



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع العمل والتنظيم

موسومة بـ:

دور الأمن والسلامة المهنية في تقليص أخطار العمل والأمراض المهنية

دراسة ميدانية بشركة تيمادنيين للياجور بادرار

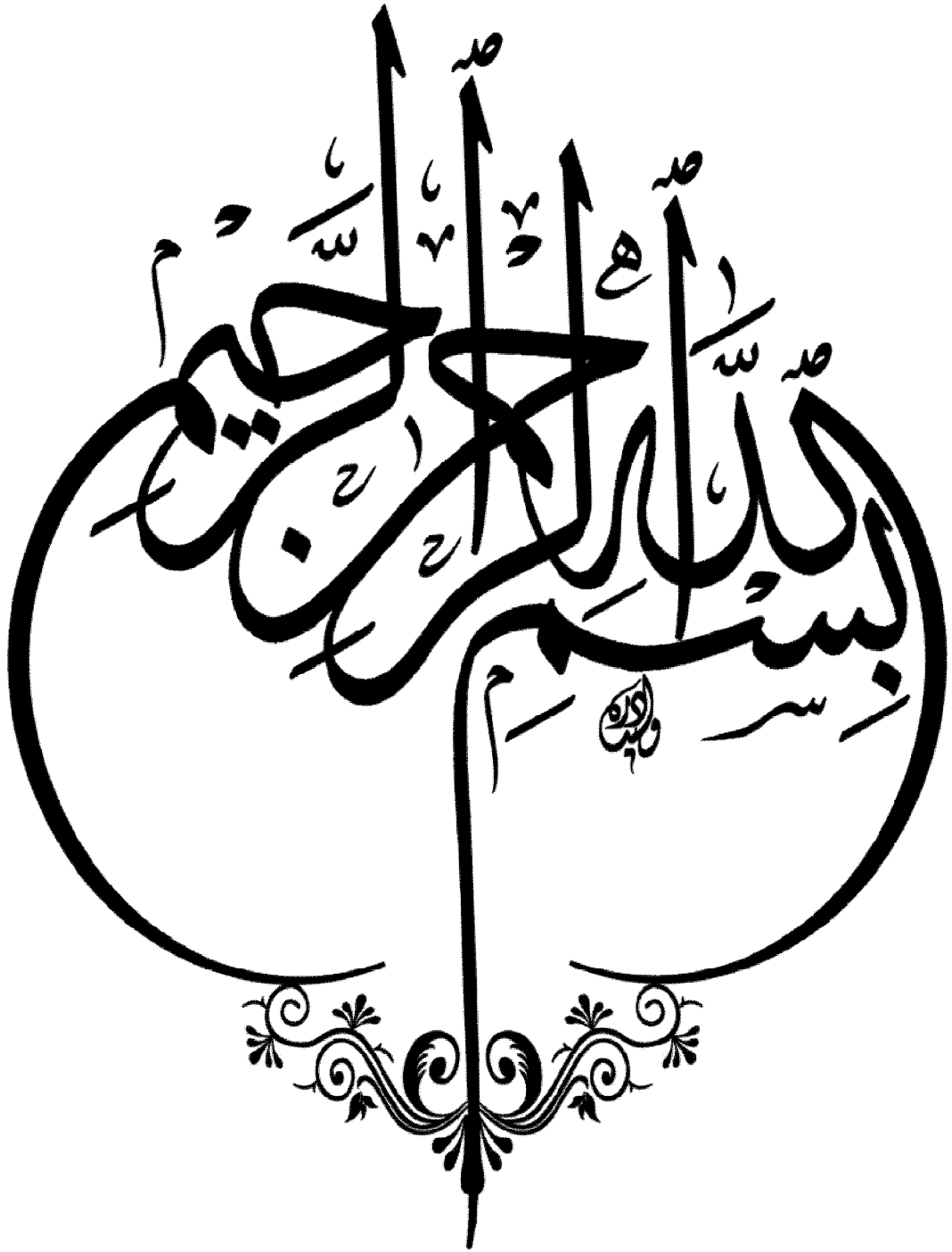
إشراف:
أ/د - بوزيدي الهواري

إعداد الطالب:
بكادي إسماعيل

أعضاء لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	اسم و لقب الأستاذ
جامعة وهران 2	رئيسا	أستاذ محاضر أ	أ.بن طرمول عبد العزيز
جامعة وهران 2	مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	أ.بوزيدي الهواري
جامعة وهران 2	مناقشا	أستاذ محاضر أ	أ.مالك شليح توفيق

السنة الجامعية: 2017-2018



الإهداء

لبسم الله الرحمان الرحيم

(وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

صدق الله العظيم

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك،.....ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك،.....ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك،.....ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة.....ونصح الأمة.....إلى نبي الرحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلفه الله بالهيبة والوقار.....إلى من علمني العطاء بدون انتظار....إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.....أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار، وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم، وفي الغد، وإلى الأبد.....

والدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة،.....إلى معنى الحب، وإلى معنى الحنان، والتفاني..... إلى بسمه الحياة، وسر الوجود.

إلى من كان دعائها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي، إلى أغلى الحبايب.

أمي الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي.

أخواتي

كلمة شكر

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة، في الحياة الجامعية، من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها، في رحاب الجامعة، مع أساتذتنا الكرام، الذين قدموا لنا الكثير، باذلين بذلك جهودا كبيرة، في بناء جيل الغد، لتبعث الأمة من جديد.....

وقبل أن نمضي أتقدم بأسمى آيات الشكر، والامتنان، والتقدير، والمحبة، إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة.....

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم، والمعرفة....

إلى الأساتذة الكرام، في كلية علم الاجتماع، ونتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور(بوزيدي الهواري) الذي تفضل بإشراف على هذه المذكرة، فجزاه الله عنا كل خير، فله منا كل التقدير، والاحترام.....

إلى كل عمال المكتبة الجامعية بوهران 2، وإلى كل طالب علم.

إلى أصدقائي الرائعون.....رسالة شكر وعرفان، أطيرها لكم لوقوفكم بجانبني دوما، فلو غبتم عن ناظري يوما، فانتم في القلب، اذكر أيام الشدائد، حينما لم تفارقوني لحظة، بل كنتم خير عون، وسند وناصح، ما أجمل تلك الأيام بكل ما فيها، فلقد كنتم كالسكر الذي يذهب مرارة العيش، ويسلي النفس، ويشد من أزهارها، سعادتي كبيرة بكم، ولن أتخلى عنكم.

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل، ونسال الله تعالى أن نكون قد وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع.

فهرس المحتويات	
أ	البسمة
ب	الإهداء
ت	كلمة شكر
ث،ج،ح،خ	فهرس الموضوعات
د،ذ،ر	فهرس الجداول
مقدمة عامة	
2	الإشكالية
3	الفرضيات
3	دوافع اختيار الموضوع
4	أهمية الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	الإطار المفاهيمي
7	الدراسات السابقة

الفصل الأول: سوسولوجيا الخطر	
10	1-1- الأمن والسلامة المهنية
10	1-1-1- مفهوم الأمن والسلامة المهنية
13	2-1- أهمية الأمن والسلامة المهنية
14	3-1- أهداف الأمن والسلامة المهنية
15	4-1- الأمن والسلامة المهنية في النظريات الإدارية
18	5-1- بعض الهيئات الوصية وتشريعات الأمن والسلامة المهنية
20	6-1- دور الأمن والسلامة المهنية في تقليص حوادث العمل
22	2-1- أخطار العمل والأمراض المهنية
22	1-2-1- حوادث العمل
22	1-1-2-1- تعريف حادث العمل
24	2-2-1- تصنيف حوادث العمل
26	3-2-1- النظريات المفسرة لحوادث العمل
28	4-2-1- أسباب حوادث العمل
31	5-2-1- الاحتياجات و الإجراءات الكفيلة بمنع الحوادث وتقليلها
34	6-2-1- بعض عواقب حوادث العمل
35	3-1- الأمراض المهنية
35	1-3-1- تعريف الأمراض المهنية
37	2-3-1- تصنيف الأمراض المهنية

39	1-3-3- أسباب الأمراض المهنية:
40	1-4-3- طرق الوقاية من الأمراض المهنية
42	1-5-3- التمييز بين المرض المهني وحادث العمل
الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة	
46	1-2- تقديم عام لشركة تيمادين للأجور
46	2-1-1- التعريف بالمؤسسة
47	2-2-1- أهداف شركة تيمادين للأجور
48	2-3-1- دراسة الهيكل التنظيمي لشركة تيمادين للأجور
50	2-2: المنهج المتبع للدراسة
50	2-2-1- الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع
51	2-2-2- مجتمع وعينة الدراسة
52	2-3-2- مجالات الدراسة والأدوات المستخدمة
54	2-3- عرض وتحليل نتائج الدراسة
54	2-1-3- عرض وتحليل البيانات الشخصية
58	2-2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
66	2-3-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
75	2-4-3- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
76	2-5-3- النتائج العامة

فهرس المحتويات

77	2-3-6- اقتراحات وتوصيات الدراسة
80	خاتمة

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
54	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	01
55	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	02
55	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية.	03
56	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	04
57	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.	05
58	يبين استجابات العمال حول: هل يتوفر لديكم الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل داخل المؤسسة.	06
59	يبين استجابات العمال حول: هل توفر لكم المؤسسة وسائل الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين.	07
60	يبين استجابات العمال حول: ما هي الجهات التي لها دور في مراقبة الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين.	08
60	يبين استجابات العمال حول: هل توفر لكم المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.	09
61	يبين استجابات العمال حول: هل توفر لكم المؤسسة بيئة عمل آمنة لجميع المستويات الوظيفية.	10
62	يبين استجابات العمال حول: كيف ترى التعليمات والنصائح التي تقدم لكم من طرف لجان الأمن والسلامة المهنية.	11
62	يبين استجابات العمال حول: هل تجد صعوبة كبيرة في تطبيق جميع النصائح والإرشادات الخاصة بالأمن والسلامة المهنية.	12

63	يبين استجابات العمال حول: هل أنت منضبط بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لك من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية	13
64	يبين استجابات العمال حول: هل تغيرت سلوكياتكم بعد تلقيكم نصائح وإرشادات من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية	14
65	يبين استجابات العمال حول : هل أنت منضبط بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لك من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية . هل تغيرت سلوكياتكم بعد تلقيكم نصائح وإرشادات من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية .	15
66	يبين استجابات العمال حول: كيف ترى علاقتك مع الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية.	16
67	يبين استجابات العمال حول: ما هي عدد الوفيات التي نتجت عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة.	17
67	يبين استجابات العمال حول: ما هي عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة.	18
68	يبين استجابات العمال حول: ما هي نوعية هذه الإصابات.	19
69	يبين استجابات العمال حول: كيف ترى معدل الحوادث والأمراض في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة.	20
69	يبين استجابات العمال حول: في نظرك أسباب هذه الحوادث والأمراض والإصابات.	21
70	يبين استجابات العمال حول: هل تقوم مؤسستكم بمراقبة ظروف العمل والتعرف على مسببات هذه الحوادث والأمراض.	22
71	يبين استجابات العمال حول: هل تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية	23
71	يبين إذا كان نعم كيف تقدم لكم ؟ على شكل :	24

72	يبين استجابات العمال حول: هل تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية. - كيف تقدم لكم؟ على شكل:	25
73	يبين استجابات العمال حول: هل تضع لكم المؤسسة خططا وإجراءات للحوادث المهنية والأمراض المهنية والحالات الطارئة.	26
74	يبين استجابات العمال حول: هل يساهم العامل بنفسه في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.	27

مقدمة عامة

إن موضوع الأمن والسلامة المهنية، من بين المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف المختصين، وأرباب العمل، وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية، مطلع القرن العشرين، نتيجة التقدم التكنولوجي السريع، الذي شهده العالم، والتوجه الكبير نحو القطاع الصناعي، وذلك باعتباره إستراتيجية فعالة في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، وفي التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، من جهة أخرى، فالمراقب لقضايا السلامة والصحة المهنية، في المنشآت الصناعية يلاحظ القدر الكبير من المخالفات لقواعد السلامة المهنية، في هذه المنشآت، ويلاحظ أيضا دون أدنى عناء غياب وتناسي الأهمية لتطبيق أنظمة السلامة لدى الكثير من المنشآت، ولاشك أن إهمال مثل هذه القواعد، يؤدي بحيات العديد من العمال، وإصابة البعض الآخر بعاهات مستديمة، نتيجة للحوادث والإصابات، التي تقع أثناء تأديتهم لأعمالهم، والتي من الطبيعي أن تحصل وبكثرة في بيئة عمل لا تتمتع بأدنى مقومات المحافظة على حياة الإنسان، ومستقبله، كما أن مكان العمل يكون زاخرا بالأماكن الخطيرة حيث نجد الماكينات، وخطوط الإنتاج، بكل عناصرها الميكانيكية، والكهربائية، والكيميائية الخطيرة، ومكشوفة وتصل إليها أيدي العاملين، والزائرين، على حدا سواء، كما أن البنية التحتية لا تنطبق عليها ادني معايير السلامة.

1- الإشكالية :

وتطبق قواعد السلامة المهنية ضمن الأنشطة الصناعية، واهتماما من الجهات الوصية بالاطلاع على التفاصيل الدقيقة لمواصفات العمل، ومحاولة نشر الوعي الوقائي، والتحسين داخل المؤسسة الصناعية، ونظرا للاحتكاك بين عوامل الإنتاج المادية والبشرية، ظهرت سياسة الوقاية والأمن الصناعي، كمدخل جديد للتقليل من الحوادث، والأخطار المهنية، مرتكزة على توفير جو امن وصحي للعمال، مع ضمان أعلى مستوى من السلامة الصناعية، بتطبيق أنظمة حديثة لأمن أداة العمال، وهو ما تشير إليه الدراسة الحالية من الواقع .

