العاملين في التعرف على الأهداف التنظيمية.

للتقوية العلاقة بين المسؤولين والعمال والتقليل من الإشراف والرقابة.

للمساعدة العمال في التغلب على حالات القلق والتوتر والاعتراب والصداع داخل المؤسسة.

لتحسين الاتصالات بين العمال وتقوية تماسكهم داخل المؤسسة وحتى تصبح بذلك المؤسسة مجال ملائم للعمل.

لتقليل من أخطار العمل، وتخفيض نسب حوادث العمل، وكذا بمساعدة العمال على الإنجاز والثقة بالنفس.

لتزويد العمال بالمعلومات التي تعمل على تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات¹.

خلاصة القول، أن التكوين نشاط مستمر ومتجدد فهو لا ينتهي مادام الأفراد يزاولون وظائفهم ومهامهم، وهو متجدد لأنه يقابل احتياجات محددة لدى الأفراد والإدارات وهذه الاحتياجات تتغير وتتجدد باستمرار مع مرور الزمن.

إن التكوين يؤكد بطريقة واضحة الفائدة الحقيقية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، لأن التكوين يسمح بالتغلب على عدم التكيف الذي يستطيع أن يشمل المبتدئين خلال المراحل الأولى للحصول المعارف الصحيحة، والارتباط بالتجربة العادية أو التطور ذو النوعية اليدوية الخاصة والأكثر تعقيداً².

¹ مؤيد سعيد السالم، حرشوش الصالح، 1991، إدارة الموارد البشرية، بغداد، ديوان العلوم للطباعة، مطبعة الاقتصاد، ص101.

² شعلال مختار، مرجع سبق ذكره، ص37-38.

9. معوقات التكوين:

بما أن التكوين يتميز بالأهمية ولديه أهداف يتعرض للعديد من المشكلات والعراقيل التي تعيقه وتمنعه من تحقيق أهدافه، تتمثل في:

- ❖ عدم دراية ومعرفة بعض المسؤولين لأهمية التكوين.
- ❖ عدم كفاءة القائمين على هذه المصالح حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة مسؤول التكوين.
- ❖ اعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى، وبذلك تقل أهمية الدور المنوط به.
- ❖ هناك اعتقاد من العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله وهذا يوضح افتقار العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين ومدى منفعة لهم وللمنظمات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدرتهم ومكانتهم.
- ❖ عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا.
- ❖ افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني¹.

10. الجانب القانوني للتكوين:

في القانون الجزائري، هناك مرسوم تنفيذي يتعلق بتكوين الأفراد العاملين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم رقم 96/92 الصادر في: 03 مارس 1996".

¹ الدرس الخامس، مراحل ومعوقات التكوين، اطلع عليه يوم: 2024/01/11، على الساعة: 51: 20، من الموقع الالكتروني:

المادة 01: يحدد هذا المرسوم الشروط المتعلقة بأعمال التكوين المتخصص
التحضيرى للاتحاق بالوظائف العمومية، وكذا تحسين مستوى الموظفين
التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 13: تقرر برامج دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات،
كما يأتي من قبل السلطة المكلفة بالوظيف العمومي للاتحاق بالأسلاك
والرتب المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 14: يمكن القيام بأعمال تكوين الموظفين أو تحسين مستواهم أو
تجديد معلوماتهم حسب الأسلاك والرتب وفق الدورات التالية:

دورات قصيرة المدى، إذا كانت المدة ستة (06) أشهر.

دورات متوسطة المدى، إذا كانت المدة تفوق ستة (06) أشهر وتساوي سنة
(01).

دورات طويلة المدى، إذا كانت المدة تفوق سنة (01) وتساوي ثلاث (03)
سنوات أو تقل عنها¹.

11. الاحتياجات التكوينية في المؤسسة:

تحتاج المنظمة لمواجهة التحديات التي تواجهها، أو للرفع من قدرات العمال على
إنجاز عملهم بشكل ملائم إلى الاحتياجات التكوينية، وهي تعبر عن الأفراد المطلوب
تكوينهم، والذين يسجلون قصورا في أدائهم.

وهي تعتبر مجموعة المتغيرات أو الإضافة المطلوب إحداثها في معرفة العاملين أو
مهارتهم أو اتجاهاتهم أو سلوكهم، وذلك للتغلب على المشاكل التي تعترض بسير
العمل أو الإنتاج، أو تعرقل السياسة العامة للمنظمة.

¹ موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص282.

وهناك من يحدد الحاجة التكوينية على أنه إخفاق فرض أو مجموعة من الأفراد في تحقيق الأهداف المشهودة من تقديم خدمة أو منتج بالكفاءة والفاعلية المطلوبة¹.
يمثل تحديد الاحتياجات التكوينية العنصر الرئيسي والهيكل في صناعة التكوين حيث تقوم عليه جميع دعائم العملية التكوينية وتنمية الموارد البشرية في المنظمة، إذ أن أي خلل بهذا الهيكل سيطيح بجميع الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل الارتقاء بمستوى مهارات وكفاءة العاملين بها، إذ من الصعب تحديد الأشخاص الذين يشملهم التكوين وأهداف التكوين ومحتوى البرنامج والأسلوب الذي يمكن أن يقدم به التكوين بدون التحديد الدقيق والموضوع للاحتياجات التكوينية، وترجع عملية التحديد هذه في الأساس إلى الحاجة إلى علاج مشكلة العمل من خلال التكوين، كما أنه توجد مشكلات أخرى قد لا يفيد فيها التكوين وهو ما قد يظهره التحليل التنظيمي للمنظمة والذي يسبق عادة تحليل الاحتياجات التكوينية هو الأداء الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الأفراد من خلال العملية التكوينية وبلوغ الأهداف المسطرة من خلال المنظمة.

"واحتياجات التكوين تعرف بذلك الفرق بين الوضعية الحالية والوضعية المرجو الوصول إليها، أي الفجوة بين الوضعيتين"، وحتى نستطيع الارتقاء بمكانة التكوين في المنظمة لا بد أن نأخذ في الحسبان المجال المكاني للتكوين (مكان التكوين) والفوائد المرجو تحقيقها، وطبيعة الفجوة التي يغطيها التكوين، والمجال الزمني لمردود التكوين².

¹ سعاد عباسي، أمين محفوظي، إستراتيجية العملية التكوينية وتأثيرها على تطوير وتنمية الكفاءات، دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 01، العدد 02، المدينة، الجزائر، ص07.

² الصديق بخوش، الإدارة الإستراتيجية للتكوين، تم الطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 00:20، من الموقع الإلكتروني:

فالحاجة للتكوين تظهر من خلال ثلاث (03) مستويات هامة (تحديد المنظمة، تحديد المهام، تحديد احتياجات الموظفين).

✍ **تحديد المنظمة:** يتطلب فحصا وتشخيصا لجميع العوامل التنظيمية كثقافة المنظمة ورسالتها وهيكلها التنظيمي إذ أن كل عامل من هذه العوامل يساعد في تحديد الحاجات التنظيمية، أي يحدد ويضمن الحاجة إلى التكوين في كل مجال من نشاطات المنظمة، "والتكوين ليس هدفا في حد ذاته، بقدر ما هو وسيلة لزيادة فاعلية الأداء التنظيمي، لذلك فإن نقطة البدء في تقدير احتياجات التكوين تتمثل في دراسة مؤشرات الأداء التنظيمي، والتي يمكن حصرها في كفاءة الإنجاز أي المعدلات الإنتاجية، الربحية، تكلفة المواد"، وبدراسة هذه المؤشرات من حيث اتجاهها وعلاقتها ببعضها البعض وعلاقتها بأهداف المؤسسة يمكن استخلاص استنتاجات عن مدى الاحتياج إلى تنمية الأداء الوظيفي.

✍ **تحديد المهام:** إن الهدف الرئيسي لعمليات تحليل وتوصيف الوظائف هو تصحيح الأخطاء التي طرأت على الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة للوظائف الموجودة في المنظمة وهذا التصحيح سوف يحقق مطلبين يخدمان مصلحة كل من المنظمة والموظف وهذا المطلبان هما:

✍ - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

✍ الدفع على قدر العمل.

✍ **تحديد احتياجات الموظفين:** ونحاول هنا أن نقيس أداء الفرد في وظيفته وتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتطوير أدائه، وينصب التحليل هنا على العامل وليس على الوظيفة. ونستخدم في هذا المدخل

أسلوب الملاحظة أو المقابلة أو تقارير تقييم الأداء، أو توزيع قوائم رصد الاحتياجات التدريبية على عدد الأفراد¹.

12. البرنامج التكويني:

لقد تطرقنا في العنصر السابق إلى، تحديد الاحتياجات التكوينية والتي تمثلت في: المنظمة والمهام أي الوظائف التي يقوم بها العمال، وأيضا تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى جهد ومعرفة واكتساب جديد لتحقيق النتائج المراد تحقيقها داخل المؤسسة.

وإن هذه الاحتياجات، تتطلب إعداد برنامج تكويني، الهدف منه يختلف على حسب:
لـ اكتساب معلومات جديدة، عن طريق تزويد الموظفين بمعارف جديدة مطابقة للتطورات الحديثة التي يعرفها سوق الإنتاج، ومن أجل أن يقدموا أعمالهم بدقة في مستوى من الكفاءة العالية.

لـ اكتساب خبرات ومهارات جديدة، عن طريق استعمال التكنولوجيا الحديثة حيز التشغيل.

لـ ترقية سلوكيات وشخصيات الموظفين، وتكون عن طريق، تزويدهم بالمعرفة والمهارة.

فهذا البرنامج التكويني يتميز بمبادئ أساسية، وهي:

لـ التركيز على المكون أكثر من التركيز على المتكون.

لـ مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد المتكويين.

لـ الجمع بين الناحية النظرية والناحية العلمية التطبيقية.

لـ إبراز المهارات.

¹ الاحتياجات التكوينية (التدريبية)، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، اطلع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 30: 21، من الموقع الإلكتروني:

- ❖ تعزيز الاتجاهات والقيم الإيجابية.
- ❖ مراعاة الدقة والموضوعية والحدثة.
- ❖ الالتزام بفلسفة وأهداف وتوجهات البرنامج التكويني.
- ❖ تناسب مستوى المتكويين الذين سيشاركون في البرنامج التكويني.
- ❖ وضوح وترابط الأفكار والمفاهيم.

كما يتم تنفيذ البرنامج التكويني عن طريق الخطوات الثلاثة الآتية:

• اختيار المتكويين:

إن البرنامج التكويني يتم تنفيذه عن طريق مكويين مؤهلين يتميزون بمهارات مختلفة، كمهارة: التفاعل، الاتصال، الإنصات، الملاحظة، الإقناع، وأيضا مهارة: استخدام لغة الجسم واستخدام الوسائل المساعدة. لأنهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التكوينية ويقدمون التوجيه والمساعدة للمتكويين، ويقومون بتوفير الخبر في مادة التكوين. كما أنهم يلعبون دورا في تقويم نظم التكوين أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم هذا البرنامج، ولذا فإن جودة البرنامج التكويني تعتمد على كفاءة هؤلاء المتكويين.

• اختيار وتحديد المتكويين:

إن الأفراد المتكويين هم العنصر الأكثر استفادة من نشاط التكوين بالمؤسسة أو خارجها، يمكن أن يكونوا موظفين جدد أو قدامى في الخدمة في مختلف المستويات الإدارية. وتتمثل عملية اختيار المتكويين على حسب:

- ❖ حاجات المتكويين الفعلية لحضور البرنامج التكويني.
- ❖ رغبة واستعداد المتكويين لحضور الدورة التكوينية.
- ❖ التجانس النسبي بين المتكويين في البرنامج التكويني.
- ❖ المؤهلات العلمية.

- ✍ مدة الخبرة في العمل.
- ✍ المستوى الإداري للمتكونين.
- ✍ مراعاة عدم تعطيل العمل خلال حضور المتكون للدورة التكوينية.
- ✍ المشكلات والصعوبات التي تواجه المتكونين وواقع عملهم.
- ✍ عدد المشاركين في الدورة التكوينية.

• ميزانية التكوين:

ميزانية التكوين تتم عن طريق حساب التكاليف وتقييم المردودية في نطاق واسع، وتتوقف على تعاون أطراف المؤسسة المتمثلين في: مكونين، رؤساء العمل، إدارات¹، ... الخ.

13. التكوين للتقليل من حوادث العمل:

يلعب التكوين دورا أساسيا في زيادة فعالية المؤسسة من خلال تعيين مهارات وقدرات الموظفين التي تساعدهم على تحسين أدائهم ومواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على مستوى المحيط الداخلي للمؤسسة أو على الصعيد الخارجي لها. حيث أصبح تكوين الموظفين ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة إذا أرادت تحسين نوعية خدماتها والارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة والاستمرار والتطور وحتى تتمكن المؤسسة من بلوغ هذه المكانة لابد أن تتابع باستمرار مستوى أداء موظفيها، ومن تحديد الاحتياجات التكوينية لهم ومن ثم تخطيط وتصميم البرامج المناسبة والملائمة حسب الأهداف المسطرة والمراد تحقيقها قصد تنفيذها وتقييمها ومتابعتها.

¹ لعطوي سيد علي، معصيم أسامة، دور التكوين في الرفع من فعالية وأداء الموظفين، دراسة حالة شركة سونطراك فرع "SOTRAZ" نموذجا، مذكر مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران 2، 2021/2020، ص39-41.

وتمثل حوادث العمل وإصاباتهما مشكلة أساسية في وقتنا الراهن، حيث تزداد أهمية هذه الحوادث بازدياد النهضة الصناعية في مجتمعات دول العالم، ولذلك يلزم دراسة أسباب وقوع الحوادث ونتائجها ووضع الأساليب الوقائية للحماية من حوادث العمل، فالحادثة تمثل مشكلة اقتصادية، اجتماعية، نفسية وصحية، كما أن انخفاض معدل الحوادث مرتبط بتكوين الأفراد على بعض الأساليب الجديدة من مهارات وخبرات ومعارف جديدة.

فالتكوين يستهدف خفض عدد الحوادث وعلى المكون يقع عبء تغيير سلوك العامل، من خلال القيام بالسلوك الآمن والسليم بدلاً من السلوك الخطير المؤدي إلى وقوع الحادث، حيث تهدف المؤسسات اليوم من وراء تكوين مواردها البشرية إلى الوصول لتحقيق تغيير إيجابي في سلوك العاملين وإكسابهم المرونة اللازمة، بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، إضافة إلى سعيها لتطوير مستويات أدائهم بما يسمح من التخفيض من معدلات حوادث العمل. ويحقق نشاط التكوين أهدافه إذا تم تصميمه وإعداد له بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية لكل من الأفراد والمؤسسة والسهر على متابعة البرنامج التكويني والقيام بتقييم نتائجه.

فكل الأنشطة داخل المؤسسة يتم القيام بها وتحقيقها بواسطة الأفراد، وعليه فإن دراستنا تمحورت دور التكوين في التقليل من حوادث العمل بما له من أهمية بالغة في مساعدة الأفراد على تجنب الحوادث التي يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم¹.

كما تبرز أهمية التكوين باعتباره أهم السبل للنمو المهني والحصول على المزيد من الخيارات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه رفع مستوى أداء الموظفين في المؤسسة الاقتصادية ومن ثم المساهمة الفعالة في تحسين نوعية الخدمات المقدمة لكل الأطراف التي لها علاقة مباشرة بهذه المؤسسة، وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

¹ لادي بديعة، مرجع سبق ذكره، ص 143.

✍ بالنسبة للمؤسسة:

✍ زيادة الإنتاجية من خلال تطوير المهارات المكتسبة في عملية الإنتاج

وتطوير المستوى التنظيمي في المؤسسة.

✍ يساعد في بعث روح انتماء المؤسسة وربط العاملين بأهداف المؤسسة.

✍ يساعد على خلق توجهات إيجابية داخلية وخارجية بالنسبة للمؤسسة.

✍ يعمل على تطوير أساليب القيادة والإشراف وترشيد القرارات الإدارية.

✍ يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.

✍ تحسين السمعة وتوثيق العلاقات مع المتعاملين من الجمهور.

✍ الحفاظ على المعدات والأجهزة وحسن أدائها والتعامل معها، العطل والإتلاف.

✍ بالنسبة للعاملين:

✍ يساعد في تحسين فهمهم واستعابهم لأدوارهم في المؤسسة.

✍ ينمي الدافعية للأداء لديهم عن طريق خلق روح المبادرة والابتكار.

✍ يساعد في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.

✍ العمل على تطوير إمكانية قبول الأفراد للتكيف مع المتغيرات الحاصلة وعدم

مقاومتها.

✍ يحسن أداء الفرد، ويعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة بأقل جهد،

وفي أقصر وقت.

✍ زيادة الفهم للقوانين، النظم واللوائح المنظمة للعمل والعلاقات.

✍ يساعد في اتخاذ القرارات الأفضل، كما يزيد من قابلية حل المشاكل التي

تواجه الأفراد في بيئة العمل¹.

¹ لادي بديعة، مرجع سبق ذكره، ص143.

كما قلنا في السابق، وظيفة التكوين، تتضمن عملية تغيير سلوك العاملين بإكسابهم مهارات وقدرات ومعارف التي تخدم مصالح المنظمة. فيمكن حصر أهدافه للوقاية من مخاطر الحوادث، فيما يلي:

للم من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن السلوكات التي تتجم عنها المخاطر.

للم الحد من السلوكات التي تعيق الفرد وتحد من نجاح برنامج الأمن الصناعي والأساليب الوقائية.

للم الرفع من مستوى أداء الأفراد ونمو الوعي لديهم.

للم اكتساب معلومة جديدة كقيلة بعزوف الفرد عن بعض السلوكات السلبية¹.

¹ بكرابي عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص 269.

خلاصة:

ما يمكننا استخلاصه من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل. إن التكوين في المؤسسة من أهم مقومات بناءها وضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد وتطوير قدراتهم. فالتكوين يفيد الفرد من ناحية ويفيد المؤسسة أكثر من ناحية أخرى.

وعليه، فيتوجب الاهتمام الكبير بالتكوين وضرورة وجود متخصصين للقيام به. لأن إغفال عملية تكوين العاملين قد يكون أكثر المسببات لتحقيق الأهداف الموجودة، منها: زيادة الإنتاجية، رفع معنويات الأفراد، تخفيض حوادث العمل ويتم هذا سواء قبل الخدمة أو أثناء الخدمة ومنه تعتمد المؤسسات الجزائرية اليوم على هذه الطريقة التي أصبحت تحظى بأهمية كبيرة مقارنة مع السنوات السابقة إذا نلاحظ تظن بعض المسؤولين إلى مدى أهمية العنصر البشري المدرب والمؤهل في العملية الإنتاجية، وبالتالي تقول أن المؤسسة التي تملك أكثر الكفاءات والأطر المؤهلة هي التي تعرف مستوى إنتاجي كبير أو كفاية إنتاجية، وهذا دون الاستغناء عن التطورات التكنولوجية ونذكر منها الآلات الحديثة، والوسائل الإنتاجية الحديثة.

إذ لاشك، أن النجاح في تحقيق أهداف التكوين يعود على المنظمة بالفائدة، فتضمن اتفاق سلوك الأفراد مع الاتجاهات السليمة المؤدية إلى ارتفاع مستويات الأداء لذلك فإن الهدف الأساسي الذي يسعى إليه إدارة الأفراد أن يؤدي التكوين إلى زيادة الفعالية للأداء التنظيمي بشرط أن تكتمل كافة مراحل خطة التنمية الإدارية في المؤسسة وأن يتوفر المناخ المناسب الذي يساعد الفرد المتكون على نقل خبراته المكتسبة من التكوين إلى الممارسة العملية حيث ينقل كل معارفه وخبراته إلى مستوى المؤسسة من أجل رفع المستوى الإنتاجي أو مردودية المؤسسة خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار النظام الاقتصادي السائد اليوم من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر اليوم وهذا في ظل حرية التنافس وجودة المنتوجات وأداء الأفراد.

وهذا ما تسعى إليه، المؤسسة الاقتصادية "سونطراك"، فهي تسعى جاهدة إلى رفع الإنتاجية وأداء الأفراد بأساليب الأداء الجديد.

الفصل الثالث: تفريغ المعطيات و تحليل الميدان

تمهيد

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة ومن أشهر المؤسسات الاقتصادية في بلادنا، مؤسسة "سونطراك" التي تشهد في الآونة الأخيرة اهتماما بالغاً لما يتميز به هذا النوع من المؤسسات من خصائص ومميزات، أدت بها إلى الوصول إلى نتائج مبهرة وملموسة. حيث أثبتت قدرتها في معالجة المشكلات الاقتصادية الرئيسية التي تواجه الاقتصاديات المختلفة وبدرجة كبيرة رغم التحديات والصعوبات التي آلت إليها.

وفي هذا الفصل، قمنا بالتربص الميداني داخل المؤسسة المستقبلية "سونطراك"، والذي سنقوم فيه بإثبات أو نفي فرضيات موضوع دراستنا.

المبحث الاول : تقديم المؤسسة:

المطلب الأول : ماهي سوناطراك

1/نبذة تاريخية عن مؤسسة سوناطراك:

تأسست الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات (سوناطراك) في ديسمبر نهاية عام (1963) تجسيدا للنزاعات السلطات الجزائرية في السيطرة على الثروة البترولية للبلد المستقل حديثا انذاك (05جويلية1962) وهدفت السلطات من انشاء الشركة لتوجيه الثروة البترولية لخدمة التنمية الاقتصادية و الإجتماعية، جعلها رافعة لتأميم القطاع النفطي الخاضع حينها لفرنسا القوة الإستعمارية سابقة.

سوناطراك هي اختصار للشركة العامة لأبحاث ونتاج ونقل وتحويل وتجارة الهيدرو كربونات Société Nationale sur le recherche et la production et transport et la commercialisation des hydrocarbures S.P.A هي شركة عمومية جزائرية شكّلت لإستغلال الموارد البترولية في الجزائر هي التي الان متنوعة الانشطة تشمل جميع جوانب الإنتاج،الإستكشاف، الإستخراج والنقل،والتكرير وقد تنوعت في انشطتها البترو كيمياويات وتحلية مياه البحر.

تعتبر شركة سوناطراك من أول المؤسسات تم انشاؤها بعد الاستقلال بحيث،كان لابد للدولة الجزائرية من استرجاع السيادة الكاملة لمحروقاتها،ومن اهم الشركات البترولية

في الجزائر وافريقيا، هي تشارك في التنقيب والانتاج والنقل عبر الأنابيب، وتسويق محروقات ومشتقاتها معتمدة عن إستراتيجية التوزيع، تطور نشاطات سوناطراك في توليد الكهرباء، الطاقات الجديدة والمتجددة ،تحلية مياه البحر بهدف مواصلة استراتيجياتها العالمية،تشهد سوناطراك في الجزائر وعدة بلدان في العالم.

● في افريقيا:

مالي، النيجر، ليبيا، مصر

● في اوروبا:

إسبانيا، ايطاليا، البرتغال، بريطانيا

● في امريكا الاتينية:

البيرو.

● والولايات المتحدة الامريكية:

برقم اعمال يقارب 56،1 مليار دولار محقق سنة 2018 تحتل سوناطراك المرتبة الأولى في افريقيا،الثانية عشر في العالم هي ايجا رابع مصدر للغاز الطبيعي و ثالث مصدر عالمي لغاز البترول المميع وخامس مصدر للغاز الطبيعي.

● الاسم الكامل:الشركة العامة لأبحاث وانتاج ونقل وتحويل وتجارة الهيدرو كربونة.

● الاسم المختصر: Sonatrach

- شكلها القانوني: شركة مملوكة للدولة الجزائرية
- مقرها الرئيسي: حيدرة، الجزائر
- تصنيفها: شركة عامة.
- عدد الموظفين: 140,000
- راس مالها: ليس مذكورا لأنه غير محصور.
- فروعها: نפטال، نفتيك، نومهد، غالمين، ميذغاز.
- اشخاص الرئيسيون: عبد المؤمن ولد قدور (رئيس مجلس الإدارة) منذ مارس 2017.

2/نشاطها الإقتصادي:

النفط الخام والغاز الطبيعي والمنتجات البترولية وخدمات حقول النفط والتصنيع والتسويق والنقل البحري.

تصنف شركة سوناطراك اقليميا وعالميا ضمن:

- اول شركة افريقية
- رابع عشر شركة بترولية عالمية
- ثالث عشر شركة عالمية للمحروقات السائلة (الإحتياطات).
- سادس شركة عالمية فيما يخص الغاز الطبيعي (احتياطات ونتاج).
- خامس وعشرون شركة بترولية من حيث عدد الموظفين.
- خامس مصدر للغاز الطبيعي.
- رابع مصدر للغاز الطبيعي المميع.
- ثالث مصدر عالمي لغاز البترول المميع.

التوسع:

في مسعى لإثبات وجودها اطلقت الشركة الناشئة في عام 1965 مشروع.....النفطي الأول بمسافة 800 كيلومتر، وربط بين منطقي ارزيو (غرب) وهاود الحمراء، وفي نفس الفترة، اطلقت الجزائر الغاز الطبيعي، فتأسست الشركة الجزائرية للميثان السائل بطاقة انتاجية أولية بلغت نحو ملياري متر مكعب في السنة.

وفي عام 1965 توصلت الجزائر وفرنسا الى اتفاق حول ملف المحروقات تضمنت اقامة تعاونية صناعية بين شركة تمثل الطرف الفرنسي والحكومة الجزائرية، مما اتاح للدولة الجزائرية توسيع انشطتها الانتاجية ومنها قدرا اكبر من المشاركة في تسمير قطاع المحروقات.

وفي ضوء هذا الإتفاق أطلقت سوناطراك أول مشاريعها الإستكشافية بعد ان كان دورها السابق محصورا في النقل والتسويق وبناء على هذا التوسيع تمت مضاعفة رأس مالها ليبلغ 400 مليون دينار جزائري.

المطلب الثاني: ماهية مركب GPIZ

1/ بطاقة تقنية

- اسم الشركة: مركب GPIZ
- مساحة المجمع: 120 هكتار

- اليد العاملة: 913 عاملا
- قدرة الإنتاج: 9 ملايين طن في السنة من المنتج
- المنتج: البروبان والبيوتان..... والنبتان G5H10
- الطريقة المستخدمة: التقطير تحت الضغط
- عدد القطارات: 9 قطارات الإنتاج حيث كل قطار 1 مليون طن من كل سنة .
- الصانع: اليابان اتحاد (ايشيكاوا جيما للصناعات الثقيلة أريما) IHI وشركات. TO, HIC.
- **GPIZ** انجز على ثلاث اطوار:

-تاريخ بدء الإنجاز (الطور الاول) سنة 1980

-تاريخ بدء الإنتاج لأول قطار الأول: 12 ديسمبر 1983. (phase1)

-تاريخ بدء الإنجاز (الثاني): سنة 1996

-تاريخ بدء الإنتاج لأول قطار الثاني 24 فيفري 1998 (2phase) .

-تاريخ بدء الإنجاز (الثالث): سنة 2008.

-تاريخ بدء الإنتاج لأول قطاع الثالث 12 فيفري 2010. (3 phase).

-عمليات التحميل حوضان لتحميل السفن بغاز البترول المميع (سعة السفن) من

3000 الى 50000 طن.

-منحدر التحميل عن طريق الشاحنات له 6 اذرع للتحميل و 6 لعودة البحار.

-وجبة المنتج للتصدير والسوق المحلية.

-مصدر التوريد حقول الغاز من الجنوب الجزائري.

مركب Z| يتكون اساسا من:

(9) قطارات للإنتاج.

(1) للمرافق

(2) للتخزين

(3) لتحميل المنتجات النهائية عن طريق الشاحنات تحت الضغط ودرجة حرارة

المحيط 4 و5 لتحميل المنتجات النهائية المبردة عن طريق السفن.

-خمس قاعات للتحكم عن بعد.

-محطة واحدة لضخ مياه البحر ضد الحرائق.

2/تعريف GPIZ:

هو مركب الغاز البترول المميع المسمى بGUMBO من اخر المجمعات

الصناعية في منطقة ارزيو في مرسى الحجاج ويتربع على مساحة قدرها

120هكتار يدخل ضمن الست المركبات لتميع الغاز وكذلك ضمن شعبة

(LTH) للمؤسسة الوطنية سوناطراك،تأسست سنة 1983من طرف اتحاد

المصانع اليابانية ايشي-ايتشو IHI/C/ITTOCHI بالتعاون مع مؤسسة سوناطراك وقد تأسست عبر ثلاثة مراحل سبق و ان ذكرتها (القطارات الثلاثة).

الغاية منه الزيادة في الإنتاج وتطوير جودته وتتمثل مهمة هذا المجمع في فعل غازات البترول السائلة وتحويلها وتقسيمها الى البروبان وبيوتان باستعمال تقنية التقطير تحت الضغط، ثم ملئ اول صهريج شاحن بالبوثنان في 1938/12/31، كما ملأت اول باخرة بالبوثنان في 1984/2/20 كما تقدر القدرة الانتاجية للمركب ب7,2 مليون طن، وطاقه تخزين تفوق 16000 متر مكعب، والمنتجات النهائية للمركب توجه الى التصدير والسوق الوطني.

موقعها الجغرافي:

يقع مجمع GPIZ بمرسى الحجاج (ارزيو) على بعد 40 كيلو مترات شرق وهران بين محور الطاقة المركزي لمرسى الحجاج شرق ومركبات GNL غربا حيث تقدر مساحته ب 120 هكتارا بين طريق الوطني 11 وشاطئ البحر الابيض المتوسط.

وتصدر منتجات المركب إلى:

فرنسا، إيطاليا، إسبانيا، تركيا، المغرب مصر وتونس عن طريق البحر

الأبيض المتوسط

وللولايات المتحدة الأمريكية وأمريكا اللاتينية المكسيك البرازيل، هولندا، السويد

الصين واليابان

الإطار القانوني للمؤسسة:

لقد أنشأت مؤسسة سوناطراك بموجب مرسوم رقم 491/63 المؤرخ في 21 ديسمبر 1963 وقد توسعه مهامها بموجب مرسوم رقم 296/22 المؤرخ في 22 سبتمبر 1966 لتصبح مؤسسة وطنية لـ التنقيب الإنتاج. النقل التحويل التسويق، وهناك مجموع من القوانين التي تنظم علاقات المتعاملين معها سواء كانوا موظفين أو متعاقدين معها.

فأما الأول فهناك حوالي 120 مادة قانونية موجودة داخل كتيب تحت عنوان "القانون الداخلي السونا طراك وهو مقسم إلى فصول التي تنص على سياستها الداخلية للمؤسسة وعلى كيفية العلاقات بين الأقسام داخل المركب نذكر منها على سبيل المثال المادة 23 تمنع المتعاملين التنقل خارج منطقة العمل للمركب

وأما الثانية في شكل دفتر الشروط التي تحفظ علاقات المؤسسة مع المتعاقدين معها وتبين الشروط وحقوق والعقوبات مثلا: تنص المادة 20 على "مسؤولية التأمين في حالة ظهور عطب في الأجهزة"، والمادة 8 تنص على "عقوبة التأخر في تقديم المشروع في الأجل المحددة".

وأخيرا فيما يخص السجل التجاري فهو غير موجود لأنها مؤسسة تابعة للدولة.

- اليات الاتصال بالمؤسسة:

إن مؤسسة سوناطراك تستعمل عدة آليات للاتصال بها إما تقليدية أو حديثة.

فأول مثال:

العنوان العادي B.PN Bethioua

- أرقام الهواتف

313-41-47-95-95

041-47-91-74

- أرقام الفاكس

041-47-00-08

041-47-01-39

- أو الثانية:

Télex

12 928

- العنوان الإلكتروني:

Site web: www.sonatrach-dz.com

Adresse Email: sonatrach-dz

الهيكل التنظيمي للموارد البشرية:

عدد العمال والموظفين الإجمالي هو 825 موظف.

عدد العمال والموظفين حسب التقسيمات الآتية:

1. جنس العمال إما:

□ ذكور: 684

□ إناث: 141

ب- الشهادة العلمية والكفاءات المهنية هناك أربعة تقسيمات أساسية وهي:

- ماجستير

- ليسانس

- شهادات تطبيقية

- تقني سامي

1. إجازات سامية: ويبلغ عدده حسب جميع الدوائر 16 مهندس وإطار: 324

2. فئة إجازات أخرى المتحكمين: وعددهم 481 وهو في طور الإدماج تقني

سامي: 454

3. فئة المنفذين: 04

ت- هناك نوعين من التوظيف هما:

- موظفون دائمون ويبلغ عددهم حسب الإحصائيات 825

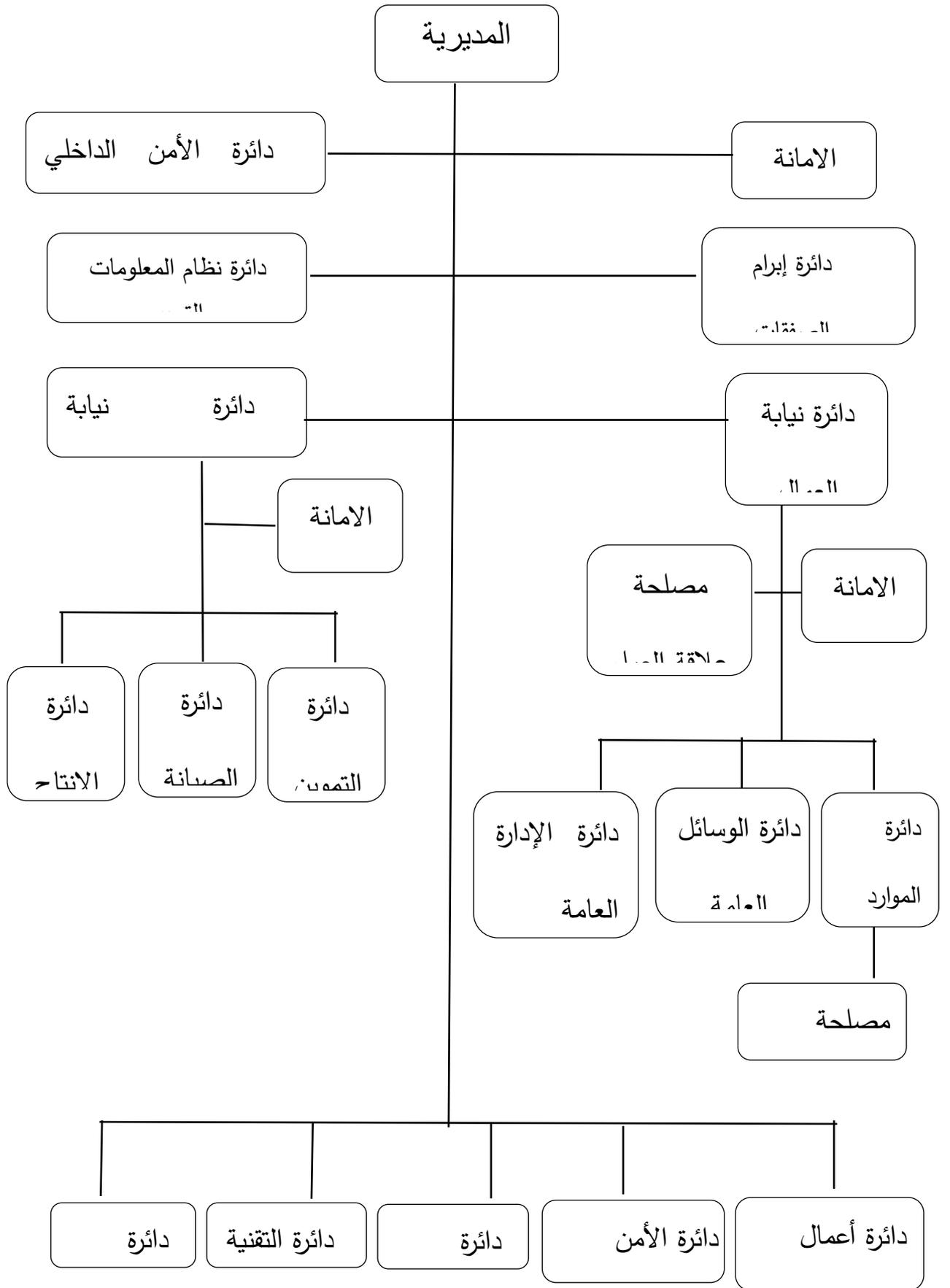
- موظفون مؤقتين أي عن طريق عقود وعددهم هو 81.