ولقد كان لانتشار المخاطر ووجوده في حياتنا، كلازمة من لوازم الحياة، لذا فالواقع فرض علينا ضرورة الانتباه، والاحتياط، والعمل على الحد من تفاقمها، وتفاعلها، قصد ضمان الاستمرارية والأمان، ولتحقيق ذلك وجب التفكير في الأنماط، والأساليب الناجعة للتصدي لها، أو التقليل منها، ولعل من بينها تلك ما يعرف بإدارة المخاطر، التي تعتبر احد المداخل الأساسية في التنظيم الإداري الحديث، لمواجهة إشكالية التعامل مع المخاطر التي يواجهها كل من الأفراد والمؤسسات، وبالتالي المجتمع، وهذا باستخدام الأساليب، والخطط، والمشاريع الدقيقة، لمنع تحققها، بهدف تحقيق أعلى درجة من مستويات الأمن، والسلامة، في المنظمة.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الإشكال التالي :

ما هو الدور الذي يلعبه الأمن والسلامة المهنية، للتقليل من أخطار العمل والأمراض المهنية بشركة تيمادنيين للأجور بأدرار؟

الأسئلة الفرعية :

- ما هو واقع الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة الصناعية ؟

- هل توجد علاقة بين الأمن والسلامة المهنية وحوادث العمل والأمراض المهنية؟

2- الفرضيات :

- عدم التزام العمال بقوانين نظام الأمن و السلامة المهنية يُصعب من مهمة تطبيق هذا النظام لدى المؤسسة .

- يساهم الأمن والسلامة المهنية في تقليص حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال تخفيض درجة الخطورة ودرجة تكرارها لدى المؤسسة.

3- دوافع اختيار الموضوع :

- محاولة لفت اهتمام مسئولى المؤسسات الاقتصادية العامة، والخاصة لنظام الأمن والوقاية داخل مؤسساتهم .

- انه جاء كإشعار مسئولى المؤسسات الصناعية الجزائرية، قصد إعادة الاعتبار، وضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره محور العملية الإنتاجية .

- نقص الاهتمام بموضوع الأمن والسلامة المهنية، وخصوصا الجانب التوعوي والتدريبي منها بالمؤسسات.

- الأهمية العلمية التي يكتسبها الموضوع، خاصة في ظل التطورات والتغيرات التي يشهدها المجتمع بصفة مستمرة، ونظرا لأهمية العنصر البشري، الذي يمثل الركيزة الأساسية لبناء وتطور المجتمع، على مستوى كافة أنساقه.

- معرفة أهم الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل، والإمراض المهنية، والتي تشكل خطرا على العمال.

4- أهمية الدراسة :

- الاهتمام بالعاملين وتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والأمراض المهنية، حيث تمثل هذه الأخيرة مشكلة كبيرة تواجه الإدارة لكونها تنطوي على خسائر كبيرة في العنصرين المادي، والبشري .

- ضرورة وجود الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة لتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك لتوفير بيئة عمل سليمة، والإمكانيات الصحية المطلوبة، من خلال هذه البرامج لحماية المورد البشري، وجعله يتمتع بكل مقومات الكفاءة والفعالية في أدائه، من جهة والحفاظ على إنتاجيته من جهة أخرى، ويؤدي تطبيق الأمن والسلامة المهنية إلى استمرارية أي مؤسسة، من خلال تفادي المخاطر الصناعية وإصابات العمال بالحوادث والأمراض .

5- أهداف الدراسة :

- محاولة معرفة مدى استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب والتوعية، الخاص بمجال الأمن والسلامة المهنية، في وقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تسليط الضوء على واقع برامج الأمن المهني بالمؤسسة لإبراز نقاط القوة والضعف .

- الإلمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية.

- تحديد الدور الفعال لنظام السلامة، في قياس المخاطر الفنية للعمل.

- التطرق إلى مختلف سياسات، وأساليب الأمن، والسلامة المهنية، المتبعة من طرف المؤسسة .

- السعي للتعرف على المعوقات التي يواجهها نظام الأمن، والسلامة المهنية .

- تحليل حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، واهم الإجراءات التي تتبعها في تقليصها .

6- الإطار المفاهيمي :

● **تعريف الأمن:**¹ يعرف بأنه توفير بيئة عمل آمنة، وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر، الذي يتعرض له الفرد العاملين في المؤسسات .

- **التعريف الإجرائي:**

هو تامين المنشأة، وفق نظام امني محكم، بسواعد رجال لديهم الكفاءة، والتدريب العالي، والإدراك الذهني، والإحساس.

● **تعريف السلامة:**² تعرف السلامة المهنية، بأنها مجموعة من الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات، ومحاولة منع وقوع الحوادث، أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم .

- **التعريف الإجرائي :**

هي توفر الوقاية من خطر محدد، وهي المحافظة على الأرواح، والممتلكات والبيئة، باتخاذ الاحتياطات الوقائية لمنع حوادث العمل، من خلال برامج وقائية، وتوفير بيئة آمنة للمتواجدين فيها.

● **تعريف الحادث:**³ هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وطرا في إطار علاقة العمل .

¹ جسيم الطائي يوسف وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل،الوراق للنشر والتوزيع،عمان ، الأردن ،ط1،2006، ص 454.

² الحادي عبد الله عيسى :نظرة عامة على السلامة العامة ،مركز الإعلام الأمني،ص 3.

³ الواسعة صالح زرار : الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة منتوري ،قسنطينة، العدد 30 ديسمبر2008، ص 166.

التعريف الإجرائي: الحادث هو كل حادث غير متوقع، يقع أثناء العمل، نتيجة عوامل مادية أو بشرية، تؤدي إلي تعطل النشاط المبذول لفترات طويلة، أو قصيرة المدى، والتي تلحق أضرار لعناصر العملية الإنتاجية.

تعريف المرض المهني:⁴ المرض المهني، هو المرض الناتج عن تفاعلات أو ترسبات المواد والروائح وما شابهها، ويكون تحديد أنواعها حسب دفتر الأمراض المهنية المحدد من طرف الضمان الاجتماعي، ووزارة العمل، والنظام الجديد، أراد أن يحدد أكبر عدد من الأمراض المهنية، التي تصيب العامل في مكان عمله.

التعريف الإجرائي:

يقصد بالمرض المهني، كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة، أو تسمم يحدث بسبب المواد المستعملة في مهن معينة، يجب اعتبارها بمثابة مرض مهني، وذلك إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة.

● **تعريف المخاطرة:**⁵ تعني التنبؤ بالكارثة، أي أن المخاطرة تتعلق بإمكانية أن تطرأ أحداث، وتطورات مستقبلية، وهي تستحضر حالة عالمية، لا توجد حتى الآن.

التعريف الإجرائي:

هي احتمال حدوث شيء غير مرغوب فيه.

● تعريف الأخطار المهنية:

هي كل ما يهدد سلامة، وامن، وطمأنينة العامل، في موقع عمله. أو هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن أن تسبب للعامل الإصابة، أو الإعاقات، أو الأمراض المهنية، من جراء وجوده فيها، أو من خلال تعرضه لها.

التعريف الإجرائي:

الأخطار المهنية، هي كل ما يعرض العامل إلى حوادث، وأمراض خطيرة، في بيئة عمله.

⁴ منجل جمال: الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، جامعة باجي مختار، عنابة، التواصل عدد 26/جوان 2010. ص 205.

⁵ اولريش بيك: مجتمع المخاطر العالمي، بحثا عن الأمان المفقود، المركز القومي لترجمة، ط1، القاهرة، 2013، ص33.

⁶ بكر اوي عيد العالی: دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد32، جانفي 2018، ص 268.

7- الدراسات السابقة :

وقد تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا منها:
1- بوخمخ عبد الفتاح، علي موسى حنان، مداخلة بعنوان: اثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل Henkel الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة 10-11 نوفمبر 2009، وخلصت المداخلة إلى أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار، يمكن أن تلحق بها ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية .

تؤثر الحوادث والأمراض المهنية سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف المباشرة وغير المباشرة المترتبة عنها، وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية بالمركب التابع لمؤسسة هنكل الجزائر.

تهدف المؤسسة هنكل الجزائر لرفع كفاءتها الإنتاجية وأدائها، يجب عليها الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وتوفير ظروف العمل المناسبة للتقليل من الأخطار المهنية.

اهتمام الدراسة بتعريف حوادث العمل وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة، وكذا تعريف الصحة والسلامة المهنية فقط.⁷

3- محمد زرقون، الحاج عرابة بعنوان: التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات (ensp) 2002-2012) مقال منشور، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى أهمية استخدام التسيير التنبؤي لتقدير عدد حوادث العمل المتوقعة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، من خلال دراسة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمة الآبار، حيث تم الاعتماد على السلسلة الزمنية المعطاة والخاصة

⁷ هدار بختة : دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليندر غاز الجزائر وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة 2011-2012، ص 3.

بإحصائيات عدد حوادث العمل التي وقعت في المؤسسة خلال الفترة (2002-2011)، من أجل تقدير معالم مركبة الاتجاه العام واستنتاج المعادلة التي تسمح بتقدير عدد حوادث العمل يمكن حدوثها في السنوات الموالية، مما يسمح للمؤسسة باتخاذ الإجراءات الاحترازية المناسبة للتقليل من الآثار السلبية لهذه الحوادث والحفاظ على مواردها البشرية التي هي معرضة في أي لحظة لحوادث العمل.⁸

⁸ عماري إدريس ، دور نظام الأمن والسلامة المهنية في تقليص حوادث وإصابات العمل داخل المؤسسة النفطية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقة ، 2014-2015، ص 11.

الفصل الأول

1- سوسيولوجيا الخطر

1-1- الأمن والسلامة المهنية

2-1- أخطار العمل

3-1- الأمراض المهنية

يعتبر الأمن والسلامة المهنية القناع الواقي الذي يحمي الإنسان من المخاطر المهنية، حيث تهدف إليها جميع المنظمات الصناعية و الخدماتية بشكل عام، للحفاظ على عناصر الإنتاج خاصة المورد البشري ، الذي يعتبر المورد الاستراتيجي لجميع المؤسسات، وهذا من الاستقرار الانفعالي، ونفسي، وشعورهم بالأمان، مما ينعكس إيجابا على الإنتاج والإنتاجية، ومن أجل تحقيق ذلك، وضعت مجموعة من الإجراءات للصحة والسلامة المهنية، لحماية العامل من المخاطر المهنية، وحوادث العمل والأمراض المهنية . حيث سنتناول في هذا الفصل مفهوم الأمن والسلامة المهنية، بالإضافة إلى أخطار العمل والأمراض المهنية.

1-1-1- الأمن والسلامة المهنية

1-1-1- مفهوم الأمن والسلامة المهنية

تعريف الأمن : هو شعور الفرد أو الجماعة بالطمأنينة، وإشاعة الثقة والمحبة فيما بينهم، بعدم خيانة الأفراد لبعضهم البعض، والقضاء على الفساد، بإزالة كل ما يهدد استقرارهم وعيشتهم، وتلبية متطلباتهم الجسدية والنفسية، لضمان قدرتهم على الاستمرار في الحياة بسلام وأمان.¹

1-1-2- تعريف الأمن الصناعي : يمكن تعريف الأمن الصناعي عالميا بأنه الصحة والسلامة المهنية، حيث يعني الأمن الصناعي بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في أماكن العمل، وذلك عن طريق الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة، التي قد تنشأ في المراحل المختلفة، التي تمر بها العملية الإنتاجية، منذ البدء في التفكير في اختيار موقع المنشأ، إلى آخر مرحلة من المراحل الإنتاج، مع وضع تدابير السلامة الوقائية، التي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع هذه المخاطر، والعمل على تطويقها، والحد من انعكاساتها عند حدوثها، ولا شك أن الهدف من كل هذه التدابير هو توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري، الذي يعتبر

¹ .13 : 11 ,a , 24/04/2018 , مفهوم الأمن / <http://www.mawdoo3.com/>

بمثابة المحور الأساسي في العملية الصناعية، لكل هذه التدابير الوقائية، بما يكفل تحقيق الإنتاجية، ويؤمن أسباب التقدم، والازدهار.²

ويعرف الأمن الصناعي بأنه عبارة عن إجراءات يتم اتخاذها من أجل ضمان حماية المنشآت الصناعية، وضمان سلامة ممتلكاتها، سواء الآلات، والمعدات، وسلامة الموظفين الذين يعملون بها، وهذا ما يعزز بقائها، ويسهم في زيادة أرباحها.

ومن خلال هذه التعاريف نتوصل إلى أن الأمن الصناعي، يعتمد على الأساليب الوقائية، من أجل تقليل وقوع الحوادث في المؤسسات، والمنشآت الصناعية، وهذا كله من أجل تقليل حجم التكلفة الاقتصادية، التي تنفقها المؤسسات لإصلاحها، ومن ناحية أخرى، يعتبر بمثابة درع واقى للعاملين بهذه المؤسسات، ووسيلة هامة للمحافظة على الكفاءات.³

1-1-3- تعريف السلامة المهنية : تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية، والنفسية، ووقايتهم من أخطار المهنة .

وعرفت أيضا : سياجات الأمان، واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات، والتي لم يعد هناك شك في انها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها، ولما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل، والأمراض المهنية .

ويعرفها رستم لطفي : كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية، والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل.⁴

ويقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر، الذي تسببه لهم حوادث العمل، وفي مقدمهم هذه العنصر البشري.⁵

ومن التعريفات المقبولة في السلامة المهنية، هي مجموعة الإجراءات، والاحتياطات الوقائية التي تتخذ أو تتبع بكفاءة عالية في التخطيط، والتصميم والإشراف والتنفيذ

² عياش إبراهيم محمد: السلامة المهنية في العمل، ط1 دار المشرق، الأردن، 2008، ص 13.

³ https:// www.almsal.com/post/452375 , 24/04/2018,a,12:3.

⁴ نوار ماجدة : فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم النفس تخصص العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص 11.

⁵ عماري إدريس: المرجع السابق، ص 4.

والتشغيل والصيانة، لضمان سلامة المنشأة الصناعية، والاطمئنان على حسن سير العمل.⁶

وتعرف السلامة المهنية بأنها توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة، للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة، وهي الإنسان والآلة والمادة، وإحاطتها بسياج من الأمن، ضمن إشاعة جو من السلامة، والطمأنينة في بيئة العمل.⁷

ويقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر، الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً، كالكسور بكافة أنواعها، والجروح، والحروق، والاختناق..... الخ.⁸

⁶ أبو شامة عباس: الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، 1999، ص43.
⁷ المغني اميمة صقر: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، 2002، ص15.
⁸ عقيلي عمر وصفي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن عمان، 2005، ص 570.

1-2- أهمية الأمن والسلامة المهنية

تتمثل أهمية السلامة المهنية في التالي :

1-2-1- تقليل تكاليف العمل :إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث ، والأمراض المهنية، هذه الحوادث تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية، والمعنوية، المتضمنة في التعويضات المدفوعة للعاملين، أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل .

1-2-2- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب، والخالي من المخاطر، المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، أن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة، في المنظمات الصناعية، ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية، إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة، وكذلك الزبائن المتعاملين معها .

1-2-3- توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة، والمعدات الواقية، واستخدام السجلات النظامية، حول أية إصابة أو حوادث وأمراض .

1-2-4- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية، والصحية السمعية الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء، والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.⁹

1-2-5- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية : إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة، وكذلك الزبائن المتعاملين.¹⁰

⁹ المغني اميمة صقر :المرجع نفسه ،ص 17 .
¹⁰ عماري إدريس ،المرجع السابق ،ص5 .

3-1 أهداف السلامة المهنية

تتلخص أهداف السلامة المهنية ب:

1-3-1- يتم تحقيق أهداف السلامة المهنية في حماية الأفراد بالاتي:

أي حماية الأفراد من المخاطر، وذلك من خلال :

توعية وتشجيع العاملين على الالتزام بسلوكيات العمل الصحيحة والامنة.¹¹

– إزالة الخطر من منطقة العمل.

– تقليل الخطر إذا لم تتم إزالته .

– توفير معدات الوقاية الشخصية: مثل واقيات السمع لتجنب الضجيج ، الكمامات المفلترية لتجنب الغازات.....الخ.

ب – توفير جو مهني سليم ، وبيئة عمل آمنة ،تحقق الوقاية من المخاطر.

ج – خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل، وأهمية الالتزام بقواعد السلامة، والتي من شأنها تدعيم السلامة المهنية ،وكذلك رفع معنويات العاملين ،وزيادة ثقتهم بأنفسهم ،وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

1-3-2- حماية المنشأة: من خلال حماية المنشأة بما تتضمنه من مواد وآلات ومعدات ،من المخاطر الممكن حدوثها كالصدم والحريق،وكذلك تخفيض كلفة الإنتاج،من خلال توفير الأموال، التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات،ومصاريف علاج،ونقل، وإصلاح، واستبدال المعدات والأجهزة،أو المنشآت التي تتعرض للتلف.¹²

1-3-3- العلاج والتأهيل : ويمثل هذا الفرع بسرعة علاج، وتأهيل ورعاية العامل المصاب، وضمنان عودته إلى العمل السابق، كلما أمكن ذلك كما يتضمن هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله.¹³

¹¹ Gomes, Luis Rand David, Galkin and Cardy, Robert I, Managing Human Resource, Prentice-Hall International Inc USA, 1998 p491.

¹² العريضي صفاء عبد الله: برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاية الإنتاجية ،رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس الصناعي ،جامعة دمشق، 2013- 2014 ،ص 14.

¹³ غول محمد عادل: دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في المسار علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015،ص 52.

1-4-4- الأمن والسلامة المهنية في النظريات الإدارية

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع السلامة المهنية واختلفت تحليلها لهذا الموضوع حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر واهم النظريات ما يلي :

1-4-1- نظرية سلم الحاجات (لماسلو maslaw)

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الإنسان، وأن عملية إشباع الحاجات يؤدي إلى السعي لإشباع حاجة أخرى، وقد قسم ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام، تتدرج حسب أهميتها تبدأ بالحاجات الطبيعية، كالطعام، اللباس، السكن..... الخ ثم تليها في الأهمية احتياجات الأمن، والحماية، فشعور الإنسان بالأمن والحماية من المخاطر، أيا كان نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرها، ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء، ثم حاجات تأكيد الذات .

يرى بعض العلماء أن حاجات إشباع الأمن، هي أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها، إذ أفردت هذه النظرية، أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم وبعض العلماء يرى أن التقسيم يقوم على أساسين: هما حاجات أولية، تشمل الحاجات الطبيعية، وحاجات الأمن، وأخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة في هذه النظرية .

1-4-2- نظرية العاملين (لهزبرغ Herzberg)

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الإنسان إلى :

1-4-3- مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل: سياسة المؤسسة، الإدارة، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي، والحياة الشخصية، ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى الاستياء وعدم رضا العاملين، إذا نظرنا لهذه العوامل نجدها تصب في إطار الصحة

والسلامة النفسية، والاجتماعية، إضافة إلى الصحة والسلامة الجسدية للعامل، خاصة في بند ظروف العمل¹⁴.

1-4-4- مجموعة العوامل الدافعة : وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه، وتوفيرها يؤدي إلى رضا العامل مثل: تحدي العمل، الانجاز، الاعتراف بجهود الفرد، التقدم، النمو في العمل، والمسؤولية، هذه العوامل كذلك لها تأثير على صحة وسلامة الفرد، وان كانت بطريقة غير مباشرة طبقت هذه النظرية في كثير من الدراسات، وكانت نتائجها، إن الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا، أي الاطمئنان والأمان، وكانوا أكثر إنتاجية وقل عرضة للحوادث .

1-4-5- نظرية التنظيم الإداري (لفايول h.fayol):

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري قسم فايول العمليات المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف يعتمد بعضها على بعض وهي : الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المادية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية، والوظيفة الإدارية .

ويعد فايول احد الأوائل الذين أشارو مباشرة إلى الأهمية التي يجب أن تأخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية، والمادية المتاحة، ويؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية . أن مساهمة فايول هذه نقلت الوظيفة الأمنية، من اهتمام تدافع عنه التشريعات العمالية، إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة، لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، المالية.....الخ).

1-4-6- النظرية الإنسانية :

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

¹⁴ علي موسى حنان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص 18.

كانت دراسة ألتن مايو وفريقه في تجربة هاوثورن منصبة على دراسة ظروف العمل المادية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية للعامل، وهذا دليل على الاهتمام بصحة وسلامة العمال لان ظروف العمل المادية تعد قسما من هذا المجال .

وبالرغم من أن التجربة لم تمكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادية والكفاءة الإنتاجية إلا انها توصلت إلى حقائق كثيرة، كان لها الأثر الكبير في تغيير العديد من المفاهيم تمثلت في اكتشاف وجود علاقات إنسانية، وتنظيمات غير رسمية، لها أثر على صحة وسلامة وكفاءة العمال، إذ تمثل العلاقات الإنسانية والاتصالات قسما هاما من بيئة العمل، ما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع الصحة والسلامة المهنية وخاصة من جانب بيئة العمل المادية والاجتماعية.¹⁵

¹⁵ علي موسى حنان: المرجع نفسه، ص19 .

5-1 بعض الهيئات الوصية وتشريعات الأمن والسلامة المهنية

على المستوى الدولي :

1-5-1 منظمة العمل الدولية: وتتركز وظيفتها الأساسية على ما يلي:

- إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي .

- جمع الدراسات الفنية والعمل على نشرها.

- تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية، والنقابات في البلدان المختلفة .

- إدارة مراكز دولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.

2-5-1 هيئة الصحة العالمية: ويرتكز نشاطها على :

- إصدار النشرات التي تعني بالصحة والسلامة المهنية .

- اتخاذ القرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.

- إمداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية، وتشمل على سبيل المثال: البعثات الخبراء،

المعدات،..... الخ. وذلك عن طريق نظام المعونة التي تقدره هيئة الأمم المتحدة .

3-5-1 الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية: وتتخلص أهداف هاته الجمعية

فيما يلي :

- تحقيق التعاون الدولي .

- بذل جهود لنشر أنظمة الضمان الاجتماعي، وتحقيق أهدافها الفنية والإدارية .

- تنظيم اجتماعات دولية لتبادل المعلومات .

إصدار نشرات نصف شهرية، تتضمن أحدث المعلومات في مجال الصحة والسلامة

المهنية .

4-5-1 وكالة الطاقة الذرية ومن المهام الموكلة إليها :

- العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الإشعاعات الذرية .

- التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة في أمور الوقاية والأمن .

5-5-1 الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب، هندسة، علوم): ومن وظائفها الأساسية نذكر

ما يلي :

- وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
- البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية لواقع العمل المؤثرة على المجتمع .
- البحث في المخاطر الشائعة في مجال: طب الصناعات الصحة المهنية¹⁶.
- أ- على المستوى المحلي :
 - المعهد الوطني للنظافة والأمن :ومن بين مهامه نذكر:
 - العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات .
 - توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية ،وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات .
 - المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة: ومن بين وظائفه الأساسية، العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن المهني والوقاية من حوادث العمل، عن طريق المجالات والدوريات، التي تبعثها إلى المؤسسات الموجودة على مستوى القطر الجزائري .
 - وزارة الصناعة :والتي تهتم بما يلي :
 - المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن المهني داخل المؤسسات .
 - إصدار مجالات خاصة بمجال الأمن المهني .
 - القيام بدورات تدريبية ،تهدف إلى تعليم وإرشاد العمال، فيما يخص استعمال وسائل الأمن المهنية ،للتخفيف من الحوادث والأمراض المهنية .
 - النقابات : وذلك من خلال التنسيق مع عدة هيئات، كوزارة الصحة و وزارة العمل ،رجال الحماية المدنية ،ووزارة الإعلام والاتصال، ووزارة الثقافة بهدف توعية وتثقيف العمال فيما يخص وسائل الأمن المهني لتجنب الأخطار المهنية.
- بالإضافة إلى ذلك فهناك عدة إسهامات من هيئات أخرى، كوزارة الصحة ،الهيئة الولائية وطب العمل، التابعة لمختلف المؤسساتالخ. وكلها ترمي إلى هدف واحد، هو العمل على توعية العمال على ثقافة الأمن المهني، ووسائله لتجنبهم فقدان أرواحهم بسبب

¹⁶ نوار ماجدة : المرجع السابق ،ص50.

حوادث وأمراض مهنية، وتجنب المؤسسات من مخاطر قد تلحق أضراراً بعناصر الإنتاج والإنتاجية.¹⁷

1-6- دور الأمن والسلامة المهنية في تقليل حوادث العمل

إن المقصود بالأمن والسلامة هي (اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمنع أو تقليل حوادث العمل، والعمل على تخفيض الأمراض المهنية، مع تقديم وسائل الوقاية، والإسعاف والعلاج).

إن أهمية الأمن والسلامة جعلت كثير من أرباب المصانع والشركات يخصصون مكاتب، ولجان، وأقساماً خاصة بالأمن والسلامة. وعموماً فإن ثمة أساليب وقائية علاجية يمكن استعراضها فيما يلي، وذلك بغرض تخفيف نسبة التورط في الحوادث:

1-6-1- لا بد من توفر اثنان من الأخصائيين أحدهما مهندس لتفهم الأسباب الميكانيكية المسؤولة عن الحوادث، والثاني أخصائي نفسي لتحليل الأسباب النفسية والاجتماعية المسؤولة عن الإصابة.

1-6-2- من المهم أن يتم تدريب الأخصائيين على كيفية توظيف الاختبارات النفسية، والعقلية وذلك بغرض اختبار العمال، وإرشادهم وتوجيههم.

1-6-3- إن برنامج الأمن والسلامة ينبغي أن يكون من بين فقراته (الإشراف على التفطيش الوقائي، الإشراف على شراء الآلات وتركيبها وتخزينها، وصيانتها، دراسة أسباب الحوادث، تمهيدا لتجنبها، الإشراف على الظروف الفيزيائية للعمل، وتوفير المعدل الأنسب منها).

1-6-4- يحدد سميث أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الأمن والسلامة، وقد أجملها في النقاط التالية:

– تحقيق العلاقة الإنسانية، نظافة المصنع، تنفيذ قواعد السلامة المهنية في المصنع، أن يتم تدريب العمال الجدد على يد خبراء مؤهلين، وضع العامل المناسب في المكان المناسب

¹⁷ غول محمد عادل : المرجع السابق، ص 57-58.

،اختيار العاملين في ضوء قواعد علمية ثابتة، عمل دورات تدريبية مستمرة ومتقدمة في المجال.

1-6-5- حصر الحوادث التي وقعت والوقوف على أسبابها، ومعرفة مواطن الخطأ، وذلك بغرض التنبؤ بها، والتحكم في عدم وقوعها ثانية.

1-6-6- تصميم الآلات وتكييفها لإمكانات وقدرات العامل، وبحيث يستطيع الفرد التعامل مع الآلة، والسيطرة عليها تجنباً للإصابة .

1-6-7- لابد من تحسين ظروف العمل وبحيث تصبح أكثر موائمة للإنتاج، وكذلك العناية ببيئة العمل، ومراعاة متغيرات التعب والملل، وأن نفرض تقسيم العمل والذي يعطي للعامل فرصة تغيير العمل والتنويع فيه، والعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين، وبحيث يزداد قابليتهم للعمل والانخراط فيه .

1-6-8-- تصميم البرامج العلاجية النفسية للتقليل من مشكلات العاملين، وزيادة توافقهم المهني .¹⁸

¹⁸ حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، ط1، الكويت، 1999، ص210/211.

بناء على ما سبق يمكننا القول بأن عملية تحقيق الأمن والسلامة المهنية في العمل، تتأثر بعلاقة العامل بكل ما هو موجود حوله في بيئة العمل، من أفراد، وآلات، ومعدات..... الخ، وتحقيقها لا يقل أهمية عن الإنتاج ، وان للسلامة المهنية أنظمة وقوانين، ووسائل يجب على العاملين معرفتها، كما يجب على الإدارة متابعة تطبيقها، وعدم السماح بتجاوزها، والعمل على تدريب العاملين، لتلاقي مخاطر العمل والحوادث التي قد تحدث في بيئات العمل المختلفة، بهدف الوصول إلى إنتاج عالي، بأقل قدر من الحوادث والإصابات.

1-2-1- أخطار العمل والأمراض المهنية

تعتبر ظاهرة الحوادث والأمراض من أهم المشكلات الصناعية وأفدحها ثمنا، نظرا للتكاليف الباهضة، والخسائر الكبيرة التي تخلفها على أكثر من صعيد، فضلا عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى أهمية موضوع حوادث العمل، والأمراض المهنية، كما سنعرض أهم التعاريف التي وضعها الباحثون والمشتغلون بحوادث العمل، إضافة إلى تصنيف حوادث العمل، وتحديد أسبابها، والنظريات المفسرة لها، وفي المبحث الثاني سنتطرق أيضا إلى موضوع الأمراض المهنية، من حيث تعاريفها وتصنيفها.