ث- المناصب والمسؤولية:

هناك عدد هائل وضخم من المناصب التي تتدرج من أعلى المراتب أي المدير العام ثم هناك نائب في الأشغال ونائب في الإدارة ورئيس الدائرة ورئيس القسم. ولذلك صعب على حصر جميعها بسبب ضخامة مؤسسة سوناطراك وقد اخترت مثال على منصب ومسؤولية

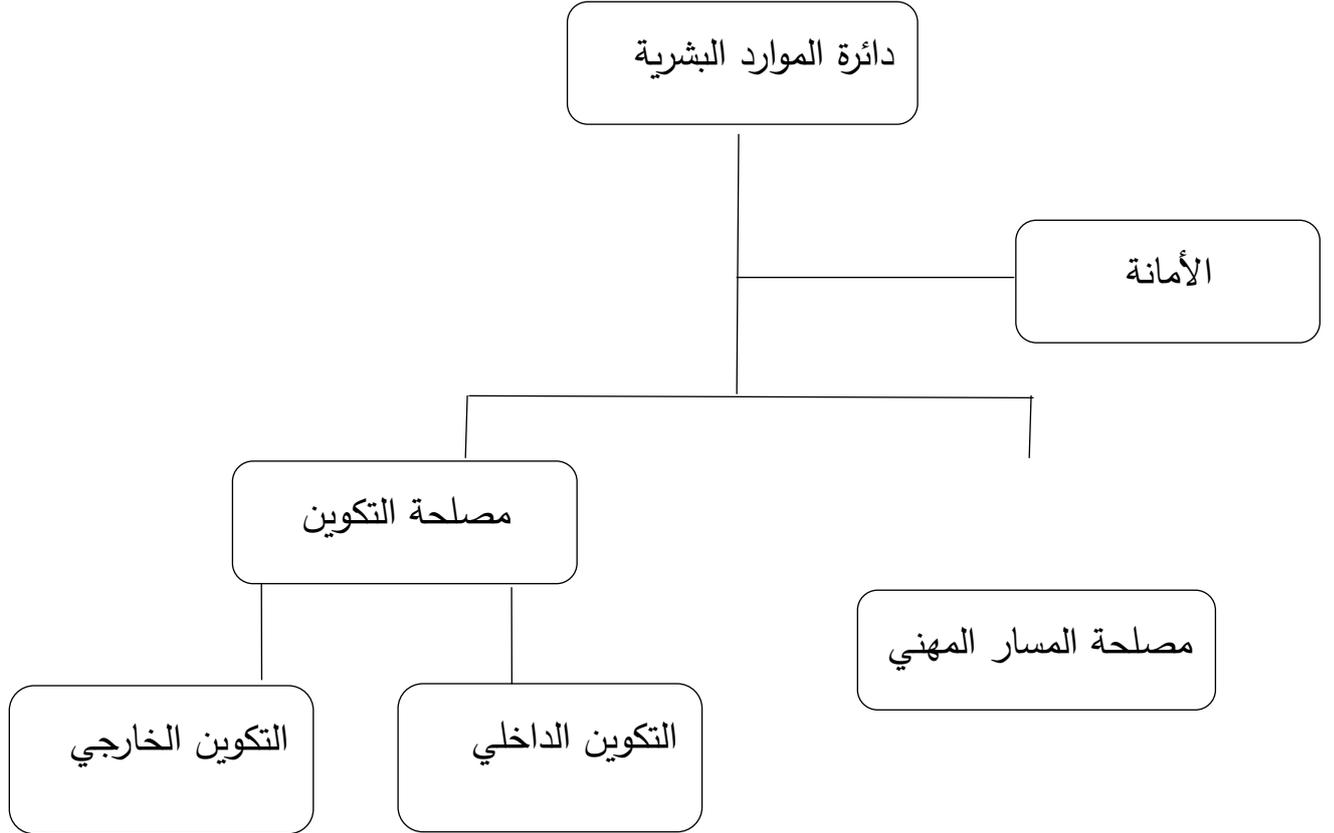
- مسؤول علاقات العمل الذي يقوم بالمهام التالية:

- يسهر على تسجيل جميع الملفات المهنية وتحضير خطط الاجتماعات ومتابعة جميع القضايا الاجتماعية والقانونية والمشاكل ومحاولة إيجاد حلول لها، ويقوم بتحليل وشرح النصوص القانونية والربط مع علاقات العمل والتأكيد على نشرها المخطط العام للهيكل التنظيمي الذي يسمح لنا بمعرفة كل دوائر والأقسام الموجودة داخل المركب 2/1GP



المخطط الجزئي لدائرة الموارد البشرية

1. دائرة الموارد البشرية: دائرة تحت مديريةية (D*S) وتتكون من:



تعريف الموارد البشرية:

إن الموارد البشرية في مجموعة من العمليات مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لكافة النواحي التي تتعلق بالأفراد، من أجل المحافظة عليهم وتنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم من غير الحاجة إلى أي إدارة متخصصة

1. قسم تخطيط القوى العاملة وإدارة التسيير الوظيفي

قسم تخطيط الموظفين وإدارة التسيير المهني هو المسؤول عن اقتراح مسارات العمل لضمان أفضل تطابق بين الاحتياجات المعبر عنها و موارد الموظفين.

يجب أن يتم ذلك لأن اسمه يشير إلى "التخطيط "

- المهام الرئيسية للمصلحة هي:

- اختيار وتعيين الموظفين وفقا لاحتياجات المنظمة
- التقييم السنوي للعوامل المعقدة لجميع الفئات الاجتماعية المهنية مجتمعة.
- تتبع المسار المهني وتنقل الموظفين
- إنشاء برامج معلومات تعريفية للمجندين الجدد ومتابعتهم طوال فترة التجربة.
- إدارة سوق العمل

2. قسم التكوين

- تحديد الاحتياجات التكوينية
- يقترح الإجراءات الواجب تنفيذها كجزء من منظمة التكوين
- تطوير خطة التكوين المؤقتة.
- يضمن خطة التكوين المتفق عليها.

● ينسق ويشرف على الإجراءات التكوينية

3/نشاطه:

مهمة المركب هي الفعل و البترول المميع GPL الى البروبان C_3H_8 , والبيوتان C_4H_{10} وتسويقيهما داخل وخارج الوطن.

تمتلك شركة GPIZ مركب للتدريب والتكوين القادر على استيعاب 220 متر، بعد في مجالات مختلفة لتحسين مستوى الموظفين:

- قاعة للمحاضرات تتسع لأربعين شخصا.
- قاعة للتطبيقات تتسع لعشرين متربصا
- ثمانية قاعات للتكوين تتسع كل واحدة منها لعشرة متربصين
- مختبر واحد للغات تتسع لاثني عشر فردا
- مختبر واحد لأجهزة يتسع لثمانية متربصين .
- مختبر واحد لمحاكاة التدريب المتربصين تتسع لستة اشخاص OTS
- مختبر واحد للكيمياء يتسع لثمانية متربصين
- قاعتين لمحاكاة تدريب المتربصين VIRTUALIS تتسع لعشرة متربصين.

المبحث الثاني : أدوات جمع البيانات، مجتمع وحدود الدراسة

تعتبر أدوات جمع البيانات وسيلة علمية يلجأ إليها الباحث للحصول على المعلومات والحقائق الذي يتطلبها بحثه، وتتعدد هذه الأدوات فقد تكون استمارة استبيان أو مقابلة بالإضافة للملاحظة والسجلات والوثائق حسب طبيعة الموضوع وهدفه ، و لأن مرحلة جمع البيانات هي أهم مراحل البحث ، يتطلب علينا الحرص على اختيار الأداة التي تستعملها لجمع المعطيات من الميدان ومن بين الأدوات التي تم إعتماؤها في الدراسة ما يلي:

الملاحظة:

✓ يعرف ربحي مصطفى عليان الملاحظة بأنها: "عملية مراقبة ومشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث، ومكوناتها المادية والبيئية ، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته¹

وقد اعتمدنا على الملاحظة البسيطة في هذه الدراسة

✓ يعرف جودت عزت عطوي الملاحظة البسيطة بأنها: ملاحظة لا تهدف إلى الكشف عن حقائق محددة وهي تأتي دون ضبط علمي أو اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة أو أدوات قياس دقيقة لتحديد أبعاد أو سمات الظاهرة

¹ - ربحي، مصطفى عليان جمع البيانات والمعلومات الأغراض البحث العلمي 1 عمان : دار صفاء ، 2009، ص 32.33.

المدرسة، ويقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط الاجتماعي. ويطلق عليها أيضاً الملاحظة غير الموجهة ويتم فيها ملاحظة الظواهر التي تحدث تلقائياً في ظروف طبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي، وبغير استخدام أدوات دقيقة لقياس ظاهرة موضوع الدراسة¹ ويعرف سلاطنية بلقاسم وحسان الجليلي الملاحظة البسيطة بأنها: ملاحظة الظواهر كما تحدث في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها لضبط علمي ودون استعمال أدوات دقيقة للقياس و التحليل². وقد استخدمت الملاحظة في هذه الدراسة من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة واستطعنا تسجيل بعض الملاحظات عن طريقة سير العمل، وقد أفادتنا الملاحظة في هذه الدراسة في تكوين فكرة عن بيئة العمل السائدة في المؤسسة ومجمل الظروف التي يعمل فيها العمال وكذلك ملاحظة الأخطار التي قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بالعمل.

المقابلة

وهي من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وتعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث.

✓ يعرف محمد عبد العال النعيمي وآخرون المقابلة بأنها: اللقاء وجه لوجه، حيث يقوم الشخص المقابل بتوجيه عدد من الأسئلة للشخص الذي يراد مقابلته وهو

¹ - جودت عزت عطوي أساليب البحث العلمي مفاهيمه أدواته طرقه الإحصائية 124 الأردن دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007 ص121

² - سلاطنية، بلقاسم وحسان الجليلي أسس البحث العلمي 2 الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 2009، ص67.

المستجيب ، وتصمم أسئلة المقابلة بشكل يجعل من السهل الحصول على إجابات ذات علاقة بمشكلة البحث¹.

✓ ويعرف جودت عطوي المقابلة بأنها تبادل لفظي بين شخصين يتفاعلان، أحدهما الباحث والآخر المبحوث بهدف جمع معلومات محددة عن الموضوع محل الدراسة وأثناء ذلك يلاحظ الباحث ما يثار من ردود أفعال من المبحوث وتغيرات على وجهه... الخ².

✓ ويعرف أحمد عساف ومحمود الوادي المقابلة بأنها : محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة³.

✓ ويعرف أنجلش وأنجلش المقابلة بأنها : محادثة موجهة يقوم بها فرد مع فرد آخر أو مجموعة أفراد بهدف الحصول على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو الاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج⁴.

✓ ويعرف عامر قند يلجي المقابلة بأنها عبارة عن حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة ، تكون بين الباحث عادة من جهة ، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى ، وذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة ، يحتاج الباحث التوصل إليها والحصول عليها ، في ضوء أهداف بحثه⁵

ونظرا لقدرة هذه التقنية على تدعيم معلومات البحث حول أنواع وطرق البرامج

التدريبية الموجودة في المؤسسة من أجل تقليل حوادث العمل ، فقد تم إجراء

¹ - محمد، عبد العال النعيمي وآخرون طرق ومناهج البحث العلمي 16 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع 2007، من 182

² - الأجودت عزت عطوي - مرجع سابق، ص 111

³ - أحمد عارف صاف و محمود الوادي منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية المفاهيم والأدوات، ط 1. عمان : دار صفاء 2011 ص 277

⁴ - نقلا عن سلاطينة بلقاسم و حسان الجليلي - مرجع سابق ، من 104

⁵ - العامر، قنديلجي، البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية: أسسه، أساليه، مفاهيمه، أدواته، ط 2. الأردن دار المسيرة 2010، من 174

12مقابلة وتمت توزيعها كالتالي: رئيس قسم مصلحة تسيير الموارد البشرية رئيس مصلحة مصلحة ادارة رئيس مصلحة الأمن بالإضافة إلى العمال التنفيذيون من أجل معرفة طبيعة العمل والإجراءات المطبقة على العمال.

السجلات والوثائق

تعتبر السجلات والوثائق من الأدوات التي تسمح للباحث بالحصول على المعلومات الإضافية لبعض المحاور فقط في البحث التي قد لا يحصل عليها أثناء إجراء الملاحظة ولا أثناء المقابلة ولا حتى عند توزيع الاستمارة فهي أداة مساعدة ومكملة ووظيفتها تبرز في التحليل والتفسير .

وقد اعتمدنا في دراستنا على الوثائق والسجلات التي منحت لنا أثناء زيارتنا الميدانية للمؤسسة السياسة الجودة والبيئة والطاقة والصحة والأمن في العمل المعقد

:GP1.z

✓ بيانات عن موقع المؤسسة.

✓ بيانات متعلقة بالعدد الإجمالي للمؤسسة.

✓ الهيكل التنظيمي.

✓ سجل الحوادث المتعلق بالمؤسسة

✓ بيانات سجل الحوادث المهنية

عينة البحث:

تضم المؤسسة مجال الدراسة 913 عاملا دائمون، وهذا طبقا لإحصاء لسنة 2023، يتوزعون على مختلف الدوائر التي أوردناها في الهيكل التنظيمي للمركب.

أولا: وقع إختيارنا في إستخراج عينة البحث على الدوائر التالية: ، قسم الإدارة والإجتماع، قسم الموارد البشرية قسم الأمن الصناعي، وذلك للأسباب التالية:

تعتبر هذه الدوائر هي ثقل المؤسسة الرئيسي بالنسبة إلينا هي عصب المؤسسة، فهي تساعدنا على فهم

الميكانيزمات الثقافية التي تحكم أنشطة هذه الدوائر، وبالتالي ثقافة المؤسسة ككل.

أن غالبية عدد العمال يتواجدون في هذه الدوائر طبقا للإحصائيات، ففيها تظهر العلاقات بشكل واضح

و يمكننا أن نستخرج القيم التي تحكم هذه العلاقات.

ثانيا: أما الفئات السوسيو مهنية (CSP) فقد أخذنا فئة الإطارات، وفئة رؤساء الأقسام ، وأعوان التنفيذ كمفردات للعينة المختارة.

ونظرا لكثرة عددهم وإنشغالهم بأعمالهم في المكاتب إكتفينا بعينة تتكون من

12مؤطر وعامل

أنظر إلي الهيكل التنظيمي لمركب GP1Z في الملاحق

المطلب الثاني: حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها في تحديد المكان والفترة التي

تمت فيها الدراسة والموضوع الذي تداولته، وذلك مبين فيما يلي:

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المؤسسة الإقتصادية سوناطراك (مركب

1GP) أرز، بوهران.

الحدود الزمانية: ويقصد به المدة التي تم استغراقها لتحضير هذه الدراسة بشقها

النظري والميداني

وقد تمت عبر مراحل

- **المرحلة الأولى:** بداية الشروع في إعداد المذكرة وكانت بداية الموسم الدراسي

بعدها تم قبول العناوين على مستوى قسم علم اجتماع وبموافقة المشرف على

الدراسة، فقد تم الشروع في البحث عن المادة

العلمية النظرية وجمع المصادر والمراجع المتعلقة بالدراسة.