1-2-1-1- حوادث العمل

1-1-2-1- تعريف حادث العمل

إن منهجية علاج هذه المشكلة ودراستها، يقتضي منا أن نبين معنى ودلالة مفهوم حادثة العمل، ويلاحظ أن ثمة تعريفات عديدة لهذا المفهوم، فثمة تعريف للمؤلفين مفاده: أن حادثة العمل هي إصابة يتعرض لها العامل، مما يؤدي لتعطل النشاط المبدول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية، ومعنوية للعامل، والمؤسسة على حد سواء .

أما تعريف جيزللي وبراون، فلنبلوره في(أن الحادثة هي كل ما يحدث دون أن نتوقع حدوثها، مما ينجم عنه ضرر للناس أو الأشياء) ويعرفها رسل: بأنها الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر، أو الكامن للامان أثناء العمل ، ويعرفها فرج بأنها (حدث يقع للفرد أو

يتورط فيه دون سابق معرفة، أو توقع وينتج عنه أضرار تصيب الفرد أو الآخرين أو المعدات . وتحليل مجموعة التعريفات السابقة وغيرها، مما لم يرد ذكره يمكننا أن نخلص أن الحادثة ترتبط بما يلي :

ترتبط الحادثة بالفجائية ، فكثيرا ما تكون امرأ غير متوقع، وأنها تتصل بالقدرية، حيث يصعب التنبؤ بوقوعها .

أن الحادثة تحدث كفا للإنتاج وكل الأنشطة المبذولة من قبل العامل .
إن الحادثة تؤدي لخسائر مادية ومعنوية، وتصيب الفرد والجماعة معا، كما تؤدي لتشويش صورة المؤسسة الإنتاجية.¹⁹

كما سبق ذكره، فحادث العمل هو أي حادث يحصل أثناء العمل، فيؤدي إلى ضرر جسدي، أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابات شديدة، أو حالات أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة، هي التي يمكن الاعتراف بها طبيا، وبأنها حالة صحية ناتجة عن العمل المهني، أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها

20 .

ولقد عرفت المادة 06 من القانون 13/83 حادث العمل، على انه يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية، ناتجة عن سبب فجائي وخارجي، وطرا في إطار علاقة العمل.²¹

وقد عرف طب العمل حادث العمل: بأنه الحادثة التي ينتج عنها إصابات ،قد تكون عميقة أو حروق، وعلى الأقصى تؤدي إلى الوفاة، هذه الأخيرة، التي يجب تسجيلها وإثباتها بصفة رسمية.

ومن جهة نظر علماء الاقتصاد: فحادث العمل، هو كل حادث يقع للعامل أثناء تأديته عمله المسند إليه ،والإصابات التي تحدث له من خلال فترة ذهابه للعمل، وعودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف، أو تخلف، أو انحراف عن الطريق الطبيعي .

¹⁹ حمدي علي : سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2012 ، ص 195 .
²⁰ مبارك بوحفص وآخرون : دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية ، دار الأنيس للنشر والتوزيع ، وهران ، 2014 ، ص 209 .
²¹ سماتي الطيب: حوادث العمل والأمراض المهنية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة الجزائر ، 2013 ، ص 14 .

كما يعرف قانون العمل الجزائري :حادث العمل على انه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية، ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي،وطرا في إطار علاقات العمل، كما يعتبر حادث العمل كل حادث طرا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، او دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

وفي تعريف عبد الرحمان العيسوي للحادث فيرى بأنه: كل سلوك خاطئ حتى وان لم يؤدي إلى خسائر،ذلك لان السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فانه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية.

وهناك من يعرفها: بأنها حادث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه، وقد يؤدي إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة، أو وسائل الإنتاج دون إصابة احد من العاملين،أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر، بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج .

وفي نفس السياق تعرف كذلك بأنها :تلك التي تقع نتيجة حادث أثناء تأدية العامل العمل الذي اسند له من قبل صاحب العمل، أو من ينوب عنه،سواء أكان ذلك في موقع العمل، أم خارجه أم أثناء السفر.²²

1-2-2-1- تصنيف حوادث العمل

تصنف الحوادث على الشكل الآتي :

1-2-2-1- من حيث نوعها : إلى حوادث مرور، وحوادث مناجم، وحوادث طائرات، أو أي حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة .

1-2-2-2- من حيث نتائجها : إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات، أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، أو الكسور، أو فقد الحواس،أو الأعضاء،أو التشوهات المختلفة،أو الموت .

1-2-2-3-من حيث خطورتها: إلى حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقد العينين أو اليدين، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقد عين واحدة، أو يد واحدة

²² بن دبة احمد / معروف عبد الله: مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2012/2013 ص56.

وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية .

1-2-2-4- من حيث أسبابها :إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية، كإهمال العامل ،أو شرود ذهنه، أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية، أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل ، أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض، والى تلف مفاجئ في بعض الآلات .

1-2-2-5- كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها، وأخرى يتعذر تجنبها ،كعطل مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختيارها .

1-2-2-6- كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر ،وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابة أو ضرر. فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثه سواء ترتب عليها أو لم يترتب عليها ضرر.

1-2-2-7- ويمكن تصنيف الحوادث حسب نوع الصناعة نفسها، ففي صناعة ما كالزجاج فانه ينتشر فيها حوادث قطع الأصابع أو الأطراف .

1-2-2-8- وتصنف الحوادث حسب الوقت الضائع الناتج عن الحادثة، أي نتيجة غياب العامل عن العمل أكثر يوم .

وقد تصنف الحوادث بسبب العامل وقدراته، أو عدم انتباهه وكسله ، أو بسببها معا .²³

1-2-2-9- حسب مكان وقوع الحادث(مكان العمل) :وهنا يتم دراسة تكرار وقوع الحوادث حسب فروع الأعمال التالية : (فرع البناء،المهن الحرة ،الصناعات المعدنية ،الصناعات الحرفية، الصناعات الكيماوية ،وقطاع التموين)

ومن الملاحظ أن في جميع فروع الأعمال المذكورة يكون تكرار أو تواتر الحوادث المهنية، أكبر في الورشات منه في المستودعات، أو المشاغل غير أن نسبة الأخيرة لا تقل أهمية عن النسبة الملاحظة في ورشات العمل، ويمكن إسقاط نفس الملاحظة على فروع (الغاز والبتترول والصناعات المشتقة.

²³ سهيلة محمد : حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 727.

1-2-2-10- حسب مركز الإصابة: وفق المعيار فقد حدد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالجزائر عام 2012 تصنيف عدد الحوادث حسب مركز الإصابة ونسبة مساهمة كل مركز أو عضو في إجمالي عدد الحوادث.²⁴

1-2-3- النظريات المفسرة لحوادث العمل

1-3-2-1- النظرية القدرية :

مفاد هذه النظرية أن الناس نوعان ،نوع سعيد لديه حصانة من الحوادث، ونوع آخر تعيس ليس لديه حصانة من الحوادث، وانه أميل للتورط في الحوادث، وهذه النظرية ترجع الحوادث إلى الصدفة وسوء الحظ، وهي تنفي تماما الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل .

1-2-3-2-- الرؤية الطبية :

ترجع هذه النظرية الحوادث إلى إصابة العامل بأمراض جسمية، أو عصبية، وان هذه الأمراض هي التي تؤدي به إلى الوقوع في الحوادث، وتؤكد هذه النظرية على أن أسباب الحوادث طبية (الخلل السمعي ، البصري) وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد على الحوادث .

1-3-3-2-1- رؤية علم النفس التجريبي :

تذهب الدراسات التجريبية السيكولوجية إلى أن لحوادث أسباب مادية يمكن ملاحظتها وقياسها، فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل، العلاقاتالخ) ويمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد، كما ترى هذه النظرية أن هناك دوافع متعددة للحوادث، فقد يكون الدافع هو الحصول على تعويضات مالية، (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية، (زيارة الأهل إذا كانت المسافة بين العمل والمنزل بعيدة) أو الرغبة في جلب الانتباه، أو لأجل التخفيف من المسؤولية (بمعنى أن هذه النظرية تقر بوجود عوامل خارجية وداخلية للحوادث .

1-3-2-4- نظرية الاستهداف للحوادث :

²⁴ عماري إدريس: المرجع السابق ص 7 .

وهي من أقدم النظريات التي وضعت تفسيراً للحوادث من الجانب البيولوجي، وهي تطلق على الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة، اسم مستهدف في الحوادث .

وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية لمن يقمون أنفسهم في السلوك الخطير، أي أن هناك قابلية للتعرض للحوادث، ويكون هذا رغبة في إشباع بعض الدوافع، أو إلى خلل دائم في تكوين للفرد، لكن ما يعاب عن هذه النظرية هو إهمال التام للجوانب الخارجية والتي يمكن أن تكون عاملاً أساسياً في الحوادث .

1-2-3-4-5- نظرية الضغط والتكيف :

ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث راجع إلى ارغامات وتهديدات مختلفة كعامل مباشر، وتركز هذه النظرية على الظروف الفيزيائية المتعددة، (الإضاءة، الحرارة، الرطوبة... الخ) فسوء هذه الظروف يؤدي إلى سوء تكيف العامل ما يؤدي إلى زيادة الحوادث .²⁵

1-2-3-4-6- رؤية التحليل النفسي :

إن التورط في الحوادث من منظور التحليل النفسي يرجع لأسباب لاشعورية، كالهفوات، فوقوق السائق في حادث واصطدامه بالشجرة راجع للصراع الذي ينشأ بينه وبين زوجته، والشجرة رمز للزوجة التي يريد أن يقتلها، ويتخلص منها على مستوى اللاشعور، والإصابة الجسدية عند مدرسة التحليل النفسي، تعتبر عدوان لاشعوري موجة للذات، إذ أن سائق السيارة نتيجة لاصطدامه بالشجرة أصبح كسيحاً، وهذا يؤكد فرويد دان، التورط في الحوادث ما هو إلا تعبيراً عن الصراعات العصبية، فضلاً عما تقدم فإن الوقوع في حادث ما يمكن أن يفسر في ضوء عدة حقائق سيكولوجية (ربما الإحساس المفرط بالذنب، الشعور بالاضطهاد، أو التمرد على السلطة).²⁶

²⁵ مباركي بوحفص وآخرون : نفس المرجع ،ص210-211.

²⁶ حمدي ياسين وآخرون :علم النفس الصناعي والتنظيمي ،دار الكتاب الحديث ،ط1، الكويت ،1999، ص 211 .

1-2-4- أسباب حوادث العمل

الحوادث تنشأ من العديد من العوامل التي تتحد مع بعضها البعض، وتتسبب في النهاية في وقوع حوادث .

إذ أن هناك عوامل داخلية بشرية، وهناك عوامل أخرى خارجية بيئية، كالاكتئاب والملل، وتتنوع أهمية هذه العوامل على حسب تنوع الصناعة، وقد أثبتت دراسات عديدة إن الحوادث التي تقع بمحض الصدفة تعتبر نادرة في كثير من الأحيان .

1- الأسباب الخارجية للحوادث :

الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل .

التعب وسرعة العمل .

1-1- الظروف الفيزيائية التي تحيط بالعامل :

أثبتت دراسات عديدة أن عدد الحوادث يكثر إذا كانت الحرارة والرطوبة، غير ملائمين للعمل، وقد ثبت في دراسة أخرى، أن العمال في احد المصانع كانوا يقومون بعملهم في حرارة 24 درجة، وعندما انخفضت درجة الحرارة إلى 15 زادت نسبة وقوع الحوادث بصورة ملفتة للنظر.

وقد لوحظ أن النساء تختلفن عن الرجال في هذا الموضوع، إذ أن العوامل البيئية تؤثر في الرجال أكثر من النساء، دون معرفة سبب واضح لذلك .

وقد تبين من دراسة أخرى أن ارتفاع درجة الحرارة، لا يرتبط فقط بوقوع الحوادث، وإنما يرتبط أيضا بمدى جسامة هذه الحوادث، ويحدث هذا مع العمال الكبار في السن بصفة خاصة، أما بالنسبة للإضاءة فقد ثبت أن لها دور مهم في وقوع حوادث، إذ أن الحوادث إذا كانت للإضاءة غير كافية وإذا قلت الإضاءة عن 25% من ضوء النهار، فإن وقوع حوادث يصبح أمرا شبه مؤكد.²⁷

²⁷الختاتنة سامي محسن : علم النفس الصناعي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1، عمان الأردن، 2013 ، ص 170.

1-2- التعب وسرعة العمل :

كان العديد من الباحثين في علم النفس الصناعي، يعتقدون أن الحوادث تنشأ عن التعب، وقد ظل هذا الاعتقاد سائد حتى أجريت دراسات أثبتت، أن العلاقة بين التعب ووقوع حوادث، هي صلة غير واضحة بل أكثر من ذلك، فقد ثبت أن الحوادث تقل بصورة كبيرة في الأوقات التي يكون فيها العامل غير مجهد .

وليس معنى ذلك أن التعب ليس له صلة بوقوع الحوادث، ولكن هناك عوامل أخرى تساعد مع التعب في وقوع الحوادث، زمن هذه العوامل سرعة العمل .

إذ أن العامل يعمل بسرعة دائما في بداية الوردية ومعروف أن العامل عرضة للإخطار كلما زادت سرعته في العمل ، وهكذا فقد ظهر سبب وقوع الحوادث في بداية الوردية وقبل أن يصاب العامل بالتعب .

حاول الاجتهاد تغطية هذا الخطر في ظل الأنظمة التي تحل محلها قانون التامين الاجتماعي، عن طريق التوسع في تفسير عنصر المفاجأة في الحادث ،وقد أثار هذا الاجتهاد كثيرا من الجدل والمناقشة، مما دعا المشرع في هذا القانون إلى حسم الموضوع، فأضاف لتعريف الإصابة نصا يقضى باعتبار الإصابة الناتجة عن الاجتهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت في شأنها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير العمل .

ويعتبر القرار الصادر في شأن الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل إصابة عمل متى توافرت الشروط الآتية :

1- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجا عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه ،سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي، أو في غيره وان يكون المجهود الإضافي ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين في وقت محدد، يقل عن الوقت اللازم عادة لانجاز هذا العمل، أو تكليفه بانجاز عمل معين بالإضافة إلى عمله الأصلي .²⁸

²⁸الختاتنة سامي محسن : نفس المرجع ، ص171.

- 2- أن تتوفر علاقة سببية بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل، والحالة المرضية، وان تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية .
- 3- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة، ينتج عنها إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية :
- أ- نزيف المخ أو انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بعلامات إكلينيكية واضحة .
- ب- للانسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة .
- 4- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة .
- 5- أن تكون سن المصاب اقل من الستين ذلك لان الأمراض الناتجة عن الإجهاد والإرهاق بعد هذه السن تعتبر من الأمراض الطبيعية لمرحلة الشيخوخة .²⁹
- ويميل البعض إلى الاعتقاد بان هناك أفرادا عندهم ميل للوقوع في الحوادث، ويستدلون على ذلك بان عدد الحوادث التي وقعت لبعض العمال في وقت ما، يرتبط بعدد الحوادث التي وقعت لنفس العمال في وقت آخر، ويقررون أن المسؤولية عن عدد كبير من الحوادث في أي مصنع أو مؤسسة، هم نسبة قليلة من العمال الذين تتكرر حوادثهم، وان تكرار الحوادث من نفس الأشخاص لا يمكن أن يكون مجرد صدفة، ويرجع البعض ذلك إلى الاتجاهات والاستعدادات الحركية والنفسية، التي تجعل بعض العمال معرضين أكثر من غيرهم للحوادث، كما تبين أن الحوادث تكثر عند قلبي الخبرة من العمال، وكذلك الشبان لافتقارهم إلى صفة التريث والحيطه، وأن حوادث الكبار مع قلتها تكون اشد وأقسى في العادة .³⁰

²⁹ الختاتنة سامي محسن : نفس المرجع ، ص 171 .

³⁰ قيس هادي احمد : علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان الأردن ، 2014 ، 141 .

1-2-5- الإحتياجات و الإجراءات الكفيلة بمنع الحوادث وتقليلها

- 1-2-5-1- على الإدارة أو صاحب العمل تأمين ظروف عمل سليمة لتحقيق الأجواء الملائمة للعاملين، وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم وسلامتهم وسلامة المشروع .
- 1-2-5-2- على الإدارة أو صاحب العمل أن يضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية، بوضع فيها ما يتوجب على العاملين عمله، أو الامتناع عنه مع بيان المحفزات والمكافآت للملتزمين والعقوبات بحق المخالفين، ومتابعة تنفيذها بكل دقة .
- 1-2-5-3- المحافظة على أبنية ومرافق المشروع بحالة جيدة وتنظيم العمل بطريقة تحول دون حصول ازدحام أماكن العمل، بالمكائن والآلات التي تعرض العاملين عليها للخطر، مع تنظيم مخازن المواد الأولية، والمنتجات بشكل جيد .
- 1-2-5-4- المحافظة على نظافة مرافق المشروع وتوفير وسائل تصريف الفضلات والمواد الضارة بالصحة، والتي تتولد أثناء العمليات الإنتاجية .
- 1-2-5-5- عدم استعمال وسائل التدفئة، ومصادر النار بالقرب من المواد القابلة للاشتعال .
- 1-2-5-6- توفير جميع الوسائل الوقائية الخاصة بمنع الحرائق، ومكافحتها مع توفير منافذ كافية للخروج في حالات الطوارئ .
- 1-2-5-7- تدريب كافة العاملين في المشروع على أساليب مكافحة الحريق، واستعمال المطافئ اليدوية والإسعافات الأولية .
- 1-2-5-8- إجراء الصيانة المستمرة لتأمينات الكهرباء مع وضع حواجز حول الأجهزة الخطرة، ومنع غير المخولين الاقتراب منها .
- 1-2-5-9- وضع الحواجز الواقية لجميع الأجزاء المتحركة والخطرة، من المكائن بطريقة صحيحة، تكفل وقاية العاملين من أخطارها .

1-2-5-10- عدم تصليح أية آلة أو ماكينة أو استبدال جزء منها قبل إيقافها عن العمل، ولا يعاد تشغيلها قبل التأكد من إعادة الأغذية والأجزاء المصممة للوقاية إلى أماكنها الصحيحة وبإشراف الفني المختص.³¹

³¹ حمدي نهاد عطا ، الحصان زيد غانم :الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2008 ، ص 25.

- 1-2-5-11- تامين وسائل النقل والمناولة الآلية وإجراء الفحص الدوري عليها .
- 1-2-5-12- نسيج السلالم والممرات، وجميع المحلات التي تعرض العاملين إلى السقوط بسياجات واقية .
- 1-2-5-13- في المشاريع التي يتم تداول اسطوانات الغاز يجب الالتزام بما يلي :
- ا - كتابة نوع الغاز على الاسطوانات بخط واضح.
- ب - توفير وسائل نقل إليها .
- ج - المحافظة عليها في وضع عمودي بصورة دائمة .
- د - عدم خزن أسطوانات غاز الأوكسجين بالقرب من المواد سريعة الاشتعال والتأكسد
- 1-2-5-14- في المشاريع التي تتداول أو تنتج مواد سامة، يجب أن يتم العمل في غرف أو بنايات منفصلة وان تجري هذه العمليات في أوعية وأجهزة مغلقة، لتلاقي تسرب الأبخرة والغازات الضارة وتهيئة الوسائل الوقائية المناسبة .
- 1-2-5-15- إجراء الفحص الطبي الدوري على العاملين في مواعيده المحددة للتأكد من سلامة العاملين، واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها .
- 1-2-5-16- منع تناول الطعام داخل قاعات العمل وخاصة في المشاريع التي تتداول المواد السامة والضارة .
- 1-2-5-17- توفير مختلف أنواع معدات الوقاية، والإنقاذ وحسب متطلبات العمل وطبيعته .
- 1-2-5-18- توفير محل مناسب لاستراحة العاملين وتجهيزه بكل وسائل الراحة .
- 1-2-5-19- توفير حمامات ومرافق صحية ومغسل تتناسب مع عدد العاملين في المشروع
- 32 .
- 1-2-5-20- ارتداء العمال الملابس الواقية مثل القفازات والأحذية ،وفي الغالب ما تصنع هذه المواد من المطاط، وهي قادرة على حماية جسم العامل من المواد الذائبة في الماء .
- 1-2-5-21- يجب تعويد العمال على مراعاة نظافة أنفسهم ،ونظافة المصنع ،وتوفير أدوات غسل الأيدي والجسم كله بعد العمل مباشرة.³³

³²حمدي نهاد عطا ، الحصان زيد غانم : نفس المرجع ،ص26.

1-2-6- بعض عواقب حوادث العمل

تعتبر ظاهرة حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعمل الإنتاجي، فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج، ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة، وإخلال للنشاط الإنتاجي، من خلال ارتباطها بعوامل متعددة نذكر منها :

1-2-6-1- حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية: ويعني بالتكلفة الخفية تلك التكاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية، وتتكون من العناصر التالية: (التغيب، حوادث العمل، دوران العمل، سوء النوعية، فروقات الإنتاجية).

1-2-6-2-- حوادث العمل والتغيب : يقصد بالتغيب الانقطاع عن العمل لمدة معينة، الأمر الذي ينعكس على الكفاية الإنتاجية، فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الإنتاجية، كما تتحمل المؤسسة مجموعة من التكاليف، حتى لو لم يحصل العامل المتغيب على أجره، أهمهما: (تكلفة توقف الإنتاج في حالة الإنتاج بالسلسلة، تكلفة إيجاد عامل بديل لسد الموقع الشاغر، تكلفة انخفاض إنتاجية العامل الجديد، مع احتمال ارتكابه لحوادث مكلفة.³⁴

بالإضافة إلى :

- أ- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة .
- ب- توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث، أو لإسعاف المصاب
- ت- ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك .
- ث- الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث، والشعور بفقدان الأمن .
- ج- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث وإصابات العمل، ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج .

³³ العيسوي عبد الرحمان: سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت لبنان، 5229 ص 82 ،
³⁴ دربوري سارة : دور الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة البترولية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي ، اقتصاد دولي ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014-2015 ، ص 13 .

ح- تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموائية للإنتاج.³⁵

1-3- الأمراض المهنية

1-3-1- تعريف الأمراض المهنية

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة 63 من القانون رقم 83-13 نصت على: تعتبر أمراضا مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن، والاعتلال التي تعزى على مصدر، أو سبب مهني خاص . وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له، كما نجد بعض التشريعات تضع جداول ملحقة بالقانون المتعلقة بالأمراض المهنية، وتحدد المرض المهني على سبيل الحر ماعدا ما جاء في الجداول، لا يعتبر مرضا مهنيا ولا يكيف حتى بحادث عمل، مما يحرم العامل من الحماية المقررة للخطر المهني، وهذا هو الحال في التشريع الفرنسي الذي حدد الأمراض المهنية سنتي 1914 و1992 مستندا إلى الجداول وإذا ثبتت إصابة العامل بأحد الأمراض المحددة على سبيل الحصر، وقيامه بأحد الأعمال التي يمكن أن تسببها اعتبرت هذه الحالة مرضا مهنيا وبهذا يتفادى العامل الصعوبات العملية التي تكتنف تحديد صلة بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل .

وقد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني من التشريعات: هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أن هذه الصعوبات تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، ولا يمكن الوصول إلى تعريف علمي وطبي للمرض المهني، يمكن أن يكون أساسا يقتدى به.³⁶

³⁵ حديبي سمير : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة، منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص36.

³⁶ قالية فيروز : الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 35 .

كما هو الشأن بالنسبة لحوادث العمل، فقد تباينت واختلقت التشريعات الدولية في تعريف المرض المهني اذ يعرف حاليا عن طريق الجداول التي تحدد الامراض المهنية الخاصة بكل بلد.³⁷

فالمرض المهني : هو مرض ينتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة، وعلى عكس الحادث المهني الذي يمكن تحديده بالزمان والمكان، فان المرض المهني لا يمكن تحديد بداية الإصابة به بدقة وهو ينتج عن عاملين :

- أ- عامل ذاتي :أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض مهنية .
 - ب- عامل مهني : ذي تأثير مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل، ولكن هذا لا يعني أن سببه الأساسي ليس المهنة لتداخل عامل القابلية الذاتية.³⁸
- كما يعرفه القانون البريطاني على انه : كل ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل، وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا .
- إن المشرع الجزائري فيعرف المرض المهني على انه :التسمات والأضرار التي تتسبب فيها أصل المهنة .

كما عرفته منظمة العمل الدولية : بأنه كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو مجموعة مهن يصاب بها أحد العاملين في تلك المهنة أو المهن .

عموما ومن خلال التعاريف السابقة يتضح الاختلاف في تعريف المرض المهني فنجد تعريف ولاية واشنطن والقانون البريطاني، يؤكد بان المرض المهني له علاقة مع أخطار المهنة التي يمارسها العمال، مستعبدين الأخطار العامة التي يتعرض لها الجميع .

أما منظمة العمل الدولية فتؤكد على أن المرض المهني ناتج من خلال ممارسة مهنة معينة، تظهر أعراضه لدى الفئة التي تمارس نفس المهنة .

الأمراض المهنية هي تلك الأمراض التي تنتج من مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن، قد تطول وقد تقصر، وتظهر هذه الأمراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل .

³⁷ A. Haray, accident de travail et maladie professionnels, 2^{ème} edition, masson, paris, 1998 p71.

³⁸ سماتي الطيب : مرجع سابق، ص 26.

المرض المهني هو: ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في المهنة أو مجموعة من المهن، أو المرض الناتج عن القيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامنا في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره .

المرض المهني : علة جسمية تنشأ بسبب العمل وتتركب على طبيعته وظروفه خلال فترة من الزمن، كما ينشأ تدريجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها وأعراضها لا تظهر إلا بعد فترة معينة من الزمن تطول أو تقصر، حسب ظروف العمل والاستعداد الجسماني للعامل.³⁹

1-3-2- تصنيف الأمراض المهنية

تطرق الباحثون والمختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية ، فمنهم من صنفها حسب طبيعة العمل، ومنهم من صنفها حسب طبيعة مسبباتها ، ومن التصنيفات الشائعة والمتداولة نذكر ما يلي :

حسب طبيعة المهنة : على سبيل المثال :

الأمراض المهنية للعاملين في مصنع البترو كيميائية

الأمراض المهنية للعاملين في المصانع الغزل والنسيج

الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الأحذية

الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الزجاج

الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات

حسب أجهزة الجسم : وتشمل :

أمراض الجهاز التنفسي

أمراض الجهاز الدوراني والدم

أمراض الجهاز الحركي والعصبي

أمراض المسالك البولية

أمراض الجلد العيون والحنجرة

³⁹ دويخ فويدير : دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2008 2009 ص 71.

إصابة أكثر من جهاز حالات العدوى

حسب العوامل المسببة للمرض : وتنقسم إلى

أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية : وتشمل تغيرات درجات الحرارة التعرض لإضاءة غير مناسبة، أو ضوضاء مزعجة، أو مضرة أو لتغيرات الضغط الجوي.....الخ.

أمراض مهنية ناجمة عن عوامل بيولوجية : وتنتج عن عدوى الميكروبات، أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل، وتنتقل من إنسان لآخر.

أمراض مهنية ناجمة عن عوامل نفسية :ومن أمثلة تقلصات العضلات، وكذلك جنون العزلة في الأماكن النائية، والبعيدة عن ديناميكية الأفراد .

- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية :

وينتج الضرر هنا بسبب تعامل هذه المواد مع أنسجة الجسم المختلفة للعامل، ودرجة

الخطورة هنا تعتمد على عدة عوامل درجة تركيز هذه المادة نوعها كميتها.⁴⁰

⁴⁰عمراني رحيلة : الأمن الصناعي وأثره على أداء العاملين،مذكرة معدة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية،جامعة زيان عاشور، الجلفة،2016/2017،ص 49.

1-3-3- أسباب الأمراض المهنية:

تقع الأمراض المهنية بسبب عوامل فيزيقية أو كيميائية أو حيوية كما يلي:
العوامل الطبيعية(الفيزيقية): وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل، وتوفر على العاملين نتيجة خواصها الطبيعية وليس نتيجة التفاعل الكيميائي، بين هذه العوامل وأنسجة الإنسان واهم هذه العوامل :

الاضاءة، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، الاهتزازات، الاشعاعات، الكهرباء..... الخ وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ظهور أعراض وأمراض مختلفة، خاصة إذا كانت بمستويات غير ملائمة مع انعدام وسائل وتعليمات الوقاية.