- **المرحلة الثانية:** تم أول اتصال بالمؤسسة يوم 01 جانفي 2024م، حيث تم

الاتصال مع رئيس ادارة

الموارد البشرية لطلب القبول على اجراء البحث الميداني، وقد تم القبول والموافقة عليه يوم 24 جانفي 2024 ثم بعد ذلك تزامنت البداية الأولى للجانب الميداني مع نهاية الجانب النظري ، حيث كانت البداية الفعلية لهذا الجانب يوم 1 فيفري 2024 من اجل الحصول على بعض الوثائق والسجلات والمعلومات عن المؤسسة والقيام بجولة استكشافية داخلها لمعرفة ميدان الدراسة: الأقسام ،المصالح، الهيكل، قصد التعرف على واقع التكوين داخل الشركة والكشف عن الطبيعة الموجودة بين التكوين ودوره في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية سوناطراك بالضبط (مركب GP1Z).

- المرحلة الثالثة: وتم فيها إجراء المقابلات مع المبحوثين في يوم 10 و 11 فيفري 2024 وقد تمت هذه العملية بطريقة صعبة حيث لم تسمح لنا المسؤولة عن الموارد البشرية بإتمام المقابلات البعض في نفس اليوم لذلك تطلب منا زيارة بعض المبحوثين لأكثر من مرة ،وكان ذلك بمرافقة رئيس الامن الصناعي لنا الذي ساعدنا في المقابلات مع المبحوثين، وقد وجدنا اقبال من طرف العمال الذين سهلوا مهمة ذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة المقابلة بكل أريحية دون تعقيد وهذا نظرا لتعودهم على ذلك ،وكانت آخر يوم في التربص هو 29 فيفري 2024 مع إعطاءنا شهادة التربص.

المرحلة الرابعة: وهي المرحلة الأخيرة والتي تم فيها تحليل المقابلات والتعليق عليها ووضع النتائج العامة للدراسة وذلك بالإعتماد على توجيهات.

الحدود الموضوعية: إهتمت هذه الدراسة بالتطرق دور التكوين في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية سوناطراك (المركب GP1Z) أرزيو، وهران.

نوعية الدراسة

نظرا لطبيعة الموضوع، كانت نوعية الدراسة كيفية، بحيث الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على دور التكوين في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية سوناطراك (مركب GP1Z). وبالتالي يتعين الحصول على ردود أفعال الباحثين واتجاهاتهم اتجاه هذه المسألة.

لذلك، "لا يتطلب الأمر عددا كبيرا من العناصر كما هو الأمر بالنسبة للمناهج الكمية، لأن الأمر يتطلب فهم المعاني والسلوكات والمواقف، ولا يمكن القيام بذلك على نطاق واسع، إذ إن ذلك سيتطلب وقتا وجهدا طويلا. بل معطيات كيفية تهدف أساسا إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة¹.

¹ - "المياء مرتاض- نفوسي، ديناميكية البحث في العلوم الإنسانية. الجزائر، دار هومة، 2015، ص.43

المنتج المستخدم:

إذا أراد الباحث دراسة أي حادثة أو ظاهرة أو سلوك ما، فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف تلك الظاهرة أو السلوك محل أو موضوع الدراسة والبحث تبعاً لمنهج علمي معين¹ لعل المنهج الأصلح لذلك هو المنهج الوصفي .

إن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقعة أو الظاهرة كما توجد في أرض الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً².

من بين التعاريف التي قدمت للمنهج الوصفي:

✓ " بأنه طريقه من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي، للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، بمعنى هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة³.

✓ وعرف المنهج الوصفي كذلك بأنه طريقة علمية منظمة لوصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتعليل وتركيب المعطيات النظرية والبيانات الميدانية بغية الوصول إلى نتائج علمية، توظف في السياسات الاجتماعية، بهدف إصلاح مختلف الأوضاع المجتمعية.

✓ وعرف أيضاً طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان

¹ - عمار بوحوش المرجع السابق، ص 138

² - المرجع نفسه، نفس الصفحة

³ - عمار بوحوش ومحمود الذنبيات المرجع السابق، ص 139 .

معينين، باستقراء هذه التعاريف يمكن القول بأن المنهج الوصفي هو ذلك الأسلوب العلمي، الذي يعتمد على وصف وذكر خصائص الظاهرة أو الحادثة أو السلوك المدروس وصفاً خارجياً ظاهرياً سواء بطريقة كمية أو كيفية.

المبحث الخامس

تحليل المقابلات:

قبل الشروع في تحليل المقابلات وعرض نتائجها سأقوم بعرض السمات العامة لعينة الدراسة

والتي جاءت كالتالي:

جدول السمات العامة للعينة:

البيانات الشخصية	الجنس	السن	المستوى	الأقدمية في المؤسسة	المهنة
المبحوث 01	أنثى	20 سنة	الثانوي	15 سنة	عاملة مالية
المبحوث 02	أنثى	29 سنة	الجامعي	04 سنوات	اطار في المؤسسة
المبحوث 03	أنثى	31 سنة	جامعي	09 سنوات	مفتشة أمن
المبحوث 04	ذكر	39 سنة	جامعي	06 سنوات	اطار في العمل
المبحوث 05	ذكر	30 سنة	جامعي	08 سنوات	مسير اقتصادي
المبحوث 06	أنثى	31 سنة	جامعي	04 سنوات	مهندس امن
المبحوث 07	أنثى	31 سنة	جامعي	08 سنوات	تقني استغلال
المبحوث 08	ذكر	32 سنة	ليسانس	06 سنوات	قسم الخدمات الإجتماعية
المبحوث 09	ذكر	34 سنة	جامعي	05 سنوات	اطار في العمل
المبحوث 10	ذكر	31 سنة	جامعي	08 سنوات	اطار
المبحوث 11	ذكر	36 سنة	دكتوراه	20 سنة	حارس اداري
المبحوث 12	ذكر	31 سنة	جامعي	05 سنوات	اطار

يبين الجدول أعلاه البيانات الشخصية للمبحوثين، من خلال متغيرات (الجنس، السن، والمستوى

التعليمي، والأقدمية في المؤسسة والمنصب الخاص بكل مبحوث في المؤسسة المعنية.

يقدر عدد أفراد العينة ب 12 فردا، وكانت نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، اما فيما يخص اعمار
المبحوثين فتراوحت ما بين 30 و36 سنة ، اما فيما يخص المستوى التعليمي فكان اغلب
المبحوثين خريجي الجامعات بوهران ، وهذا ما يدل على ان لديهم مستوى وخبرة ومكونين في
مجال عملهم ويشغلون المناصب الموالية، أطراء في العمل، ومهندسون ومفتشون، ومسيريون
اقتصاديون، وفيما يخص الأقدمية في المؤسسة فكانت تتراوح ما بين 04 الى 08 سنوات مما يدل
على ان لهم خبرة عمل في المؤسسات.

وبعد عرض موجز لخصائص العينة ،سأقوم بعرض نتائج الدراسة المتضمنة عن القيام بتحليل
محتوى المقابلات التي أجريت مع موظفي المؤسسة الاقتصادية سوناطراك من خلال ثلاث
محاور:

المحور الاول: البيانات الاجتماعية:

المحور الثاني: تحليل مخرجات العملية التكوينية:

المحور الثالث : تحليل مخرجات الحوادث المهنية:

المحور الاول : البيانات الاجتماعية:

تمهيد: تعتبر المؤسسة الاقتصادية سوناطراك مؤسسة مهمة في توفير بيئة مهنية آمنة تشمل
السلامة والصحة وذلك من خلال تكويناتها المتواصلة لموظفيها من اجل التقليل من حوادث
العمل، قمنا بإجراء مقابلات مع عينة من موظفي المؤسسة سوناطراك ومع بعض الجامعيين
المتخرجين بجامعة وهران حيث كانت المقابلات تستند الى مجموعة من الأسئلة نظمت على
شكل محاور:

وفيما يلي سوف نتطرق الى المحور الاول المعنون بالبيانات الإجتماعية، ومن خلاله سوف
اتطرق الى النقاط التالية:

1- هل السن و المستوى التعليمي مهم في المؤسسة من اجل التكوين؟

2- هل الخبرة مهمة في التقليل من حوادث العمل؟

3- هل العمل بدوام جزئي محدد يساهم في رفع الدخل للأشخاص؟

1-البيانات الاجتماعية:

سجلت في هذه المسألة ان اغلب سن المبحوثين يتراوح ما بين 30 و 38 سنة وهذا مايبثت تكوين
الشخصية ومواجهة ظروف العمل وتكوين العلاقات الاجتماعية والتعرف على انواع الأعمال
المختلفة.

التعليق:

بالرغم من ان معظم سن المبحوثين ما بين 30 و 38 سنة الا ان عامل السن و المستوى
الاجتماعي مهم جدا في تكوين الموظفين وأيضا الحصول على الخبرة من اجل رفع الوتيرة
الاقتصادية وتقديم المؤسسة.

2- هل الخبرة مهمة في أقدمية العمل في المؤسسة:

معظم المبحوثين لديهم خبرة تتراوح ما بين 04 و 08 سنوات وهناك من لديه 20 سنة خبرة في
المجال مما يدل على اكتسابهم المعرفة و المهارات التي تؤهلهم للقيام بلمهام المختلفة بكفاءة

وفاعلية وسرعة في الأداء مما يؤهلهم لتطوير أنفسهم وبالتالي زيادة فرص النجاح والتقدم في الحياة.

التعليق:

بالرغم من اهمية خبرة. المبحوثين في العمل ،الا انها تعد عاملا حاسما في تحديد فرص العمل ،ويشير الى مقدار الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل في مجال او صناعة معينة ،يمكن ان يكون لفترة الخبرة تاثير كبير على أنواع الوظائف المتاحة للفرد وامكانية كسبه.

3- هل العمل بدوام جزئي يساهم في رفع الدخل الأشخاص:

يعتبر العمل بدوام جزئي مهما فهو يحقق دخلا اضافيا وينعكس بصورة اساسية على تمكين الأشخاص من تأمين كافة احتياجاتهم الحياتية وحسب اجابات المبحوثين فهناك من يعمل بدوام كامل وهناك من يعمل بدوام جزئي حيث ساعدهم على تعبئة وقت الفراغ وخاصة الشباب المتفرغين العاطلين عن العمل،ولكن مع ذلك هناك الكثير منهم لم يستطيعوا التوفيق بين العمل والدراسة.

التعليق:

بالرغم من ايجابيات الدوام الجزئي الا انه لا يوجد أمان وظيفي في العمل الجزئي، كما انه غير قائم على عقد دائم أو مفتوح المدة، ولا يمنح الموظف تأمين وظيفي.

استنتاج المحور الاول:

من خلال النقاط التي تم التطرق إليها في هذا المحور والمتمثلة في دور الخبرة وعامل السن و المستوى الاجتماعي في التكوين والتقليل من حوادث العمل فا بالرغم من الخبرة في العمل وفارق

السن والتطورات في مجال العمل الا ان التكوين يلعب دورا مهما من خلال عدة خطوات أهمها تحديد اهداف البرنامج التكويني وتحديد محتوى البرنامج ثم تحديد أساليب التكوين ثم تحديد الوسائل والادوات المساعدة وتحديد المكونين وتحديد مكان وزمان اجراء عملية التكوين ثم تحديد ميزانية العملية التكوينية.

المحور الثاني : تحليل مخرجات الحوادث العملية:

- 1-كيفية تقييم العمليات التكوينية.
- 2-البرامج التكوينية للموظفين حال التحاقهم بالوظيفة.
- 3-كيف تساهم برامج التكوين في تحسين أداء العاملين؟
- 4-دور البرامج التكوينية في التقليل من حجم حوادث العمل في المؤسسة.

1-كيفية تقييم العمليات التكوينية:

تمهيد: تظهر اهمية تقدير الحاجات التكوينية في كونها الخطوة العملية الأساسية التي يترتب عنها تقرير النوع المطلوب من التكوين، ومن يحتاج اليه ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محددة.

ومن خلال هذا المحور سوف أحاول الإجابة عن التساؤلات التالية: ماهي مختلف البرامج التكوينية للموظفين حال التحاقهم بالوظيفة؟وكيفية مساهمة برامج التكوين في تحسين أداء العاملين ودورها في التقليل من حجم حوادث العمل بالمؤسسة.

1-البرامج التكوينية للموظفين حال التحاقهم بالوظيفة:

تعد عملية تقييم البرامج التكوينية مرحلة مهمة بالنسبة للفرد والمؤسسة على السواء ،فالنسبة للأفراد فإن التقييم يقوم بتدعيم مقدرة الأفراد نحو اقتراح معايير تغيير وتحسين لم مدرجة ومستعملة ضمن اهداف التكوين ،وفي هذا الصدد قمنا باستجواب المبحوثين حول برامج التكوين،نستدل بتصريح المبحوث رقم (04) (20) سنة قائلًا:

« أكوّن نفسي في كل شيء ثم العمال»

وقولي المبحوث رقم (08)(29سنة):

«تقديم برامج تكوينية للموظف مهم حال التحاقهم بالمؤسسة»

التعليق:

حسب اجابات المبحوثين فإن التكوين شأنه في ذلك باقي الوظائف الأخرى،يوجب ضرورة تقييمه لتحديد مدى فعاليته ومسؤولية مدير التكوين لا تقتصر فقط على تحديد الإحتياجات التكوينية وتصميم البرامج ،بل يجب عليه أن يتأكد أنه قد تم اشباع هذه الحاجات من خلال برامج التكوين.

2- دور البرامج التكوينية في التقليل من حجم حوادث العمل في المؤسسة:

لقد اجمع المبحوثين في هذه النقطة ان البرامج التكوينية لها تأثير ايجابي في نجاح العملية التكوينية وبالتالي تحسين أداء العاملين وايضا ان تكمن اهمية التدريب في التقليل من حوادث العمل وذلك لكثرة الاصابات بحوادث العمل وهذا راجع الى كثرة الأخطاء من جانب الأفراد هذا من جهة ومن جهة اخرى تحدث الأحداث نتيجة لتلف الأجهزة والمعدات الموجودة في المنظمة .

التعليق:

بالاستناد الى اجابات المبحوثين يمكن القول ان التدريب المهني مهم في تحسين الأداء والتقليل

من الحوادث وذلك من خلال التطور في معايير معينة مثل :

-التحسن في الجودة والالتزام بمواصفات ومعايير العمل.

-التحسن في سرعة الأداء والقدرة على حل المشاكل الوظيفية.

استنتاج للمحور الثاني:

نستنتج من هذا المحور ان التدريب المهني يساعدنا في التقليل من حوادث العمل، والتدريب

المهني كان ولازال وسيبقى اهم عامل النهوض بالعنصر البشري داخل التنظيم، اذا تعتبر العملية

التدريبية مقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، كما ان

التدريب اصبح افضل خيار لرفع التحدي لمسايرة التقدم التكنولوجي .

المحور الثالث: تحليل مخرجات الحوادث المهنية:

1- اسباب وقوع حوادث العمل.

2- الإستراتيجيات للحد من هذه الحوادث (القوانين).

3- الأساليب الوقائية للتقليل من حوادث العمل .

المحور الثالث: تحليل مخرجات الحوادث المهنية:

1)- اسباب وقوع حوادث العمل :

تهميد: تعتبر حوادث العمل مشكلة خطيرة تواجه المسؤولين في كل منظمة أو مؤسسة ، وتتزايد خطورتها كلما ازداد المجتمع تطوراً وانتقالاً من مرحلة الزراعة الى مرحلة التصنيع ، حيث تساهم طبيعة مرحلة التصنيع وظروفها في تعريض العاملين في المنظمة بشكل متزايد لأخطار المحركات و الالات والمعدات والاقران والتيار الكهربائي الخ وساتطرق في هذا المحور الى اسباب وقوع حوادث العمل ، والاستراتيجيات الحد من هذه الحوادث (القوانين) والأسباب الوقائية للتقليل من حوادث العمل.

لقد اجمع معظم المبحوثين على ان عامل نقص الخبرة والتهور يؤدي الى حوادث العمل وذلك نتيجة تدهور الصحة وتراجع قدرتهم الجسمية والعقلية، ولا تستطيع خبرتهم حمايتهم من الإصابة بحداث العمل لشدة التعب والامراض الجسدية كما تلعب الدافعية ومعدل الذكاء بحيث انها هي المحرك للفرد وتختلف الدافعية عند العامل من شخص لآخر فكما نقصت الدافعية نقص الإنتاج في العمل والعكس صحيح كما وان عامل الذكاء يلعب دورا بحيث كلما كان ذكيا كلما زاد الإنتاج.

بالإضافة إلى مسببات اخرى وهي الاسباب المتعلقة بالبيئة وتتمثل في الاضاءة والحرارة والضوضاء والسرعة في القيام بالعمل.

التعليق:

وعلى هذا نستنتج ان الأسباب المباشرة لوقوع الحادث سواء كانت من الافعال ام من الظروف المحيطة بالعمل او منهما معا وهنا تعرف خرق اجراء الأمن الذي ادى الى وقوع الحادث.

2- الإستراتيجيات للحد من الحوادث (قوانين):

تمهيد: تعتبر السلامة والوقاية من حوادث العمل مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله كالأشخاص والالات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها ،فالسلامة المهنية لها مجموعة من الاجراءات التي تؤدي الى توفير الحماية المهنية للعاملين..