العوامل الكيماوية: معظم الأمراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيماوية المختلفة في الصناعة، والتي تعد خطرة على صحة العامل، والمواد الكيماوية المستعملة قد تكون على شكل مواد صلبة، كالمعادن، والغازات العضوية، و اللاعضوية، كالرصاص ، والفسفور، والزئبق ، أو السائلة كالحوامض أو على شكل أبخرة وغازات كثنائي أكسيد الكربون والنتروجين و الامونيا، أو أتربة كأتربة الكربون ،السيليكا الاسبست، وغيرها.

أن الضرر الذي تحدثه المواد الكيماوية على صحة الفرد تعتمد على عدة عوامل منها: تركيز ونوع المادة وكميتها ،وصفاتها،حالاتها، مدة التعرض لها طريقة دخولها للجسم، إضافة الى طبيعة العامل ومدى استعداده الجسدي الوراثي.

العوامل الحيوية : وتنتج عن البكتيريا والفيروسات بانتقالها من مصادر عضوية إلى إنسان أو من إنسان إلى إنسان، أو من حيوان إلى إنسان، وأكثر هذه الأمراض انتشارا ،السل الرئوي، الذي ينشا عن استنشاق الأتربة العضوية مثل: تراب عظام الحيوانات، القطن..... الخ.

وهناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية تنتقل من الحيوان إلى الإنسان، فقد دلت التحاليل الطبية أن هذه الأمراض تزيد عن الخمسمائة مرض، وتحدث العدوى.⁴¹

⁴¹عمراني رحيلة: نفس المرجع،ص51.

1-3-4 طرق الوقاية من الأمراض المهنية

حيث أن الأمراض المهنية في الغالبية العظمى منه أمراض مزمنة نتيجة التعرض للمخاطرة الطبيعية أو الكيميائية، لفترات زمنية طويلة، فيكون الهدف الأساسي من علاج أو التقليل أو منع المرض المهني، هو الوقاية منه قبل حدوثه، وعليه فتكون السيطرة والوقاية من المرض المهني يلتزم بالقواعد المتبعة في هذا الشأن :

أولاً: الوسائل الهندسية:

الإحلال: استبدال مادة خطيرة بمادة اقل خطورة وبكفاءة عالية، أو استبدال تكنولوجيا متطورة اقل خطورة من المستخدمة الخطرة.

العزل: عزل واستبدال العمليات الخطرة بعيدا عن باقي العمليات الأخرى الأقل خطورة. التقليل (التسوير): للأجزاء من الآلة لمنع تسرب أي تربة أو غازات في بيئة العمل، مع وضع برقع فوق مصدر التسرب لتجميعه وشفطه وطرده خارج بيئة العمل، حسب الاشتراطات الهندسية .

الوقاية الشخصية حسب طبيعة التعرض .

ترطيب الأرضيات : لمنع انتشار وتساعد الأتربة في جو العمل، وخاصة التي يؤدي أمراض الغبار الرئوي .

ثانياً: الوسائل الطبية :

الفحص الطبي الابتدائي

الفحص الطبي الدوري

التغذية الجيدة

التوعية الصحية بالمخاطر تبعا لنوعية العمل

الإسعافات الأولية

ثالثاً: القياسات البيئية:

قياسات تركيزات الأتربة، أو الأبخرة، أو الغازات، أو مستوى شدة الضوضاء في بيئة العمل، للتأكد أنها في حدود المسموح بها قانوناً والعمل على تثبيتها في حالة تجاوزها بالوسائل الهندسية على قدر الإمكان.⁴²

[http:// www.kenanaonline.com/users/adelyousef21/posts/397132](http://www.kenanaonline.com/users/adelyousef21/posts/397132). 23/04/2018,a,11:37.⁴²

1-3-5- التمييز بين المرض المهني وحادث العمل

إن التمييز بين حادث العمل والمرض المهني، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما .

أوجه التشابه بين مرض مهني وحادث العمل :

ويتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا : حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني .

كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل مثل بتر يد، أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون سببه مرض جلدي، يندرج ضمن أمراض المهنة، ورغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق والتي تترتب عنها آثار هامة .

أوجه التفرقة بين المرض المهني، وحادث العمل :

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل، من عدة نواحي :

– من حيث مصدر الضرر:

إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجا عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضا مهنية، وتسبب أيضا حادث العمل .

هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلا خارجيا يسمح بتحديد الوقت الذي بدا وانتهى فيه، يعتبر حادث عمل أو العكس فيعتبر مرضا مهنيا .

– من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل الأمن خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل، عكس الأمراض المهنية، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة) كما قد تظهر

بعد انتهاء الخدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر، حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية.⁴³

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل، والأمراض المهنية، انطلاقا من مفهومهما ووصولاً إلى نتائجهما، التي تخلفهما على أكثر من صعيد، يمكن القول بأنهما ظاهرة متفشية، ولا يمكن الحد منها بصفة كلية، طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة، والإنتاج متواصل، فما على الجهات المعنية بالأمن والسلامة المهنية، إلا أن تدرس هذه الظاهرة، وتحاول معرفة الأسباب الرئيسية التي تؤدي إليها، ومن ثمة التنبؤ بما ينبغي أن توفره المنظمة لعمالها، من أساليب وقائية، وإرشادات توعوية، بغية الحفاظ على الطاقة البشرية، وعلى العتاد، وبصفة عامة مستقبل هذه المؤسسة، والحفاظ على سمعتها بين المؤسسات الأخرى.

⁴³ مالكي محمد نجيب، بسامي أسماء: تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، 2014-2015، ص36 .

الفصل الثاني

2- الجانب التطبيقي للدراسة

2-1- تقديم عام لشركة تيمادين للأجور

2-2- المنهج المتبع للدراسة

2-3- عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتناول في هذا الفصل الدراسة التطبيقية الميدانية لشركة تيمادنين لإنتاج الأجرور الأحمر (القرميد)، التابعة لمجمع الهامل ، وسوف نحاول من خلال هذا الجانب استكمال مجموعة الأفكار، والمفاهيم، التي تطرقنا لها في الجانب النظري، والتي قد لا يتضح معناها بالقدر المطلوب، إلا إذا تجسدت علميا على أرض الواقع، حيث خصصنا في هذا الفصل ثلاث عناصر، حيث تم التطرق في العنصر الأول إلى تقديم عام لشركة تيمادنين للأجرور، ثم التطرق في العنصر الثاني إلى المنهج المتبع، والذي تضمن الدراسة الاستطلاعية، وعينة البحث، ومجالات الدراسة، والأدوات المستخدمة، والعنصر الأخير تضمن عرض وتحليل نتائج الدراسة، بالإضافة إلى عرض ومناقشة الدراسة على ضوء الفرضيات، ثم التوصل إلى النتائج العامة، واقتراحات وتوصيات الدراسة.

2-1-1- تقديم عام لشركة تيمادين للأجور

تكتسي مؤسسة تيمادين لصناعة الأجور الأحمر، المتواجدة على مستوى ولاية أدرار، أهمية بالغة سواء من الناحية الاقتصادية، أو الاجتماعية، وذلك من خلال الدور الذي تلعبه على مستوى الاقتصاد المحلي، بمساهماتها في امتصاص البطالة، وتلبية جزء كبير من احتياجات المستهلكين .

2-1-1- التعريف بالمؤسسة

شركة تيمادين للأجور هي مؤسسة اقتصادية أنشئت من طرف مستثمرين خواص، حيث تأخذ شكل شركة ذات مسؤولية محدودة SARL . تقع شمال مدينة أدرار، في المنطقة الصناعية رقم 285، بجانب الطريق الوطني رقم 06، الرابط بين أدرار وبشار، وتتربع على مساحة إجمالية قدرها 3 هكتار.

قام الوزير الأول عبد الملك سلال بزيارة ميدانية إلى مصنع الأجور التابع لمجمع الهامل، يوم 2013/11/06 للوقوف على تقدم الأشغال فيه، وقدم له شرح عن طاقته الإنتاجية، ومساهمته في خلق مناصب شغل عديدة، لفائدة أبناء المنطقة، للمساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي لولاية أدرار، وكان الانطلاق الفعلي في عملية الإنتاج على مستوى المصنع، يوم 2015/06/01 بطاقة إنتاجية تصل إلى 900 طن يوميا .

تعد شركة تيمادين كمؤسسة متوسطة من حيث تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا من خلال المعايير التي تبنتها الجزائر وفقا للقانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم: 18/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 م. وتتمثل في المعايير الكمية من عدد العمال، ومن رقم الأعمال، ومجموع الميزانية المحققة خلال السنة .

تضم شركة تيمادين للأجور من اجل إنتاج الأجور (القرميد)، طاقة بشرية تشمل حوالي 110 عامل، منهم عمال إداريين، وعمال تقنيين، حيث هذه الأخيرة مقسمة إلى ثلاثة فرق ا،ب،ج، وكل فوج به 22 عامل، يعملون بتناوب على التوالي لمدة ثلاث أيام كالتالي :

- فرقة "أ" تعمل من الساعة صباحا إلى الخامسة مساء .
- فرقة "ب" تعمل من الخامسة مساء إلى الساعة صباحا .
- فرقة "ج" تكون عطلة .

2-1-2- أهداف شركة تيمادنين للأجور

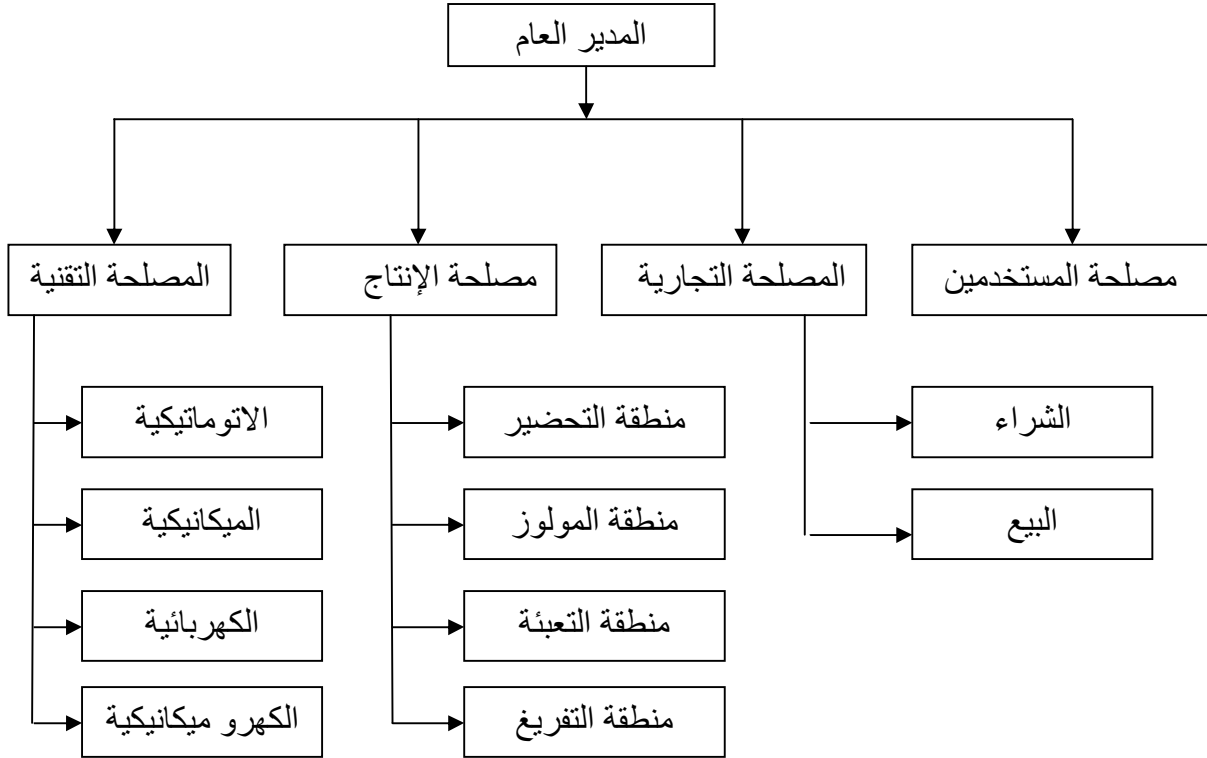
بما أن هدف أي مؤسسة اقتصادية هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، عن طريق الوصول بالمبيعات إلى أقصى ما يمكن، وبالتالي زيادة الإنتاج، ومن ثم الحصول على مكانة في السوق، وموقعه المنتج في ذهن المستهلك ، لأن هذا الأخير هو المحرك الأساسي لمنتجات المؤسسة .

تكتسي شركة تيمادنين لصناعة الأجور أهمية بالغة سواء من الناحية الاقتصادية، أو الاجتماعية ، فالوحدة تلعب دورا هاما على المستوى الوطني، إذ تلبى جزء كبير من احتياجات المؤسسات، والمواطنين، من مادة الأجور، وهي تغطي جزء كبير من احتياجات ولايات الجنوب .

بالإضافة إلى الدور الاقتصادي فالوحدة تلعب دورا اجتماعيا هاما، إذ أنها تساهم في النهضة والتطور الحضاري، حيث تقوم بالتقليل من ظاهرة البطالة، وكذا تحسين ورفع المستوى المعيشي، خاصة في ظل نقص المشاريع في المنطقة .

- 1- زيادة عدد الوحدات الإنتاجية وتوسيعها، من أجل تغطية احتياجات السوق المحلي .
- 2- تحقيق زيادة في حجم المبيعات .
- 3- وضع خطة إنتاج تهدف للاستغلال العقلاني، وتحسين نوعية الإنتاج .
- 4- توفير أجور مطابق للمقاييس المعمول بها ومتطلبات الزبائن، والمتطلبات القانونية، والتنظيمية .
- 5- إعداد الإمكانيات المالية اللازمة من أجل تحسين القدرة الإنتاجية، وإمكانية التمويل الذاتي للاستثمار .
- 6- تنظيم وتطوير هياكل الصيانة وطرقها للتمكن من الاستغلال الأقصى للتجهيزات الانتاجية .