--استراتيجية تصميم بيئة العمل: وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة ،والإضاءة الكافية وان تكون بيئة العمل نظيفة من الاشياء التي قد تلحق اخطارا بالعمال بالإضافة إلى إستراتيجية الجو التنظيمي واستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي.

3- الأساليب الوقائية للتقليل من حوادث العمل:

1-التدريب على منع الحوادث

2-تحسين ظروف العمل

3-توفير الاضاءة المناسبة

4-توفير درجات الحرارة المناسبة

الإستنتاج للمحور الثالث:

نستنتج من هذا المحور ان حوادث العمل هو ظاهرة متفشية خاصة في المؤسسات الصناعية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما ان الأسباب والضحايا موجودة ولكن يمكن التقليل منها من خلال مجموعة من الاجراءات الوقائية خاصة منها التصميم الأمثل للبرامج التدريبية وهذه المسؤولة تقع على عاتق المنظمة من خلال تقديم احسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها وحمايتهم من مخاطر هذه الحوادث.

مقابلة نتائج الدراسة بالفرضيات

نتائج الفرضية الرئيسية:

”للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية سونطراك من خلال تحليل البيانات الكيفية للدراسة توصلت الى نتيجة مفادها للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية سونطراك.

وهذا من خلال الاجابات التي قدمها أفراد العينة،تبين أن التكوين يساعد العامل على إعطائه معرفة جديدة وتكويننا في الاختصاص أو المجال الذي يعمل به، ويسمح له على أداءه وإتقانه بكل أريحية، وعلى دراية تامة بكيفية أداء هذا العمل. فالتكوين يؤهل العامل أيضا على استعمال الآلات دون خوف من أنه قد يتعرض للإصابة، هذا ما قد يؤدي إلى التقليل من نسبة إصابة وتعرض العمال لحوادث العمل. وبالتالي تم إثبات صحة الفرضية الرئيسية

نتائج الفرضيات الثانوية:

1/”البرامج التكوينية تساهم في التقليل من حجم حوادث العمل بالمؤسسة”

من خلال الدراسة الميدانية التي قمت بها على مستوى المؤسسة الإقتصادية سوناطراك ، تبين بأن المؤسسة تقوم

بتطبيق إستراتيجيات للوقاية من حوادث العمل، والتي ستؤدي حتما إلى انخفاض نسبة الحوادث. وهذا الإنخفاض راجع للسير الحسن والجيد لهذه البرامج التكوينية والتوعوية ومدى التزام عمالها بهذه البرامج وبهذا تم إثبات صحة الفرضية.

التكوين قبل الخدمة يؤدي إلى التحكم الجيد وبيئة العمل بالمؤسسة”.

من خلال تحليل بيانات الدراسة توصلت إلى أن التكوين قبل الخدمة يلعب دورا هاما في تقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين والتحكم الجيد والحسن في بيئة العمل وهذا من خلال اعترافات الباحثين، ويتم ذلك من خلال دورات تكوينية للعمال خاصة الجدد، فهذه الدورات تساعد العامل في زيادة مهارته وقدراته من جهة وتقوية العلاقات بين العمال والسير الحسن العمال من جهة أخرى، وبالتالي فقد تم إثبات صحة الفرضية المصاغة

تؤدي الإجراءات الوقائية إلى التقليل من معدل حوادث العمل بالمؤسسة

من خلال الدراسة الميدانية التي قمت بها على مستوى المؤسسة الإقتصادية سوناطراك ، تبين بأن الإجراءات الوقائية لها دور في التقليل من معدل حوادث العمل فما يثبت صحة ذلك والملاحظ من خلال الميدان والإحصائيات في المؤسسة اقتصادية

سوناطراك(المركب GP1Z) ان نسبة الحوادث لسنة 2023 قدرات ب: 1,42%، إلا أنها تستخدم البرامج التكوينية للتقليل أو بالأحرى محوها بتاتا ليصبح 0% من حجم حوادث العمل، ويعتبر العامل له دور رئيسي في هذا التقليل والإنخفاض لنسبة الحوادث، وهذا راجع لمدى التزامهم لهذه الإجراءات الوقائية وبهذا تم إثبات صحة الفرضية الثانوية الثالثة.

نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة ستحاول أن تبين ما هو متفق مع الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع أو المواضيع المتشابهة من نواحي متعددة وما هو متباين ومختلف مع الدراسات فيما يلي:

1/تحليل الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع حوادث العمل:

توصل كل من "إلتون مايو" (Elton Mayo) و"فريتزروثليسبيرغر" (Fritz Roethlisberger):في دراستهم أنه رغم أهمية الدوافع المالية لدى العمال، إلا أن القضايا الاجتماعية والنفسية تعد من العوامل المهمة التي تؤثر في إنتاجية العمل "كعلاقتهم مع زملاءهم، ومقدار الاهتمام الذي يقدمه لهم المدير أو المسير أكثر من العوامل البيئية كتحسين الإضاءة"...الخ. وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية حيث وجدنا أن المؤسسة الإقتصادية سوناطراك (مركب GP1Z)تهتم بالعامل النفسي والاجتماعي للعامل بحيث توفر له كل وسائل الراحة ومدى إهتمام المدير بعماله بحيث توفر لهم أطباء نفسانيين وأخصائيين إجتماعيين ، وتوفر روح العمل الجموعية ، وأوقات ترفيهية التقليل من الضغط المهني وذلك لتجنب الوقوع في للحوادث المهنية.

توصلت "تيفين" (Tiffin): في دراستها هذه أن الفرد يميل إلى الاحتفاظ النسبي بموقفه من زملائه فيما يتعلق بزياراته للمستشفى بسبب الحوادث في عامين متتاليين، إلا أنه صعب تحديده على ما إذا كان احتفاظ الفرد النسبي بموقفه راجع إلى قابليته للحوادث والتي أدت إلى زيارة المستشفى، أم إلى استمرار وجود الأخطار التي تتعلق بعمله والذي استمر لمدة العامين. وبالتالي، كان عرضة أكثر للحوادث أو أقل، حسب درجة خطورة العمل لا حسب درجة قابليته الذاتية للحوادث، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية أن أغلبية عمال مؤسسة سوناطراك (مركب GP1Z) متحفظين بمواقفهم وهذا راجع لسر المهنة والشؤون الإدارية لذلك يرفضون الإدلال ببعض أمور وهذا أمر طبيعي .

توصلت كلا من "شاني وهنا" (Chaney and Hana): في

دراستهم أن أثر عامل الخبرة في العمل أكثر من أثر عامل السن لأن الفترة المدروسة لم تزد عن سنة فقط، فهي فترة زمنية لا تتيح لعامل السن أن يلعب دورا كبيرا، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية إلي أن عامل الخبرة في المؤسسة الاقتصادية (مركب GP1Z) مهم جدا من الناحية العملية، حيث تعود على عمالها بالمنفعة واكتساب المهارات تساعدهم على تأدية عملهم باحترافية.

توصلت دراسة "هشماوي حورية" بعنوان: "الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسيوولوجية بمدينة معسكر": بأن بيئة العمل المادية داخل المؤسسة (المخاطر الطبيعية والبشرية) ،وتجاوز أخلاقيات المهنة، والضغط المهنية ...إلخ ،من الأسباب المؤدية للحوادث المهنية ،وهذه الدراسة تختلف في نتائجها مع دراستنا الحالية .

2/ تحليل الدراسات السابقة التي إهتمت بموضوع التكوين:

دراسة "عزوق شعيب وصيوذة أسامة" بعنوان: دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics". الهدف من هذه الدراسة الكشف عن دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية. إن نشاط التدريب يساهم في تخفيض حوادث العمل من خلال تلقين العامل الطريقة الآمنة والسليمة في أداء العمل، وهذا ما أكدته صحة دراستنا بحيث أن جل عمال المؤسسة الاقتصادية سوناتراك (مركب GP1Z) قد إستفادوا من دورات تكوينية للتقليل من حوادث العمل.

توصلت دراسة "Claudia Osorio & Yves Clot, 2010" بعنوان: " L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel" بأن زيادة توافق وتفهم العامل لوظيفته نتيجة الحوارات والنقاشات التي أجريت وساهمت في ربطه أكثر مع وظيفته، زملائه، مسؤولي المصلحة التي ينتمي إليها بصفة عامة وهذا ما أكدته صحة دراستنا أنه توجد درجة عالية من الوعي لدى العمال ومدى إرتباط العامل بوظيفته ومدى قوة الرابطة الأخوية وتوافق العمال مع بعضهم البعض.

مناقشة نتائج الدراسة

نحن أمام وقع مناقشة جميع نتائج الدراسة بعد ما تم جمع البيانات استنادا على أداة البحث والتي تمحورت في مقابلة ميدانية, متكونة من عدة أسئلة حول موضوعنا التكوين وحوادث العمل , وقد تم تحليل بيانات المقابلة تحليلا سوسيلوجيا ومناقشتها على ضوء الدراسات السابقة والفرضيات , ليتسنى لنا بذلك الملاحظة من خلال دراسة تطبيقية .

فوجدنا أن عملية التكوين وما ترفقه المؤسسة وتوافيه من برامج تكوينية , دور جد فعال في التقليل من حوادث العمل داخل هذا المجمع وذلك من خلال نتائج المقابلة المتحصل عليها و ما جاء على لسان كل مبحوث خاصة مدير قسم الموارد البشرية فوجد نسبة 100 % من العمال الذين صرحوا أن البرنامج التكوينية تساهم وبشكل كبير في التقليل من حوادث العمل , والهدف الرئيسي لهذا المجمع هو وقاية العمال من الوقوع في الحوادث المهنية ورفع كفاءتهم وكذا فاعلية المؤسسة .

كما نجد عاملين من قسم إدارة الموارد البشرية وعامل في الأمن الصناعي قد صرحوا بتوفر الأمانة والسلامة والفضل راجع الى البرامج التكوينية و قوانين حفظ السلامة التي حثتنا بها المؤسسة قبل الشروع في العمل فكنا نجهل ذلك , لنستنتج منه أن التكوين قبل العمل كفيل بصرف الحوادث المهنية عن العمال داخل المؤسسة .

كذلك وفقا لما سجلناه أن الأطراف المتدخلة في تكوين العمال في هذا المجمع تتمثل في دائرة الموارد البشرية ومن البرامج التي يدعمونها أو بالأحرى يقدمونها والتي هي بحد ذاتها السبيل في التقليل من هذه الحوادث المهنية نلتمس ب : التكوين حول نوع العمل وسيره , التكوين الداخلي , تكوين تقني , قوانين العمل , بروتوكول المؤسسة .

من خلال ما سبق مناقشة في الميدان وفي نتائج الدراسة توصلنا الى :

- أن البرامج التكوينية تساهم بشكل كبير وتؤثر في تنمية مهارات وقدرات العمال من خلال تلقين العامل وتهيئته ومنه على الطريقة الامنة والمثلى في أداء عمله الأمر الذي يساعد بحد ذاته في التقليل من هذه الحوادث .
- كلما زادت فاعلية هذه البرامج التكوينية وعملت المؤسسة على تطويرها ألا ذلك بالخفض التدريجي لهذه الأخيرة , فكما استنتجنا من دراستنا أن التكوين

- هو عملية مستمرة تتم في اطار استراتيجية المؤسسة من خلال تلبية احتياجات العمال المشروعة
- وكذا استخلصنا من دراستنا أن البرامج التكوينية لها علاقة مع تلبية حاجيات العامل وعدم تجاهلها فكلما توفرت كلما زادت حيطة العامل والتزاماته وبالتالي نسبة الحوادث المهنية تؤول للاضمحلال .
 - لاحظنا أن الشركة الوطنية سوناطراك مجمع "gp1nz" بمنطقة أرزيو وهران , تتوفر على تعليمات أمنية صارمة وإرشادات في لافتات تتواجد في الساحة الرئيسية وذلك لتفادي الحوادث المهنية .
 - مجمع "gp1nz" بمنطقة أرزيو وهران يعمل على تكوين عماله قبل شروعهم في العمل عن طريق برامج تكوينية ميدانية و نظرية وهذا على لسان مدير قسم الموارد البشرية والعمال خلال المقابلة التي قمنا بها .
 - ثقافة المؤسسة لها علاقة بالبرامج التكوينية وبالتالي الحوادث المهنية .
 - تفادي الإصابات و الحوادث المهنية مرهون أيضا على عائق مامدى كفاءة العامل وحيطته في الالتزام بقواعد السلامة المهنية .
 - يوفر مجمع "gp1nz" بمنطقة أرزيو وهران المعدات الأمنية والبدلات و الخودات للعمل الوقاية من حوادث العمل .
 - كما أن المتعرضون للضرر تتم كفالتهم من طرف المدير والضمان الاجتماعي والطاقم الطبي للمجمع .

التوصيات و الاقتراحات

بناء على النتائج التي توصلنا لها ضمن هذه الدراسة النظرية و التطبيقية للاشكالية

هل للتكوين دور في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية , و فيما يلي

نقدم بعض المقترحات و التوصيات التالية :

- ضرورة عمل المؤسسة واستنادها على تكوينات طويلة المدى لكي تكون كافية في حق العمال وذلك من خلال باب التعمق أكثر في المواضيع التكوينية كونها سبيلا أساسيا للتقليل من حوادث العمل .
- اقتراح كذلك اجراء اجتماعات سنوية وكل 6 أشهر بين العمل وكافة طاقم المؤسسة بما يخص المدير تطرح فيه احتياجات العمال وما ينقصهم من وسائل راحة (كالظروف الفيزيائية...الخ) لان تلبية هذه الأخيرة والوقوف عندها يجعل العامل أكثر مثابرة وجدية في عمله وحرصه على كافة وسائل الأمن والسلامة من الحوادث المهنية .
- اقتراح كذلك وضع برامج تكوينية باللغة العربية اللغة الام الوطنية خاصة بعد ما لاحظناه أن كل شيء متداول باللغة الفرنسية وهذا ليفهم كل العمال البرامج التكوينية ولا يقعون في الخطأ .
- ربط البرامج التكوينية واحترام قوانين السلامة بنظام الحوافز و المادية، فيشجع ذلك معظم العمال على أخذ هذه القوانين و البرتوكولات بمحمل الجد و بالتالي حدا من الحوادث المهنية لأن معظمهم ينتهكون هذه القوانين وعند حدوث أي حادث ترجع التهمة للمؤسسة ,
- على المؤسسة أيضا أن تقوم بإرسال عمالها لتلقي التكوين خارج الوطن وذلك بغية جلب تقنيات ومعارف جديدة من شأنها أن تساهم للحد أيضا من هذه الحوادث .

- وفي نهاية المطاف ان هذه الدراسة تعد اسهاما بسيطا منا لتسليط الضوء على دور التكوين في التقليل من حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية, تاركين المجال لدراسات أخرى مستقبلا من شأنها التعمق بالجديد,

خاتمة الفصل (الميداني)

تطرقنا في هذا الصدد الميداني من الفصل الأخير الى عرض ما بدى فاعلية البرامج التكوينية (التكوين) في التقليل من الحوادث المهنية وانطلاقا من النتائج التي تحصلنا عليها والتحقق من فرضيات البحث فدلّت أن معظم مصادر الحوادث المهنية راجعة الى الضغط المعاشي أثناء العمل وكذا جهل بعض العمال بالالتزام ببروتوكول السلامة المهنية و التهاون بذلك وبالتالي وقوع المخاطر المهنية لكن هذا المجمع محافظ على شساعة برامجه التكوينية للعمال قبل العمل وحتى أثناء وقوع الحوادث في فترة العمل فيقومون باجتماعات تقييم ,نوعية هذه الحوادث والتعامل معها قبل تزايدها خاصة أن القسم الذي يتعرض لهذه الحوادث بكثرة هو قسم الصيانة, لذلك فعملية التكوين ساهمت وبشكل واضح في التقليل من الحوادث المهنية كما وضحنا في مناقشتنا الميدانية مسبقا .

الـخاتمة:

يتضح لنا من خلال ما سبق، أن موضوع حوادث الشغل والأمراض المهنية ميدان يستحق الدراسة بتمعن حتى يتسنى الخروج ببعض الآليات أو الاستراتيجيات كوقاية من الوقوع في نتائج خطيرة تعود على كل من العامل والمؤسسة التي يعمل بها، وقد اختلف الباحثون في إعطائهم الأهمية لبعض العوامل التي يرون أنها تساهم بدرجة كبيرة في الإصابة بحادثة شغل أو مرض مهني، فهناك من يرى أن العامل قد يكون هو السبب في وقوع الحادث في المحيط الذي يعمل فيه، وهناك من يرى أن نقص الخبرة يلعب دورا في الوقوع في الحوادث، دون أن ننسى مسؤولية المشغل عن هذه الحوادث أو الأمراض المهنية.

كما توصلنا من خلال الدراسة الاستطلاعية حول حوادث العمل التي تقع لعمال, أن أكبر معدلاتها متعلقة أساسا ب..... أسباب رئيسية المتمثلة في: .. ومن خلال كل هذه الدراسات نستنتج أن حوادث العمل ناتجة عن عدة أسباب وعوامل متعددة، فلذا فإن تحقيق الوقاية في العمل من هذه الحوادث أصبح ضرورة يجب التخطيط لها بهدف توفير الصحة والأمن، وذلك بإعداد إجراءات وتقنيات تقدم للعمال تبعا لنوع النشاط الذي يمارسونه وكذا حسب طبيعة الأخطار السائدة في محيط العمل، فتحقيق الوقاية في العمل تستدعي توفير عدة جوانب كطب العمل، التشريع في الأمن، التفتيش في العمل، الإعلام، التكوين الأمني، الذي من خلالها يتم تطبيق مختلف الإجراءات والتقنيات الخاصة بالوقاية، فالتكوين الأمني يعتبر من أهم هذه الجوانب الذي يسمح بتحقيق الوقاية في العمل، وذلك من خلال دوره الأساسي في تخفيض أو الحد من تزايد معدل حوادث العمل، فقد دلت الدراسات على حقيقة ذلك فنجد مثلا "Bouvard. M., 1977" توصل من خلال دراسته حول حوادث العمل في مؤسسة صناعة الحديد "SOFREM" التي تحتوي على 3000 عامل، أنه خلال ثمانية سنوات انخفضت عدد الحوادث من 120 إلى 30

حدث عمل والذي أرجعه إلى التكوين الذي قدم لعمال هذه المؤسسة، المتمثل في تكوين خاص لكل مركز عمل، كما توصلت مؤسسة "Arcelor Mittel" إلى تخفيض من نسبة حوادث العمل لدى عمالها بين 2006 إلى 2007 بنسبة 54% وهذا ناتج عن تطبيق برنامج تكويني في الأمن المسمى "S.B.C" (Solution Basée sur le Comportement) الذي اشتمل على تكوين 10000 عامل. ومن خلال كل ما سبق، نستنتج أن التكوين يساعد الفرد على التحكم في مهنته والدراية بطرق العمل الآمنة ويلعب دور في التخفيض من حوادث العمل، ولكن نجاح هذا التكوين ولعبه دور في الوقاية من حوادث العمل مرتبط بالضرورة بنوع التكوين الموجه إلى العمال حسب تأهيلاتهم المهنية وطبيعة الأخطار المرتبطة بعملهم ولذلك.

لتحقيق مبدأ السلامة المهنية في مواقع نفطية لابد من إتباع الإجراءات التالية:

- ❖ التوعية اللازمة للعاملين في هذا القطاع بأهمية إتباع إرشادات وتعليمات وقواعد السلامة في إنجاز العمل.
- ❖ اختيار الأشخاص المناسبين لكل نوعية عمل.
- ❖ التدريب في جميع المراحل ولكل المستويات لدوره المهم في التقليل من حوادث وإصابات العمل.
- ❖ توزيع فترات الراحة أثناء الصيف بشكل يتناسب وارتفاع درجات الحرارة.
- ❖ الاهتمام بمصادر الحرائق وخاصة الكهربائية.

رمضان عمومن، حمزة معمرى، حوادث العمل: أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص566.

1) دراسات هاوثورون (Hawthorne Studies)، تم الاطلاع عليه يوم:
2024/01/19، على الساعة: 00:17، من الموقع الإلكتروني:

<https://www.meemapps.com/term/hawthorne-studies> (2)

3) فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية)، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مطبعة المجد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص39.

4) هشماوي حورية، الحوادث المهنية داخل المؤسسات الجزائرية: الأسباب والنتائج، دراسة سوسيولوجية بمدينة معسكر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2021-2022.

5) عزوق شعيب، صيوذة أسامة، دور التدريب المهني في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة Géant Electronics، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، 2021-2022.

6) Claudia Osorio, Yves Clot, (2010). L'analyse collective des accidents du travail : Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel. Activités Journal. Vol 7. N°1. P28-41.

- (7) موسى - حنان علي: دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من الحوادث المهنية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، 2018، ص: 226.
- (8) حنفي عبد الغفار، (1991)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ص440.
- (9) محمد فالح صالح، (2004)، إدارة الموارد البشرية، عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، ص186.
- (10) السعيد السالم مؤيد، (2009)، إدارة الموارد البشرية، دار الإرشاد للنشر والتوزيع، الأردن، ص167.
- (11) مصطفى أحمد أبو عمرو، (2010)، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، ط1، 2010، ص25
- (12) منجل جمال الطاهر، (2017)، الوقاية المهنية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص232.
- (13) ثلاثية منال، (2019)، أخطار وآثار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة محمد صديق بن يحيى، المجلد 2، العدد 2، جيجل، الجزائر، ص121-136. 123.
- (14) عبد الإله ابن كيران، حوادث الشغل والأمراض المهنية، وزارة العدل، مديرية التشريع، المملكة المغربية، 2014، ص04.
- (15) مولود ديدان، (2008)، المدونة الاجتماعية، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، ص101-102.

- (16) عزوز نور الدين، (2020)، جدلية العلاقة بين الثقافة وحوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، مجلة سوسولوجيا، جامعة زيان عاشور، المجلد 3، العدد 3، الجلفة، الجزائر، ص33.
- (17) زويطي سارة، ساسي هادف جبير، (2017)، حوادث العمل ودور الأروغونوميا في تفادي الوقوع بها، مجلة التكامل، جامعة باجي مختار، العدد 2، عنابة، الجزائر، ص91.
- (18) بلول أحمد، بورقده صغير، (2020)، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، المجلد 5، العدد 17، الجلفة، الجزائر، ص25.
- (19) عبد الرحمن العيسوي، (2003)، علم النفس الصناعي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ط1، ص71.
- (20) منظمة العمل الدولية، الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة والصحة المهنية (دليل المتدرب- المستوى التخصصي)، الطبعة الأولى باللغة العربية، وزارة القوى العاملة، القاهرة، 2017، ص10-51.
- (21) مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر) للنشر، القاهرة، مصر، 1438هـ-2016م، ص21-23.
- (22) كل شيء عن حادث العمل، تم الاطلاع عليه يوم: 2024/01/08، على الساعة: 21سا، من الموقع الإلكتروني:

(23) <https://m.facebook.com/> مركز-التكوين-المهني-

والتمهين-بوسعادة-03

(24) رمضان عمومن، حمزة معمري، حوادث العمل: أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص554-555.

(25) سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة نموذجاً، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل.م.د، تخصص علم الاجتماع إدارة وعمل، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017-2018، ص50.

(26) سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2009، ص417-418.

(27) دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص61-62.

(28) شعلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة (Net-Com)، مذكرة تخرج لنيل شهادة

الماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 112-115.

(29) لادي بديعة، دور التكوين في التقليل من حوادث العمل - دراسة ميدانية بمؤسسة الربيع لبناء وتصليح السفن بشرشال، دفاتر البحوث العلمية، المجلد 9، العدد 2، المركز الجامعي مرسلي عبد الله، تيبازة، الجزائر، 2021، ص 144-154.

(30) أمينة داودي، مقال بعنوان "مطاري: تسجيل 1694 حادث عمل ومرض مهني سنة 2023"، تم الاطلاع عليه يوم: 2023/11/20، على الساعة: 10:30، من الموقع الالكتروني:

<https://www.ennaharonline.com> (31)

(32) مقال بعنوان " انخفاض حوادث العمل في الجزائر بنسبة تقارب 10 بالمائة خلال الخمس سنوات الماضية"، اطلع عليه يوم: 2023/12/22، على الساعة: 17:00، من الموقع الالكتروني:

<https://www.aps.dz/ar/societe/142970-10> (33)

(34) عبد الرحمان عبد الباقي عمر: إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 1975، ص 205.

(35) عبد الكريم درويش، ليلي تكلا، أصول الإدارة العامة، مطبعة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص 594.

(36) علي محمد عبد الوهاب: للتدريب و التطوير، محفل علمي لفعالية الأفراد و المنظمات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981، ص 19.

(37) زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص 255.

(38) كمال ظلطي، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات مع دراسة حالة لمؤسسة وطنية في مركب السيارات الصناعية (CVI) بالروبية، مذكرة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 27.

(39) العربي فرحات بلقاسم، (2012)، تأهيل الموارد البشرية "قديمًا وحديثًا"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، ص 265.

40) Raymand Vatiez, 1990 : développement de l'Entreprise et Promotion des Hommes. Paris. France. Entreprise Moderne d'Édition. P :55.

41) Peretti, J. M., 1994 : Ressources Humaines. Gestion du Personnel. Paris. France. Vuibert. P :40.

42) ¹ Cherrington, David. J., 1995 : The Management of Humans Resources. New Jersey. Englewood Cliffs. 4ème Edition. P:88.

43) ¹ Citea, Pierre. J., 2000 : Gestion des Ressources Humaines. Paris. 3^{ème} édition. ED. dalloz. P : 101.

- 44) ¹ Sekiol Kamer, (2008). Gestion du personnel. 3^{ème} édition. Paris. P92.
- (45) الجميلي خيرى خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 94-95.
- (46) السلمي علي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مصر، مكتبة غريب، دون سنة النشر، ص 356-358.
- (47) أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص 183.
- (48) عبد الكريم درويش: نظرة إلى التدريب في إطاره الصحيح، مجلة الإدارة العدد الرابع، القاهرة 01 أبريل 1972 ص 43.
- (49) صلاح الشنواني : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 1987، ص 153.
- (50) الحلبي حسن، 1982، تدريب الموظف، بيروت، منشورات عويدات، ط2، ص 40.
- (51) ماهر أحمد، 2003، إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعية، ص 69.
- (52) عيساوي عبد الرحمان محمد، علم النفس الإنتاج، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 43.
- (53) دادي ناصر عدون، 1996، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 287.

(54) أورسلان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، ط2، البليدة، الجزائر، 2000، ص280-282.

(55) سليمان خليل فارس، 2000، إدارة الموارد البشرية، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ص186.

(56) بكرابي عبد العالي، بوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، الجزائر، 2018، ص269.

(57) مؤيد سعيد السالم، حرشوش الصالح، 1991، إدارة الموارد البشرية، بغداد، ديوان العلوم للطباعة، مطبعة الاقتصاد، ص101.

(58) الدرس الخامس، مراحل ومعوقات التكوين، اطلع عليه يوم: 2024/01/11، على الساعة: 51:20، من الموقع الالكتروني:

59) <https://elearn.univ-tlemcen.dz>

(60) موسى بودهان، قانون الوظيف العمومي، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص282.

(61) سعاد عباسي، أمين محفوظي، إستراتيجية العملية التكوينية وتأثيرها على تطوير وتنمية الكفاءات، دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 01، العدد 02، المدينة، الجزائر، ص07.

(62) ¹ الصديق بخوش، الإدارة الإستراتيجية للتكوين، تم الطلاع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 00:20، من الموقع الالكتروني:

63) <https://islamfin.yoo7.com/t1393-topic>

(64) الاحتياجات التكوينية (التدريبية)، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية،
اطلع عليه يوم: 2024/01/19، على الساعة: 21:30، من الموقع
الالكتروني:

65) <https://hrdiscussion.com/hr58116.html>

(66) لعطوي سيد علي، معصيم أسامة، دور التكوين في الرفع من فعالية
وأداء الموظفين، دراسة حالة شركة سونطراك فرع "SOTRAZ" نموذجا،
مذكر مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم،
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران 2، 2021/2020،
ص39-41.

(67) عمر صخري، مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي، ديوان المطبوعات
الجامعية، الجزائر العاصمة، الجزائر، 1986، ص18.

(68) أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة،
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص75.

(69) بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من
البطالة بمنطقة بشار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية،
قسم العلوم الاقتصادية والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم
التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص15.

(70) محمد رفيق طيب، مدخل للتسيير، الجزء الأول، ديوان المطبوعات
الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1995، ص116-132.

(71) خروبي يمينة، ديب هاجر، حوادث العمل وثقافة السلامة المهنية في
المؤسسة الصناعية الجزائرية سونطراك نموذجا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الماسٲر فٲ ٲخصص علم اءءماع علم وءنظٲم؁ كلٲة العلوم الاءءماعٲة؁ قسم
علم الاءءماع والانءروبولوجٲا؁ ءامعة وهران مءء بن أءمء؁ 2021-2022؁
ص54-57.

(72) المءبرٲة العامة؁ الءصٲلة السنوٲة 2020؁ ءنان الملك؁ ءٲءرة؁
الءزائر؁ ص12-13.

المسـالـحـة:

1. بيانات شخصية:

1- ماهو سنك؟

.....

2- النوع الاجتماعي؟

.....

3- ما مستواك التعليمي؟

.....

4- ماهي حالتك المدنية؟

.....

5- ماهي وظيفتك؟

.....

6- الخبرة المهنية؟

.....

7- ماهي تراتبيتك في الهيكل

التنظيمي؟.....

8- كيف التحقت بالمؤسسة؟

.....

9- هل تعمل بعقد عمل دائم، محدد المدة، غير محدد؟

.....

10- كيف التحقت بالمؤسسة؟

.....

II. تحليل مخرجات العملية التكوينية:

11- كيف يتم تصميم العمليات التكوينية؟

.....

12- كيف يتم تقييم العمليات التكوينية؟

.....

.....

13- انت كإطار في المؤسسة بما تدعم عملية التكوين بمؤسستك؟

.....

.....

14- هل تقدم برامج تكوينية للموظفين حال إلتحاقهم بالوظيفة؟ وهل

ذلك بالضرورة؟

.....

.....

15- لماذا هو من الضروري والواجب تكوين الموظف؟ اذكر

الأسباب؟

.....

.....

16- فيما تتمثل هذه البرامج التكوينية التي تقدمونها للموظفين؟

.....

.....

17- وهل هذه البرامج التكوينية حسنت وعادت بفاعليتها على

الإنتاجية في المؤسسة؟

.....

...

18- حسب رأيك هل لعملية التكوين دور وأهمية داخل المؤسسة؟

إشرح ذلك؟

.....

19- إن كان لها أهمية فهل لها دور في التقليل من نسب الحوادث

المهنية؟.....

.....

20- من هي الأطراف المتدخلة في تكوين الموظفين داخل

المؤسسة؟

.....

.....

III. تحليل مخرجات خاصة بالحوادث المهنية:

21- ما المقصود بالحوادث المهنية من منظورك؟

.....

.....

22- حدد القسم او الأقسام الذي يسجل حوادث بدرجة أكبر؟ لماذا؟

.....

.....

23- حسب رأيك هل هنالك أسباب وراء هذه الحوادث؟ أذكرها

.....

.....

.....

.....

24- كم بلغت إحصائيات هذه الحوادث لسنة

.....؟2023

25- كيف تتعاملون مع العمال الذين تعرضوا للحوادث المهنية؟

.....

.....

26- هل تتوفر المؤسسة على مسالك خاصة لحالات الطوارئ؟

.....

27- ماهي الاستراتيجيات المحددة التي تضعونها للحد من هذه

الحوادث؟

.....

.....

28- هل هنالك تكوين حول كيفية التعامل مع المعدات الملتهبة و

القابلة للإلتهاب؟ اذكرها

.....

.....

.....

29- ماذا تقترح كأساليب وقائية للتقليل من حوادث العمل؟

.....

....

30- في نظرك هل للبرامج التكوينية دخل للحد من هذه الأخيرة؟

كيف؟

.....

.....

.....

.....

**Procédure d'évacuation sanitaire Sonatrach
sur le territoire national**

Rédigée par : Le Chef de Département Médecine S. AYAD	Vérifiée par : Sous-Directeur Santé HAMADACHE	Validée par : Le Directeur Affaires Sociales EL HASSAÏRI	Approuvée par : Le Directeur Exécutif Ressources Humaines
--	---	--	---

Plan

- 1- But et domaine d'application
- 2- Documents de référence
- 3- Définition d'une évacuation sanitaire
- 4- Types d'évacuations sanitaires
- 5- Rôles et responsabilités dans les évacuations sanitaires
- 6- Modalités opérationnelles
- 7- Annexes
 - Annexe 01 : Bulletin d'évacuation sanitaire « à établir par le médecin avant toute évacuation ».
 - Annexe 02 : Compte rendu médical « à établir par le médecin avant toute évacuation et à présenter à la structure médicale d'accueil du malade ».
 - Annexe 03 : Etat portant coordonnées des différents intervenants lors d'une évacuation sanitaire

1. But et domaine d'application :

La présente procédure a pour objet de définir le processus, de décrire les modalités opérationnelles et d'énoncer les rôles et responsabilités des différents intervenants dans la mise en œuvre d'une évacuation sanitaire sur le territoire national à partir d'un site de l'Entreprise.

Cette procédure s'applique à toutes les unités SONATRACH implantées en Algérie.

2. Référence :

(I) Lois algériennes en matière médecine du travail :

- Loi n° 85-05 du 16 février 1985 relative à la protection et à la promotion de la santé.
- Loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.
- Décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

(II) Règlement intérieur SONATRACH,

(III) Convention collective SONATRACH

3. Définition d'une évacuation sanitaire

Une évacuation sanitaire est un acte médical qui doit-être envisagé devant tout état de santé résultant d'une maladie ou d'un accident et qui ne peut être pris en charge par les ressources médicales disponibles sur le site.

4. Types d'évacuations

L'évacuation sanitaire est envisagée dans deux situations :

- I. Dans le cadre de l'urgence : lorsque l'état de santé du patient engage le pronostic fonctionnel ou vital immédiat, la victime est d'abord stabilisée puis transférée rapidement dans une structure médicale adéquate, par des moyens de transport médicalisés.

- II. En dehors de l'urgence : lorsque l'état pathologique ne peut être traité sur place, le médecin décidera du transfert du patient vers une structure médicale adaptée à son état de santé.

La définition du caractère urgent d'une évacuation sanitaire, le choix de la structure d'accueil et du moyen de transport adéquat (Ambulance, hélicoptère, Avion, VSL) font partie des prérogatives du médecin évacuateur. Ce choix se fera en coordination avec le Chef d'unité et avec la région ASL territorialement compétente.

(Au niveau des structures ne disposant pas de médecin en permanence, les conditions d'évacuation sont arrêtées par l'infirmier, en concertation avec le médecin du pôle)

Le choix de la structure d'accueil dépend des éléments suivants :

- l'état du patient,
- la carte sanitaire nationale,
- la disponibilité des plateaux techniques,
- la disponibilité de places au niveau de la structure d'accueil envisagée,
- les moyens de transport disponibles,
- les conditions de sécurité du transport.

Cette structure pourrait être :

- une structure médicale de l'Entreprise,
- une structure médicale publique,
- une structure médicale conventionnée (Structures de santé militaire ; Cliniques médico-chirurgicales privées...)

5. Rôles et responsabilités dans les évacuations sanitaires

5.1. Le médecin

- Décide de l'évacuation sanitaire.
- Prend contact avec la structure médicale d'accueil pour vérifier la disponibilité du plateau technique. Il doit aussi s'assurer de la disponibilité de place d'hospitalisation.
- Désigne la structure d'accueil du patient ainsi que le mode de transport en coordination avec le Chef d'unité.

- Définit le niveau de l'accompagnement médical et des équipements médicaux à utiliser durant l'évacuation.
- Rédige les documents médicaux nécessaires au transfert. (Bulletin d'évacuation, compte rendu médical...). Le bulletin d'évacuation sera adressé au Chef d'unité. Le compte rendu médical accompagnera le patient jusqu'à destination.
- S'assure du suivi et de la bonne prise en charge du patient durant toute la durée de l'évacuation jusqu'à son arrivée à destination.
- Informe le responsable de l'unité et la région ASL de la fin de l'évacuation sanitaire et indique le lieu d'hospitalisation du patient.

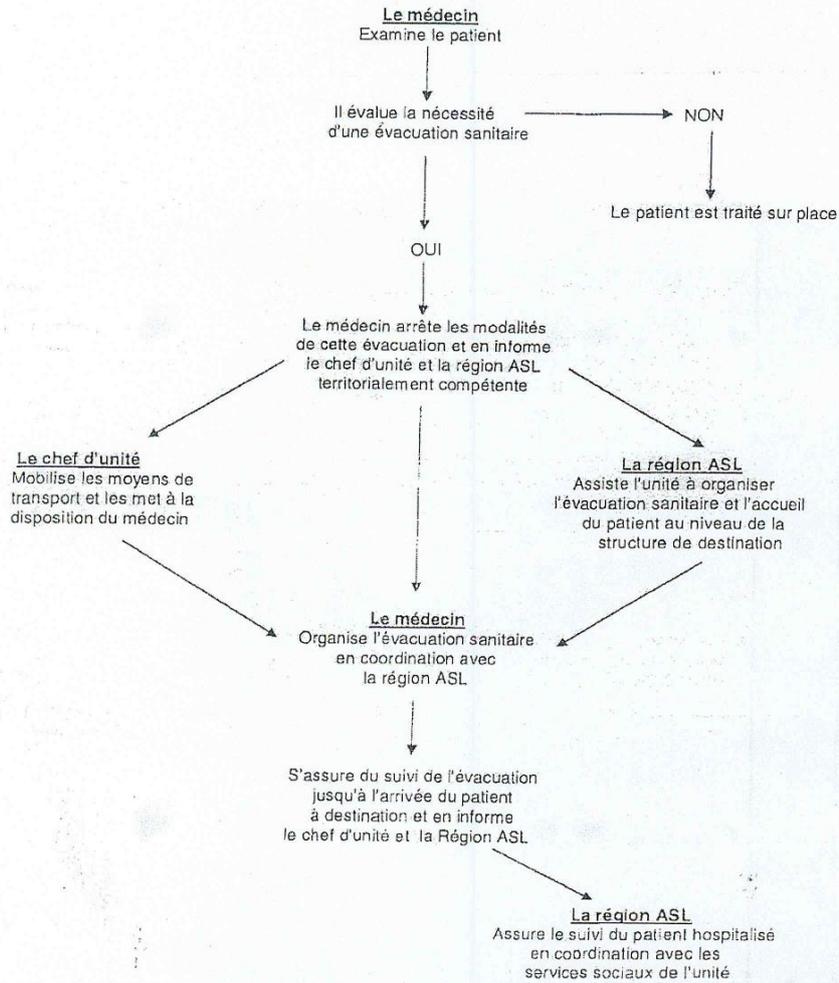
5.2. La région ASL territorialement compétente.

- Assiste l'unité durant toute l'évacuation et met à sa disposition, à sa demande, des moyens humains et matériels supplémentaires non disponibles au niveau du site.
- Etablit les prises en charges médicales quand le patient est orienté vers une structure médicale conventionnée. (Structures de santé militaire ; Cliniques médico-chirurgicales privées...)
- Assure le suivi du patient hospitalisé, en coordination avec les services sociaux de l'unité.

5.3. Le Chef d'unité

- Vérifie et valide l'ensemble du plan d'évacuation.
- Met à la disposition du médecin, les moyens nécessaires à l'évacuation sanitaire soit en moyens propres, soit en faisant appel aux moyens de l'Entreprise.

6. Modalités opérationnelles



Description du processus d'évacuation sanitaire

Etape	Acteur	Description
01	Le médecin	<ul style="list-style-type: none"> - Examine le patient. - Evalue la nécessité d'une évacuation sanitaire.
02	Le médecin	<ul style="list-style-type: none"> - Décide de l'évacuation sanitaire. - Désigne la structure d'accueil du patient après avoir vérifié la disponibilité du plateau technique et de place d'hospitalisation. Il met à contribution, si nécessaire, les services sociaux de l'unité et la région ASL territorialement compétente. - Arrête le mode de transport. - Désigne l'accompagnateur du patient (médecin, infirmier ou autre). - Arrête la liste des équipements médicaux et des produits pharmaceutiques nécessaires pour l'évacuation. - Etablit le bulletin d'évacuation et le transmet au Chef d'unité. Une copie sera conservée dans le dossier médical. - Renseigne le compte rendu médical conformément au modèle en annexe. - Rédige la lettre d'orientation.
03	Le Chef d'unité	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifie et valide le plan d'évacuation sanitaire - Mobilise les moyens humains et matériels nécessaires pour l'évacuation sanitaire et les met à la disposition du médecin.
04	La région ASL	<ul style="list-style-type: none"> - Assiste l'unité, à sa demande, à organiser l'évacuation sanitaire en assurant les moyens non disponibles au niveau du site : <ul style="list-style-type: none"> - des moyens humains - des moyens matériels - l'interface avec la structure d'accueil - Etablit les prises en charges médicales quand le patient est orienté vers une structure médicale conventionnée. (Structures de santé militaire ; Cliniques médico-chirurgicales privées...)
05	Le médecin	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonne l'évacuation sanitaire - S'assure du suivi et de la bonne prise en charge du patient durant toute la durée de l'évacuation jusqu'à son arrivée à destination.

06	Le médecin	- Informe le responsable de l'unité et la région ASL de la fin de l'évacuation sanitaire et indique le lieu d'hospitalisation du patient.
07	La région ASL	- Assure le suivi du patient hospitalisé en coordination avec les services sociaux de l'unité.

Annexe 01 : Bulletin d'évacuation sanitaire.

Bulletin d'Evacuation

Nom : Prénom : Matricule :

Unité :

Destination :

Structure :

Spécialité :

Moyen d'évacuation :

Délai d'évacuation :

Accompagnateur :

Observations :

Le Médecin

Annexe 02 : Compte rendu médical

COMPTE RENDU MEDICAL

Nom et prénom du malade :

Nature de l'urgence : Médicale Chirurgicale

Affection (diagnostiquée –suspectée) (1)

Accident du travail (O : Oui - N : Non)

Traumatisme localisé poly traumatisme

Brûlure : limitée Etendue

Pourcentage degré

Le patient est-il dans un état d'éveil

Le patient est-il dans un état de Coma Stade

Circonstances de l'accident :

Médication mise en cours :

Groupe sanguin

(1) Barrer la mention inutile

Antécédents pathologiques :

Affection chronique

Laquelle ? _____

Thérapeutiques suivies :

Le patient est-il allergique

- Un produit (2) :

Plusieurs(2) :

- Le patient suit-il actuellement un traitement

Produits prescrits :

Date :

Signature du médecin /Sonatrach

(1) à préciser

Annexe 03 : Etat portant coordonnées des différents intervenants lors d'une évacuation sanitaire

REGION ASL ALGER

Structure	Adresse	Interlocuteur	Téléphone	Fax
Région d'Alger	71, Chemin Cheikh Bachir El Ibrahim El Mouradia Alger	Standard	021.92.30.43 021.60.84.25 021.92.25.12 à 16	021.92.30.25
		Région d'Alger service Santé	021.60.86.66 Poste 5014 / 5015	021.60.86.66 021.92.59.39
		CRMT	Poste 3286	

Structure hospitalière	Adresse	Téléphone	Fax	Spécialité
CHU Mustapha	Place du 1er Mai 1945, Sidi M'Hamed, Alger	021.23.55.55	021 23 50 89	Multidisciplinaires
CHU Aissat Idir	BVD Abderrezak HAHAD Alger 16000 alger	021.97.98.00	/	Neurologie
CHU Ben Aknoun	Route Les Deux Bassins 16306 Ben Aknoun Alger	021.91.21.63 021.91.21.65	/	Multidisciplinaires
CHU Beni Messous	Rue Ibrahim HADJERAS Beni Messous, Alger	021.93.15.50 021.93.15.90	021.93.12.27	Multidisciplinaires
CHU Kouba	Bachir Mentouri 16208 KOUBA - Alger	021.28.33.33	/	Multidisciplinaires
CHU Bab El Oued	Boulevard Saïd Taouti, Bab El Oued, Alger	021.96.06.06 021.96.07.07	021 96 51 14	Multidisciplinaires
CHU Bologhine	BOLOGHINE 16107 - Alger	021.95.82.24 021.95.85.41	021.95.95.51	Multidisciplinaires
CPMC	Place du 1er Mai 1945, Sidi M'Hamed, Alger	021.23.66.66	/	Oncologie
HCA Ain Naadja	Ain Naâdja	021.54.05.05	/	Multidisciplinaires

71, Chemin Cheikh Bachir, EL IBRAHIMI - E. Mouradia / Alger - Tel : (021) 92-30-43 à 46

سوناطراك



sonatrach

Activité Liquéfaction & Séparation
Division GNL & GPL
Complexe GP1.Z

Politique Qualité, Environnement, Energie, Santé & Sécurité au Travail du Complexe GP1.Z

Le Complexe **GP1Z** est un Complexe de l'Activité Liquéfaction et

Séparation du Groupe SONATRACH, situé à Mers-El-Hadjadj à 40 km à l'Est d'Oran. Il a pour mission, la séparation et la réfrigération du GPL (Gaz du Pétrole Liquéfié : Propane et Butane), pour être commercialisé au niveau du marché national et international. Dénommé JUMBO-GPL, pour sa grande capacité de production, qui s'élève à neuf (09) millions de Tonnes Métriques, cette production est assurée par neuf (09) trains de séparation et réfrigération.



M. KHELIL Kamel
Directeur du Complexe
GP1.Z

Fiers de notre appartenance au groupe SONATRACH, nous nous adaptons aux principes arrêtés dans sa déclaration HSE, ainsi que la déclaration d'engagements QHSE de l'Activité Liquéfaction et Séparation.

La satisfaction de nos **Clients** et parties intéressées, la protection durable de notre environnement, la maîtrise de l'énergie, la protection de la santé et la sécurité des travailleurs sont les valeurs et les priorités qui animent notre engagement.

Pour ce faire **je m'engage à** :

- **Se conformer** aux exigences légales et réglementaires applicables, ainsi que toutes autres exigences auxquelles nous avons souscrit, y compris celles de l'organisme accréditeur.
- **Produire** conformément au plan assigné, en assurant la qualité, la quantité des produits finis, la sécurité des installations et la maîtrise de nos consommations énergétiques, tout en **priorisant la santé, la sécurité des travailleurs** et la protection de l'environnement
- **Réduire l'empreinte environnementale de nos activités** par l'amélioration de notre performance énergétique, **la réduction des émissions des gaz à effet de serre**, la conformité des rejets liquides et la gestion des déchets.
- **Garantir** la disponibilité, la fiabilité, la sécurité et le maintien de l'ensemble de nos installations.
- **Exercer** les activités du laboratoire en toute impartialité, et confidentialité.
- **Développer** les compétences de notre personnel, en menant des actions de formation.
- **Avantager** les achats écoresponsables.
- **Améliorer** en continue l'efficacité de notre système de management intégré, tout en impliquant notre personnel par l'information et la formation.

Ainsi, **je m'engage** à allouer les ressources humaines et matérielles nécessaires et optimales pour la mise en œuvre et le maintien de cette politique, et la réalisation des objectifs établis à tous les niveaux et dans toutes les fonctions.

Nous invitons chaque membre du personnel, fournisseurs et sous-traitants **au développement d'une culture HSE basée sur le retour d'expérience**, ainsi qu'au partage sans réserves de nos engagements et à s'impliquer au quotidien dans leur mise en œuvre.



Fait à Béthioua, le 01 MARS 2023
Le Directeur du Complexe GP1.Z

M. KHELIL Kamel

Le Directeur
du Complexe GP1Z
K. KHELIL

GP1Z-SMI-001 R1

L'Énergie du **changement**

سجل الحوادث المهنية

REGISTRE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

ENTREPRISE : SONATRACH المؤسسة :

Raison Sociale : COMPLEXE GPA/2 العنوان الاجتماعي :

ANNEE

1997

1998

1999

2000

2002 السنة

2003

2004

2005

2008

2009

2010

2011

سجل حوادث العمل

Registre des Accidents de Travail

الإسم واللقب للعامل المضرور Nom et Prénoms du Travailleur victime de l'Accident	تصنيف Qualifications	تاريخ وساعة الحادث Date Heure et Lieu de l'Accident	مدة عجز العامل الاحتمالية Durée d'Incapacité de Travail éventuelle
MOON- MOHAMMAD	TECH Process	18-05-97 à 16H30min	07 Jours
EL KASSOU MOHAMMAD	TECH electricien	20.05.97 à 10H30min	02 Jours
EL KASSOU MOHAMMAD	TECH electricien	20.05.97 à 10H30min	04 Jours
EL JANI MOHAMMAD	ING Mecanicien	15.06.97 à 14H20min	02 Jours
MOUENE ABOU	TECH Peleur	12.07.97 à 10H30min	04 Jours
MERITLY ISMAIL	ING Electricien	24.08.97 à 9H30min	00 Jours
MERITLY ISMAIL	ING Electricien	24.08.97 à 9H30min (RECHUTE le 09.09.97)	20 Jours
MERITLY ISMAIL	ING Electricien	24.08.97 à 9H30min	10 Jours
EL HAITEI OUST	el Haitei Oust	06.09.97 à 7H10min	00 Jours
M. MOHAMMED	TECH Mec Elct	28.09.97 à 9H30min	04 Jours
M. MOHAMMED	TECH Mec Elct	28.09.97 à 9H30min Plolowat le 12.10.97	06 Jours
M. MOHAMMED	TECH Mec Elct	28.09.97 à 9H30min Plolowat le 11.10.97	05 Jours
M. MOHAMMED	4	28.09.97 à 9H30min Plolowat le 8.10.97	03 Jours
BATI BENAMAR	Coordinateur Jors	16.11.97 à 12H00	15 Jours
BATI BENAMAR	Coordinateur Jors	Plolowat le 02.12.97	07 Jours



Visa de la Structure

AVIS DE CONTESTATION DU CARACTÈRE PROFESSIONNEL ⁽¹⁾

- D'un Accident D'une Maladie ⁽²⁾
 D'une Rechute D'une Lésion

Référence : AT

85121001366 -
 N° Immatriculation

M. EL ABIDI ARBI

N° Dossier

Nous vous informons que nous contestons le caractère professionnel de :

- L'accident survenu le : 06/02/24
 La maladie constatée le :
 La rechute intervenue le :
 La lésion invoquée comme imputable à l'accident du :
 et déclaré(e) le : 08/02/24 par :
 L'employeur
 La victime
 Les ayants droit
 Autres (préciser) : ⁽³⁾

Concernant M. :

Né(e) le : à :

Adresse :

Alors qu'il (elle) se trouvait au service de l'employeur : ⁽⁴⁾

Pour le motif suivant : du Attribuer le caractère professionnel

Une enquête est ouverte pour statuer sur le caractère professionnel ainsi contesté.

Vous devez vous présenter à nos services le :, muni de :

- Carte d'identité nationale
- Livret de famille

Fait à Bethous le 02/02/24

Le Directeur,

(1) Le présent avis est adressé dans tous les cas, à la victime ou ses ayants droit avec copie au déclarant.
 (2) Mettre une croix dans la case correspondante.
 (3) Nom et prénom(s) de la victime
 (4) Nom ou raison sociale de l'employeur

IMPORTANT : Les prestations des assurances sociales pourront être servies à titre provisoire tant que l'agence n'aura pas notifié sa décision définitive, sous réserve que les conditions d'attribution de ces prestations soient remplies



وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- حوادث العمل والأمراض المهنية -

إشعار إعتراضي للطابع المهني⁽¹⁾

لمرض لحادث (2)
لإصابة لمعاودة الضرر

تأثيرة المهنة

المرجع :

السيد(ة) :

رقم التسجيل

رقم الملف

نحيطكم علما بأننا نعرض على الطابع المهني لـ :

الحادث الذي وقع بتاريخ :
 المرض الملاحظ بتاريخ : (2)
 معاودة الضرر بتاريخ :
 الإصابة المتعلقة بالحادث الذي وقع يوم :
والمصرح به في تاريخ : من طرف :
 رب العمل.
 الضحية. (2)
 ذوي الحقوق.
 أطراف أخرى (وضح) :

المتعلق بالسيد(ة) (3) :

المولود(ة) بتاريخ :
العنوان :
حيث كان يوجد في خدمة صاحب العمل (4) :

للسبب التالي :

وأنه قد فتح تحقيق للبحث في الطابع المهني المعترض في شأنه لذا عليك ان تتقدم إلى
مصالحننا يوم : مصحوبا بـ :

- بطاقة التعريف الوطنية.

- الدفتر العائلي.

حرر بـ في،
المدير،

(1) وصل الإشعار هذا يرسل في كل الحالات إلى الضحية
أو ذوي القرار مع نسخة المصريح بالحادث.

(2) ضع علامة x في الخانة المناسبة.

(3) اسم ولقب الضحية.

(4) الإسم أو الطبيعة الإجتماعية لرب العمل.

هام : أداوات التأمينات الإجتماعية قد تقدم بصفة مؤقتة طالما الوكالة لم تبلغ القرار النهائي،
شريطة أن تكون شروط الإستفادة من الأداوات متوفرة.



DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL
 à compléter à la demande de l'assuré auprès du CNAS (080) 24.00.00
 par lettre recommandée avec accusé de réception
 ou plus tard 48 h. après l'accident

N° d'assuré :
 Code :

EMPLOYEUR

Imp. - CNAS 12.92 AT 1

Nom, prénom ou Raison social : **COMPLEXE GP1Z** N° employeur : **31 413941 59**

Profession : _____ Agence d'affiliation : _____

Adresse : **BP N°39 BETHIOUA**

N° Téléphone : _____

Chantier ou lieu de travail : **GP1Z** Commune : **BETHIOUA** Wilaya : **ORAN**

Nbre appr. De salarités finables. Au moment de l'accid 12

VICTIME

Nom, prénom : **EL ABIDI LARBI** N° d'immatriculation : **851211001366**

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : _____

Nationalité : **Algérienne** Pays d'origine : **Algerie** date de naissance : **10/12/85**

Adresse : **CITÉ 206 LOGT 64 GDYEL**

Qualification professionnelle (1) : **ING MECANIQUE N1** Date de recrutement : **20/08/2017** sexe : **M**

ACCIDENT

Date : **06/02/2024** jour de la semaine : **MARDI** 14 heures minutes

Nombre d'heure écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : **6 heures**

horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de **08h à 16h**

Lieu de l'accident (1) (2) : **STADE MARS EL HADJAJ**

Nature des lésions (1) : **FRACTURE**

Sigle des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté: droit ou gauche) (1) : **3ème métacarpe de la main droit** Élément matériel (1) : **LE BALLON**

Circonstances détaillées de l'accident : **La victime était en train de jouer un match de football en tant qu'un gardien de but dans le cadre de festivité du 24 fév. organisé par ASL SONATRACH et ce dernier a fait un arrêt d'une lourde frappe de balle avec sa main droite ce qui a causé la blessure**

Lieu ou a été transportée la victime : **CMS GP1Z**

Suite probable : **sans arrêt de travail** avec arrêt supérieur à 24 H., à compter du : **06/02/2024** DECES IMMEDIA

TEMOINS

1 - Identité : **FERGANE MENAOUER**

Adresse : _____

2 - Identité : **BELKAFOUF MOHAMED**

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 : _____

salaires de référence (1)

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATION	RETENUES		SALAIRE NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC SOCIALE	FISCALE		
01/01/2024	30jrs	160944,81	14485,03		83532,13	
31/01/2024						

Nom et prénom du signataire

fait à GP1Z le 08/02/2024

Signature:

QUESTION POSEES AU CONTRÔLE MEDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MEDICAL

(1) Voir au verso
 (2) RAYER LES MENTIONS INUTILES
 (INDIQUER LE PAYS LORSQUE L'ACCIDENT EST SURVENU A L'ETRANGER)



L
T
G

RAPPORT D'ACCIDENT DE TRAVAIL

VOLET 1

GP1/Z

INFIRMERIE : ACC. N°..... DATE : 06/02/24 HEURE : 14h...

IDENTITE DE LA VICTIME

NOM : EL ABID	DEPARTEMENT : INSPECTION
PRENOM : LARBI	FONCTION :
AGE :	ANCIENNETE DANS LA FONCTION :

A - DESCRIPTION SUCCINCTE DE L'ACCIDENT PAR LA VICTIME (si en état de le faire)

J'ai été touché par le tige de la ball par un joueur à l'adresse au niveau de la main droite, la rencontre est dans le cadre de Fête ville 24 Février organisée par NSL. J'étais gardien de but de GP27

B - TEMOINS OCCULAIRES	PREMIER	DEUXIEME
	NOM : FERGANÉ	NOM : BELKAFWI
	PRENOM : MENOUE	PRENOM : NOHAMED
	FONCTION : CHEF SECT. CULT	FONCTION : Chef. de Section Bg
	VISA :	VISA :

C - 1) SERVICE MEDICAL	DATE DES DEUX DERNIERS ACCIDENTS	
	AV. DERNIER	DERNIER :
ACCIDENT SURVENU	SIEGE DES LESIONS	NATURE DES LESIONS
1/ EN QUART DU MATIN	2/ TETE	3/ CONTUSION
1/ EN QUART DU SOIR	2/ YEUX	3/ ENTORSE
1/ EN QUART DE NUIT	2/ MAINS	3/ PLAIE
1/ EN JOURNEE NORMALE	2/ TRONC	3/ FRACTURE <i>fracture</i>
1/ EN HEURE SUPPLEMENTAIRE	2/ PIEDS	3/ OCCULAIRE
1/ DE TRAGET	2/ MEMB. SUP	3/ BRULURE
1/ AUTRES	2/ MEMB. INF	3/ INTOXYCATION
1/ PROLONGATION	2/ LOCALI. INTER	3/ BRUL/ PAR ELECTRICITE
1/ RECHUTE	2/ LOCALI. EXTER	3/ ASPHYXIE
	2/ POLYACCIDENTE	3/ AURES

C - 2) REMARQUES ET COMMENTAIRES :

DOCTEUR : _____ ou INFIRMIER (en absence du medecin) Mr _____

Fracture du 3^e metacarpe de la main droite

Dr. M. KALIL
Méd. du Travail
SONATRACH

ARRET : DU 07/02/24 (1 jour)

EVACUATION SUR _____

SOINS SUR PLACE

DATE : 07/02/24 HEURE : _____ VISA :

Dr. M. KALIL
Méd. du Travail
SONATRACH

DESTINATAIRE DU : INFIRMERIE) CHEF DIRECT DE LA VICTIME)

INFIRMERIE : ACC. N° DATE : 06/27/11 HEURE :

IDENTITE DE LA VICTIME	
NOM : ET ABIDA	DEPARTEMENT : INSPECTION
PRENOM : LARBI	FONCTION :
AGE :	ANCIENNETE DANS LA FONCTION :

A - DESCRIPTION SUCCINCTE DE L'ACCIDENT PAR LA VICTIME (si en état de le faire)

J'ai été touché par la tige de la pelle pendant un moment
 d'adversité sur un terrain de la main droite
 la main gauche dans le cadre de l'exécution de l'opération
 organisée par ASL j'étais gardien de nuit de GP1

B - TEMOINS OCCULAIRES	PREMIER	DEUXIEME
	NOM : FERGANI	NOM : BELKAFOR
PRENOM : HENOUER	PRENOM : MOHAMMED	
FONCTION : CHEF SER CULT	FONCTION : Chef de Section	
VISA :	VISA :	

C - 1) SERVICE MEDICAL	DATE DES DEUX DERNIERS ACCIDENTS
	AV. DERNIER DERNIER :

ACCIDENT SURVENU	SIEGE DES LESIONS	NATURE DES LESIONS
1/ EN QUART DU MATIN	2/ TETE	3/ CONTUSION
1/ EN QUART DU SOIR	2/ YEUX	3/ ENTORSE
1/ EN QUART DE NUIT	2/ MAINS	3/ PLAIE
1/ EN JOURNEE NORMALE	2/ TRONC	3/ FRACTURE
1/ EN HEURE SUPPLEMENTAIRE	2/ PIEDS	3/ OCCULAIRE
1/ DE TRAGET	2/ MEMB. SUP	3/ BRULURE
1/ AUTRES	2/ MEMB. INF	3/ INTOXYCATION
1/ PROLONGATION	2/ LOCALI. INTER	3/ BRUL/ PAR ELECTRICITE
1/ RECHUTE	2/ LOCALI. EXTER	3/ ASPHYXIE
	2/ POLYACCIDENTE	3/ AURES

C - 2) REMARQUES ET COMMENTAIRES :

DOCTEUR : _____ ou INFIRMIER (en absence du medecin) Mr _____

[] ARRET : DU AU [] EVACUATION SUR [] SOINS SUR PLACE	DATE	HEURE	VISA
	06/27/11		

DESTINATAIRE DU VOLET 3	INFIRMERIE.....) SERVICE DU PERSONNEL (SOCIAL)
-------------------------	--



CONVENTION DE STAGE N°.../....

Tel : 041 76 09 48/49/50

Fax : 041 76 09 56

Article 14: Durée de la Convention

La présente Convention est établie pour une durée de trente (30) jours pour un projet de fin d'étude avec une prolongation ou de quinze (30) jours pour un passage d'induction et d'information à compter de la date de sa signature.

Article 15: Entrée en vigueur

La présente Convention est établie en deux exemplaires originaux.
Une copie de la Convention est remise par L'Université à chaque stagiaire.
La présente convention entrera en vigueur et prendra ses pleins et entiers effets dès sa signature par les deux Parties.

Fait à, le **24 JAN. 2024**

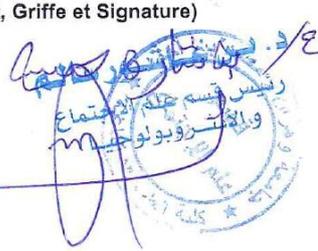
Sonatrach LQS

Unité GP1Z

Représenté par le Directeur

Pour L'Organisme d'accueil

(Nom, Cachet, Griffe et Signature)



سوناطراك



ATTESTATION DE STAGE

Activité Liquéfaction & Séparation
Direction Ressources Humaines
Département
Réf : 284/2024

Nous soussignés, Chef de Département RHU, attestons que :

Mademoiselle : **MOHAMMEDI SARA** Né (e) : 03/11/1996 à ARZEW

A suivi un stage pratique au **COMPLEXE GP1Z**

Période : Du 01/02/2024 Au 29/02/2024

Diplôme préparé : **MASTER 2**

Spécialité : **SOCIOLOGIE DE TRAVAIL**

Organisme : **COMPLEXE GP1Z**

La présente attestation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Oran, le 29/02/2024.



سوناطراك



sonatrach

Activité Liquéfaction & Séparation
Division GNL & GPL
Complexe GP1.Z
Département Ressources Humaines

FICHE D'APPRECIATION DU STAGIAIRE

Nom et Prénom du Stagiaire : Mohammedi SARA
Date et Lieu de Naissance : 03/11/1996 à : ARZEU
Université ou Département ou est inscrit : Ann 02, Sociologie
Diplôme Prépare : Master (9), Sociologie de travail
Dure du stage : 05/02/2024 à : 29/02/2024

	Appréciation	Observation
ASSIDUITE	17/20	Très Bien
CONNAISSANCE PRATIQUE	17/20	Très Bien
CAPACITE DE TRAVAIL	17/20	Très Bien
RAPPORT AVEC LES TRAVAILLEURS	17/20	Très Bien
CAPACITE D'IMAGINATION	17/20	Très Bien
COMPETENCE	17/20	Très Bien
INITIATIVE	17/20	Très Bien

Autres Appréciations : *élève sérieux*

Nombre de jour d'absence :

Chéf Département
Ressources Humaines
D. SETTOUL
29 FEV. 2024

SIGNATURE DU RESPONSABLE ENCADREUR :

TAHAN.
Le 29/02/2024

GP1.Z-R-009

سوناطراك



sonatrach

Activité Liquéfaction & Séparation
Division GNL & GPL
Complexe GP1.Z
Département Ressources Humaines

FICHE D'APPRECIATION DU STAGIAIRE

Nom et Prénom du Stagiaire : T. Ouati A. Smaa
Date et Lieu de Naissance : 15/05/2002 à Boutheb
Université ou Département ou est inscrit : Université 02, Sciologie
Diplôme Prépare : Master (02) Sociologie de travail
Dure du stage : 01/02/2024 à 29/02/2024

	Appréciation	Observation
ASSIDUITE	17/20	Très bien
CONNAISSANCE PRATIQUE	17/20	Très bien
CAPACITE DE TRAVAIL	17/20	Très bien
RAPPORT AVEC LES TRAVAILLEURS	17/20	Très bien
CAPACITE D'IMAGINATION	17/20	Très bien
COMPETENCE	17/20	Très bien
INITIATIVE	17/20	Très bien

Autres Appréciations : client sérieux.

Nombre de jour d'absence :

SIGNATURE DU RESPONSABLE ENCADREUR :

Chef Département
Ressources Humaines
D. SETTOUL
29 FEV. 2024

A. HAN
29/02/2024

GP1.Z-R-009

سليطون



Activité Liquéfaction & Séparation
Direction Ressources Humaines
Département
Réf : 332/2024

ATTESTATION DE STAGE

Nous soussignés, Chef de Département RHU, attestons que :

Mademoiselle : **TOUATI ASMAA** Né (e) : 15/05/2002 à BOUTLILIS

A suivi un stage pratique au **COMPLEXE GP1Z**

Période : Du 01/02/2024 Au 29/02/2024

Diplôme préparé : **MASTER 2**

Spécialité : **SOCIOLOGIE DE TRAVAIL**

Organisme : **COMPLEXE GP1Z**

La présente attestation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Oran, le 29/02/2024.



29 FEV. 2024

الملخص:

من خلال مذكرة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، تناولنا بالبحث السوسيولوجي دور التكوين في التقليل من حوادث العمل بمؤسسة سوناتراك بوهران.

في هذا الصدد، تتأثر البنية الداخلية و الخارجية للمؤسسة الصناعية سوناتراك كغيرها من المنظمات بحوادث العمل، مما يدفعها لاتخاذ جملة من الإجراءات الوقائية و وسائل الحماية من خلال التكوين، ذلك بقياسها على هرم الإحتياجات لأبراهام ماسلو MASLOW Abraham.

يعتبر التكوين بمؤسسة سوناتراك من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من حوادث العمل، فالإلتزام بقواعد السلامة المهنية و المشاركة في الحملات التحسيسية للوقاية من مخاطر العمل يضمنه التكوين الاستباقي و الانصاف l'équité في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

الكلمات المفتاحية: المخاطر المهنية – حوادث العمل – التكوين الاستباقي – ضغوط العمل – مؤسسة سوناتراك.

➤ **Résumé :**

A travers notre mémoire de master en sociologie de l'organisation et du travail, nous avons traité de la recherche sociologique sur le rôle de la formation dans la réduction des accidents du travail chez SONATRACH à Oran.

A cet égard, la structure interne et externe de l'entreprise industrielle SONATRACH, comme d'autres organisations, est affectée par les accidents du travail, ce qui la pousse à prendre un certain nombre de mesures préventives et de moyens de protection par la formation, mesurés par rapport à la pyramide des besoins d'Abraham MASLOW Abraham.

La formation chez SONATRACH est l'un des moteurs de la prévention proactive des accidents du travail, car le respect des règles de sécurité au travail et la participation à des campagnes de sensibilisation à la prévention des risques professionnels sont garantis par une formation proactive et l'équité dans l'attribution des tâches et des responsabilités et la motivation matérielle et morale, par exemple, élève le moral psychologique des différents acteurs professionnels de l'institution et crée en eux des sentiments de solidarité professionnelle, d'harmonie et de conscience professionnelle collective.

➤ **Mots clés :** Risques professionnels – accidents du travail – formation proactive – stress au travail – SONATRACH.

➤ **Abstract :**

Through our master's thesis in the sociology of organization and work, we dealt with sociological research on the role of training in the reduction of occupational accidents at SONATRACH in Oran.

In this regard, the internal and external structure of the industrial company SONATRACH, like other organizations, is affected by occupational accidents, which pushes it to take a number of preventive measures and means of protection through training, measured against the pyramid of needs of Abraham MASLOW Abraham.

Training at SONATRACH is one of the drivers of the proactive prevention of occupational accidents, as compliance with occupational safety rules and participation in awareness campaigns on the prevention of occupational risks are guaranteed by proactive training and fairness in the allocation of tasks and responsibilities and material and moral motivation, For example, it raises the psychological morale of the various professional actors in the institution and creates in them feelings of professional solidarity, harmony and collective professional conscience.

➤ **Key words :** Occupational risks – occupational accidents – proactive training – stress at work – SONATRACH.