2-1-3- دراسة الهيكل التنظيمي لشركة تيمادين للأجور



المصدر: مصلحة المستخدمين بشركة تيمادين للأجور بادرار

المدير العام للشركة : يقوم بالمهام التالية :

- يسهر على حسن تنظيم المؤسسة وضمان سير نشاطها .
 - مراقبة مختلف أنشطة المؤسسة.
 - القيام بالاجتماعات التنسيقية بين مختلف رؤساء المصالح .
- مصلحة المستخدمين:** تهتم هذه المصلحة بتسيير العنصر البشري الخاص بالمؤسسة، وهي مكلفة بالمهام التالية:

- الإشراف على عملية الحضور، والغياب ودراسة تطوره وأسبابه .
- تنفيذ القرارات والتعليمات الخاصة بالشغل أو التأكد من مطابقتها مع الشروط المحددة.
- الإشراف على حساب الإجازات مع تحديد وتنفيذ العقوبات لمن يرتكب مخالفات أثناء العمل.
- متابعة ملفات العمال، وتحديد الأجور.

- المصلحة التجارية:** تهتم بعملية التبادل على مختلف أنحاء داخل المؤسسة، ودورها الواسع يشمل البيع والشراء، فتقوم بتحضير العقود والاتفاقيات مع الموردين، وبأحسن الأسعار والعروض، ثم تهتم بعملية بيع المنتج، من مهامها:
- دراسة وتقدير المبيعات، من خلال دراسة الأسواق، وتقدير الطلب على منتجات المؤسسة، واتجاه تطوره مستقبلا.

- تحويل العمليات المختلفة من المشتريات.
- التفاوض مع العملاء، والموردين.
- التنسيق مع دائرة الإنتاج، فيما يخص مواعيد تسليم المنتجات.

مصلحة الإنتاج: تقوم بالمهام التالية:

- الاستغلال الأمثل لوسائل الإنتاج البشرية، والمادية.
- متابعة يومية لتنفيذ برنامج الإنتاج.
- تحديد كمية، ونوعية المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج.
- تحسين الإنتاج، والإنتاجية.

المصلحة التقنية:

- صيانة وسائل الإنتاج لضمان استمرارية العمل.
- ضمان تجديد الآلات القديمة وبرمجتها.
- القيام بالدراسات التقنية، والصيانة الدورية.
- متابعة وصيانة وسائل نقل المواد.
- إعداد ملفات تقنية عن الآلات.
- تصليح الكهرباء.

2-2: المنهج المتبع للدراسة**2-2-1- الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع****2-2-1-1- المنهج المتبع**

لقد أصبح البحث العلمي مرتبط بدرجة أولى على استخدام المنهج في انجاز الدراسة، واللجوء إلى استعمال كافة الأدوات المنهجية المتاحة، لاستقصاء المعلومات والبيانات، التي تخدم الدراسة، وبالتالي فإن المنهج أصبح بمثابة الموجه الأساسي للدراسة، والذي يقيم في نهاية البحث مدى نجاح الدراسة، أو فشلها.

ولقد وقع اختيارنا على المنهج الوصفي، وهو عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته، من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.¹

2-2-1-2- الدراسة الاستطلاعية

تمت الدراسة الاستطلاعية من خلال القيام بعدة زيارات لشركة تيمادنين للأجور بأدرار.

وذلك بعد أن تم الاتفاق على القيام بالدراسة الميدانية على هذه المؤسسة، حيث تم الاستئذان من طرف إدارة المؤسسة لمنحنا فرصة القيام بالدراسة لديهم، ثم قمنا بأخذ الموافقة من قبل إدارة الجامعة، والمتمثلة في وثيقة تسهيل مهمة إجراء الدراسة الميدانية، ثم سلمناها إلى شركة تيمادنين للأجور بأدرار، والتي أفادتنا بدورها ببعض المعلومات

¹ دويدري رجا وحيد، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2000، ص184.

المتعلقة بالمؤسسة، من حيث التعريف بها، والهيكل التنظيمي لها، وأهدافها، وعدد العمال بها.

2-2-2-2- مجتمع وعينة الدراسة

2-2-2-1- مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث الذي قمنا بدراسته في العمال المتواجدين بشركة تيمادين للأجور بأدرار، وبعد الاطلاع على المعلومات التي وفرتها لنا المؤسسة، وجدنا أنها تضم 110 عامل، منهم عمال إداريين، وعمال تقنيين، حيث هذه الأخيرة مقسمة إلى ثلاث فرق، "أ" "ب" "ج" وكل فوج به 22 عامل يعملون بالتناوب على التوالي، لمدة ثلاث أيام كالتالي:

– فرقة "أ" تعمل من السابعة صباحا إلى الخامسة مساء.

– فرقة "ب" تعمل من الخامسة مساء إلى السابعة صباحا.

– فرقة "ج" تكون في عطلة.

2-2-2-2- عينة البحث

تعتبر دراسة الظواهر الاجتماعية من أكثر الدراسات تعقيدا، ذلك لان الظاهرة الاجتماعية متغيرة باستمرار، والعوامل الخارجية المؤثرة فيها مختلفة من مكان لآخر، وبناء على ذلك تتوقف صحة الدراسة السوسولوجية للظاهرة الاجتماعية، على حسن وسلامة اختيار العينة، وكيفية استخراجها، حتى يكون مجتمع البحث ممثلا للمجتمع الكلي، ومن ثم نحصل على بيانات هامة.²

تم اختيارنا على عينة عشوائية بنسبة (45%) من مجتمع الدراسة المكون من (110) عامل، وبلغ حجم العينة (50) عامل من عمال شركة تيمادين للأجور بأدرار، من بينهم عمال إداريين وتقنيين، وقد تم توزيع أداة الدراسة (الاستمارة) على أفراد العينة، في شهر ماي 2018، وتم استرجاع 49 استمارة، ثم استبعاد استمارة واحدة، وذلك لعدم جدية الإجابة عليها، وبذلك يكون عدد الاستمارات الخاضعة للدراسة 48 استمارة.

² سلطانية بلقاسم، الجليلي حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2004، ص168.

2-2-3- مجالات الدراسة والأدوات المستخدمة**2-2-3-1- مجالات الدراسة****أ/ المجال الزمني للدراسة**

لقد تم إجراء هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2018/2017، وذلك بعد اخذ الموافقة من الأستاذ المشرف "بوزيدي الهواري" تم توزيع أداة البحث، والمتمثلة في الاستمارة، حيث قمنا بذلك ابتداء من 20 ماي 2018 إلى 27 ماي 2018، وقد وزعنا 50 استمارة على العمال، واسترجعنا 48 استمارة.

ب/ المجال المكاني للدراسة

بالنسبة لمكان إجراء الدراسة الميدانية، كما سبق ذكره اخترنا شركة تيمادين للأجور بأدرار التابعة لمجمع الهامل، والتي تقع شمال مدينة أدرار، في المنطقة الصناعية رقم 285، بجانب الطريق الوطني رقم 06، الرابط بين أدرار وبشار، وتتربع على مساحة إجمالية قدرها 3 هكتار.

2-2-3-2- الأداة المستخدمة لجمع المعلومات**الاستمارة:**

إن طبيعة موضوع الدراسة والمنهج المستخدم، يحتم على الباحث استخدام أدوات معينة، يستعين بها في جمع المعلومات الضرورية، حول أبعاد المشكلة البحثية، تماشياً مع فروض الدراسة، ومؤشراتها ومتغيراتها، وقد تم استخدام أداة الاستمارة كأداة أساسية في الدراسة.

وبعد إعداد الاستمارة إعداداً مبدئياً، تم عرضها على الأستاذ المشرف، وقد كانت تحتاج إلى تعديلات وتغييرات، حيث كانت عبارة عن أسئلة مغلقة ومفتوحة، ضمت 25 سؤال مقسمة إلى ثلاث محاور:

المحور الأول: محور البيانات الشخصية، وتضمنت 5 أسئلة.
 المحور الثاني: متعلق بالفرضية الأولى، وهي: عدم التزام العمال بقوانين نظام الأمن و السلامة المهنية يُصعب من مهمة تطبيق هذا النظام لدى المؤسسة، وقد تضمنت 10 أسئلة.

المحور الثالث: متعلق بالفرضية الثانية وهي: يساهم الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة في تقليل حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تخفيض درجة الخطورة ودرجة تكرارها. وقد تضمنت 10 أسئلة.

الملاحظة:

وهي لا تقل أهمية عن أدوات البحث العلمي الأخرى، بل يعتبر حضورها ضروري في اغلب الدراسات السوسولوجية الميدانية، حيث يستطيع الاطلاع على الأجواء الطبيعية لمجتمع البحث، فالملاحظة هي مشاهدة الوقائع على ما هي في الواقع، أو في الطبيعة، بهدف إنشاء الواقعة العلمية.³

وتساعد الباحث على الإلمام بحوثيات الموضوع وفهم الظاهرة، أو المشكلة قيد الدراسة بصورة أوضح تجعله يعيشها، ويمكن الاستفادة من الملاحظة بشكل عام في تحليل النتائج، والتأكد من الإجابات، وقد ركزنا في دراستنا هذه على ملاحظة أنشطة مؤسسة تيمادين للأجور، طبيعتها وأهدافها، وتناولها لموضوع الأمن والسلامة المهنية ودوره في تقليل أخطار العمل والأمراض المهنية.

الوثائق والسجلات:

تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق والسجلات، التي تحصلنا عليها من إدارة الموارد البشرية التابعة لشركة تيمادين للأجور، حيث تمت دراسة هذه الوثائق وتحليلها، واستخراج كل ما يمكن أن يحتويه هذه الوثائق من بيانات، ومعلومات تساعد على إثراء موضوع البحث، وكان أهم هذه الوثائق ما يلي:

– الهيكل التنظيمي لشركة.

– إحصائيات حول عدد العمال في الشركة.

³ طلعت همام ، سين وجيم عن المناهج البحث العلمي، دار عمان ، الأردن، 1984، ص40.

3-2- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-3-2- عرض وتحليل البيانات الشخصية

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة	التكرارات	السن
31.25%	15	أقل من 25 سنة
43.75%	21	من 26 إلى 35 سنة
16.66%	8	من 36 إلى 45 سنة
8.33%	4	أكثر من 45 سنة
100%	48	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أفراد عينة البحث يسود فيها عنصر الشباب بنسبة عالية، حيث نجد أن نسبة 43.75% تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة، ثم تليها نسبة 31.25% لفئة أقل من 30 سنة، وهذه كلها أعمار شبانية، تليها فئة من 40 إلى 50 سنة، بنسبة 16.66%، في حين نجد أن الفئة الذين لديهم 50 فما فوق هي هم القدامى، في الشركة بنسبة 8.33%، كما لاحظنا من خلال دراستنا الميدانية، أن الشركة تضم أكبر عدد من الفئة الشبانية، ويرجع السبب الرئيسي وراء ذلك إلى:

– أن الشركة حديثة النشأة.

– أن الشركة وظفت عدد أكبر من الفئة الشبانية.

ويمكن القول من خلال ما سبق أن المؤسسة يمثل فيها عنصر الشباب النسبة الأعلى، وهذا راجع لكون الشباب يتمتعون بقدرات فكرية، وجسدية، تساعد على الحركة، وأداء العمل بسهولة، كما أن لهم القدرة على استيعاب الأوامر وتنفيذها بسرعة وبدقة.

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	46	%95.84
أنثى	2	%4.16
المجموع	48	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة من الذكور، والبالغ عددهم 46 عامل، يمثلون أعلى نسبة مئوية، حيث قدرت ب %95.84، من إجمالي مجموع أفراد العينة، وأما بالنسبة للإناث فقدرت ب %4.16، من إجمالي مجموع أفراد العينة، مما نستنتج إن طبيعة العمل في الشركة شاقة وخطيرة، وتتطلب مجهودا فكريا، وعضليا، بالدرجة الأولى، وهذه الشروط والخصائص لطبيعة العمل في الشركة تتناسب مع الرجل أكثر من المرأة، وهذا ما يبينه الجدول، حيث أن عدد الذكور بالشركة كبير مقارنة بعدد الإناث، وهذا ما يفسر ميل الإناث إلى أعمال أخرى مثل: الطب، التعليم، ومجالات الإدارة عموما دون غيرها من الأعمال في المؤسسات الصناعية.

الجدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية.

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة
أعزب	34	%70.84
متزوج	14	%29.16
مطلق	00	%00
أرمل	00	%00
المجموع	48	%100

تشير البيانات والمعلومات الإحصائية في الجدول إلى وجود فئتين داخل الشركة:

- فئة العزاب بنسبة %70.84

- فئة المتزوجين بنسبة %29.16

أما عن فئتي الأرامل والمطلقين فهي معدومة تماما، أما بالنسبة لفئة العزاب فهي تمثل أعلى نسبة في الجدول، وهذا راجع ربما إلى أنهم حديثي التوظيف، أو يرجع السبب إلى متطلبات أخرى كأغلبية العزاب لا يستقرون ولا يتزوجون حتى يؤمنوا على مستقبلهم. أما بالنسبة لفئة المتزوجين، فنسجل نسبة 29.16%، وهذا راجع إلى تحسين مستواهم المعيشي، وإحساسهم بالمسؤولية، وهذا طبعا يكون له تأثير ايجابي على نفسية العامل داخل المؤسسة وخارجها، لان الاستقرار النفسي والاجتماعي، له تأثير كبير على الاستقرار المهني، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

الجدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
00%	00	ابتدائي
16.66%	8	متوسط
77.08%	37	ثانوي
6.25%	3	جامعي
100%	48	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن المستوى التعليمي الغالب هو المستوى الثانوي، وهي أعلى نسبة حيث تقدر ب نسبة 77.08%، أي ما يعادل 37 عامل، من حجم العينة، ثم تليها نسبة 16.66%، للمستوى المتوسط أي ما يعادل 8 عمال، ثم تليها نسبة المستوى الجامعي ب نسبة 6.25%، أي ما يعادل 3 عمال، أما المستوى الابتدائي فالنسبة 0%.

حيث انه كلما كان المستوى التعليمي أعلى، كلما كانت هناك سهولة في تعليم وتدريب هاته الفئة، والتزام أفرادها بالأوامر والتعليمات، والإرشادات، لتحقيق السلامة في بيئة العمل، وشعورهم بالاطمئنان يزيد من فعاليتهم في العمل.

الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

النسبة	التكرارات	الخبرة المهنية
85.42%	41	أقل من 5 سنوات
14.58%	7	من 6 إلى 10 سنوات
00%	00	من 11 إلى 15 سنة
00%	00	أكثر من 15 سنة
100%	48	المجموع

توضح البيانات الواردة في الجدول أن أغلبية العمال داخل هذه المؤسسة يمثلون فئة الأقل من 5 سنوات، والذي بلغ عدد عمالها 41 عامل، أي بنسبة 85.41%، تليها فئة من 6 إلى 10 سنوات الذي بلغ عددها 7 عمال، أي بنسبة 14.58%، في حين نجد أن الفئة من 11 إلى 15 سنة و أكثر من 15 سنة منعدمة تماما.

وهذا ما يفسر أن غالبية العمال في المؤسسة ليست لديهم خبرة مهنية، حيث يجب أن نعود إلى متغير السن، فمتغير الخبرة يرتبط بشكل جوهري مع متغير السن.

حيث انه كلما قلت خبرة العامل، كلما زاد تعرضه للإصابة، والحوادث والأمراض، وذلك لقلة خبرته في مجال عمله، وكلما زادت خبرته، قلت الإصابات والحوادث، والأمراض التي يتعرض لها، أضف إلى ذلك انه كلما كانت هناك خبرة مهنية، كلما ساعد ذلك في استعداد العامل لتحمل مسؤوليات اكبر، لما له من دراية وخبرات مكتسبة تشجعه على الارتقاء لمنصب أعلى، كما نجد أن محيط العمل يحفز على تحمل مسؤوليات اكبر، حتى إذا كانت هناك خبرة قليلة في ميدان العمل، مما يبين لنا أن بيئة العمل لها دور كبير في الرفع من الفعالية، والكفاءة في الأداء بالمؤسسة، إلا أن هذا لا يمنع من وجود عدم رغبة فئة من العمال لتحمل مسؤوليات جديدة لما يتطلبه ذلك من مهارات مهنية، ونفسية، ودراية واسعة بمتطلبات المنصب الجديد، وكذلك عدم الرغبة في الإخفاق، لذا نجدهم يفضلون البقاء في مناصبهم التي تعودوا عليها.

بالإضافة إلى أن خبرة العامل داخل المؤسسة تساهم في خلق نوع من الانتماء، والارتباط بين مستويات التنظيم المختلفة، وذلك لأن هذه المدة تمكن العامل من تكوين علاقات اجتماعية، وتكسبه قيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها، ولهذا فإن استمرار العمال في مؤسسة ما لمدة طويلة، يعتبر مؤشر هام للاستقرار الوظيفي الذي تتميز به المؤسسة، وهي كذلك فرصة للعامل لاكتساب المهارة، والخبرة اللازمة التي يحتاجها العامل، وتأهله للترقية في العمل.

2-3-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

- عدم التزام العمال بقوانين نظام الأمن و السلامة المهنية يُصعب من مهمة تطبيق هذا النظام لدى المؤسسة .

الجدول رقم (06): يبين استجابات العمال حول: هل يتوفر لديكم الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل داخل المؤسسة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	46	95.83%
لا	02	4.17%
المجموع	48	100%

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 95.83% من العمال يرون أن المؤسسة توفر لهم الأمن والسلامة المهنية في بيئة عملهم ، أما المجيبين بلا فقد بلغت نسبتهم 4.17%. فتوفير الأمن والسلامة من الأهداف التي يعنى بها كل فرد في المجتمع، وكل مسؤول، ورب العمل لتوفير بيئة عمل آمنة، بعيدا عن الأخطار والحوادث والإمراض المهنية.

الجدول رقم (07): يبين استجابات العمال حول: هل توفر لكم المؤسسة وسائل الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
60.42%	29	دائماً
37.5%	18	أحياناً
2.08%	01	أبداً
100%	48%	المجموع

من خلال بيانات الجدول يتضح لنا أن نسبة 60.42% من العمال يرون أن المؤسسة توفر لهم دائماً، وسائل الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين، في حين نجد أن نسبة 37.5% من العمال، يرون أن المؤسسة توفر لهم أحياناً، وسائل الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين، وفي المقابل نجد أن نسبة 2.08% من العمال، مجيبين ب أبداً، والمقدرة ب 01 عامل.

مما يبين أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لأمن وسلامة العمال، خاصة فيما يتعلق بالعمال الذين يعملون في الميدان، في ظل توفير وسائل الأمن والسلامة المهنية، خاصة فيما يتعلق (بالملابس الخاصة بالعمل، النظارات الخاصة، القفازات، واقى الأنف والأذن.....الخ) وذلك لان أي أخطار أو حوادث أو أمراض تصيب العامل في ميدان عمله، قد تؤدي إلى خسائر مادية، وبشرية، تتحمل المؤسسة مسؤوليتها.

الجدول رقم (08): يبين استجابات العمال حول: ما هي الجهات التي لها دور في مراقبة الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الإدارات العليا	39	81.25%
المفتشون	01	2.08%
لجان الأمن والسلامة	8	16.67%
جهات مختصة	00	00%
المجموع	48	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة أن معظمهم اقرروا بان الإدارات العليا، هي التي لها دور في مراقبة الأمن والسلامة المهنية لكافة العمال، وذلك بنسبة 81.25%، تليها استجابات أفراد العينة الذين اقرروا بان لجان الأمن والسلامة، هي التي لها دور في مراقبة الأمن والسلامة المهنية لكافة العمال، وذلك بنسبة 16.67%، في حين نجد استجابات ضئيلة لأفراد العينة الذين اقرروا بان المفتشون، هم الذين لهم دور في مراقبة الأمن والسلامة المهنية، كما نلاحظ نسبة منعدمة عند جهات مختصة.

الجدول رقم (09): يبين استجابات العمال حول: هل توفر لكم المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية؟

التكرارات	النسبة	
30	62.5%	نعم
18	37.5%	لا
48	100%	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن عدد العمال المجيبين بنعم، حول توفير المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات الأمن والسلامة المهنية 30 عامل، حيث بلغت

نسبتهم 62.5%، في حين نجد أن عدد العمال المجيبين بلا 18 عامل، حيث بلغت نسبتهم 37.5%.

من خلال ما سبق يتبين لنا بان اغلب العمال يرون بان المؤسسة تسعى دائما لوضع الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وهذا سعيا منها للحفاظ على توفير السلامة المهنية سواء داخل محيط العمل، أو في الميدان.

الجدول رقم (10): يبين استجابات العمال حول: هل توفر لكم المؤسسة بيئة عمل آمنة لجميع المستويات الوظيفية؟

النسبة	التكرارات	
41.67%	20	نعم
58.33%	28	لا
100%	48	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 58.33% من العمال يرون أن المؤسسة لا توفر لهم بيئة عمل آمنة لجميع المستويات الوظيفية، أما العمال المجيبين بنعم فقد بلغت نسبتهم 41.67%.

حيث يتبين لنا من خلال ما سبق أن نسبة كبيرة من العمال يرون أن بيئة العمل غير ملائمة لهم، خاصة فيما تعلق بالإضاءة غير الجيدة، وانعدام التهوية، بالإضافة إلى ساعات العمل الطويلة، لان عدم توفرها يؤثر بصفة مباشرة على كمية، ونوعية الأداء المطلوبة منهم.

وفي المقابل نجد أن بيئة العمل الآمنة، بإمكانها أن تساهم بدور كبير في زيادة الدافعية نحو العمل أكثر، أي كلما توفرت بيئة العمل الجيدة والجو المريح في العمل، كلما ساهم العمال في بذل جهد اكبر في العمل.

الجدول رقم (11): يبين استجابات العمال حول: كيف ترى التعليمات والنصائح التي تقدم لكم من طرف لجان الأمن والسلامة المهنية؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
56.25%	27	مفيدة
35.42%	17	مفيدة نوعا ما
8.33%	04	غير مفيدة
100%	48	المجموع

من خلال النسب المبينة في الجدول نجد أن أكبر نسبة تمثلت في 56.25%، وهي تمثل أفراد العينة الذين يرون أن التعليمات والنصائح التي تقدم لهم من طرف لجان الأمن والسلامة المهنية مفيدة، تليها نسبة 35.42% وهي تمثل أفراد العينة الذين يرون أن التعليمات والنصائح التي تقدم لهم من طرف لجان الأمن والسلامة المهنية مفيدة نوعا ما، في حين نجد أن نسبة 8.33% يرون عكس ذلك أي أنها غير مفيدة.

فالمؤسسة تسعى دائما للقيام بحملات تحسيسية، وتقديم النصائح والتعليمات لفائدة العمال، حول الأمن والسلامة المهنية، بهدف غرس ثقافة الأمن والسلامة في العمل، وذلك من خلال حثهم على الالتزام بكافة قواعد الأمن لتفادي خسائر وقوع حوادث وأمراض نظرا لخطورتها.

الجدول رقم (12): يبين استجابات العمال حول: هل تجد صعوبة كبيرة في تطبيق جميع النصائح والإرشادات الخاصة بالأمن والسلامة المهنية؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
45.84%	22	نعم
54.16%	26	لا
100%	48	المجموع

من خلال النسب المبينة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة تمثلت في 54.16%، وهي تمثل أفراد العينة الذين لا يجدون صعوبة كبيرة في تطبيق جميع النصائح والإرشادات الخاصة بالأمن والسلامة المهنية، بينما نجد نسبة 45.84 % الذين يجدون صعوبة كبيرة في تطبيق جميع النصائح، والإرشادات الخاصة بالأمن والسلامة المهنية.

الجدول رقم (13): يبين استجابات العمال حول: هل أنت منضبط بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لك من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
66.67%	32	نعم
33.33%	16	لا
100%	48	المجموع

يتبين من خلال معطيات الجدول أن نسبة 66.67% من العمال أجابوا بنعم، والمقدرة بـ 32 عامل، أي أنهم يرون بأنهم منضبطون بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لهم من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية، وفي المقابل نجد أن نسبة 33.25% من العمال أجابوا بلا، والمقدرة بـ 16 عامل أي أنهم غير منضبطون بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لهم.

فالعامل له دور كبير في وقوع الحوادث والأمراض، وذلك عندما لا يلتزم بكافة التعليمات، والتوجيهات الخاصة بالأمن والسلامة المهنية.

كما نجد أن العمال بالمؤسسة يتلقون اهتماما كبير من خلال تقديم النصائح والتوجيهات، التي تحرص على أمنهم وسلامتهم عند قيامهم بالمهام الموكلة إليهم، في ميدان العمل لأن ذلك يخدم العامل، والمؤسسة على حد سواء.

الجدول رقم (14): يبين استجابات العمال حول: هل تغيرت سلوكياتكم بعد تلقيكم نصائح وإرشادات من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
الأحسن	25	52.08%
الأسوأ	03	6.26%
لم تتغير	20	41.66%
المجموع	48	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على نوع التغيير الذي طرا على سلوكياتهم بعد تلقيهم نصائح وإرشادات من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية، أن معظمهم أكدوا بان سلوكياتهم تغيرت إلى الأحسن، وذلك بنسبة مئوية 52.08%، أما استجابات أفراد العينة الذين أكدوا بان سلوكياتهم تغيرت إلى الأسوأ، هم 3 عمال، وذلك بنسبة 6.26%، أما باقي استجابات أفراد العينة والتي كانت نسبتها المئوية 41.66% فقد أقرت بان سلوكياتهم لم تتغير، وهذا قد يرجع لمتغيرات تتعلق بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، كما قد يرجع إلى أسباب شخصية تخصهم.

حيث نجد أن اغلب العمال المستفيدين من النصائح والإرشادات يكونون على دراية وإمام بكل ما يتعلق بالطرق السليمة التي تساعد في أداء أعمالهم مما يجعلهم اقل عرضة لإصابات العمل، كما تهتم المؤسسة بكل المصاريف التي تنجم عن وقوع حوادث وأمراض أثناء العمل، لأنها مسؤولة بالالتزام بقوانين العمل الخاصة بها، والتي تضمن تكفلها بهم.

الجدول المزدوج رقم (15): يبين استجابات العمال حول : هل أنت منضبط بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لك من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية ؟

هل تغيرت سلوكياتكم بعد تلقيكم نصائح وإرشادات من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية نحو:

النسبة	المجموع	لا		نعم		هل أنت منضبط بكافة التعليمات هل تغيرت سلوكياتكم نحو
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%52.08	25	%50	8	%53.12	17	الأحسن
%6.25	03	%6.25	1	%6.25	2	الأسوأ
%41.67	20	%43.75	7	%40.63	13	لم تتغير
%100	48	%100	16	%100	32	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن الاتجاه العام للإجابة قدر بـ 52.08% عند العمال الذين تغيرت سلوكياتهم إلى الأحسن، حيث نجدها بنسبة 53.12% عند العمال المجيبين بنعم، والمقدر عددهم بـ 17 عامل، ونجدها بنسبة 50% عند المجيبين بلا، والمقدر عددهم بـ 25 عامل، ثم تليها نسبة المجيبين على أن سلوكياتهم تغيرت للأسوء 6.25%، ونجدها بنسبة 6.25% عند المجيبين بلا، لتبقى ثابتة عند المجيبين بنعم بنسبة 6.25%، تليها نسبة المجيبين على أن سلوكياتهم لم تتغير بـ 41.67%، كما نجد أن نسبة 43.75% عند المجيبين بلا، لتتخفف النسبة عند المجيبين بنعم بنسبة 40.63%.

وهذا ما يبين أن معظم العمال تغيرت سلوكياتهم نحو الأحسن، وهذا بفعل انضباطهم بكافة التعليمات والنصائح، التي تقدم لهم من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية.

الجدول رقم (16): يبين استجابات العمال حول: كيف ترى علاقتك مع الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
جيدة	16	33.33%
حسنة	29	60.42%
سيئة	3	6.25%
المجموع	48	100%

يتضح من خلال الجدول والمتعلق باستجابات أفراد عينة الدراسة حول علاقتهم مع الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية، حيث نجد أن أغلبية أفراد الدراسة أكدوا بان علاقتهم مع الجهات المسؤولة حسنة، وهذا ما تؤكد نسبة 60.42 %، من إجمالي أفراد الدراسة، ثم تليها نسبة 33.33% اجمعوا على أن علاقتهم مع الجهات المسؤولة جيدة، ثم تليها نسبة 6.25% اجمعوا أن علاقتهم مع الجهات المسؤولة سيئة، وهي اضعف نسبة في الجدول.

مما نستنتج أن أغلبية أفراد الدراسة يرون بان علاقتهم مع الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية حسنة، وذلك من خلال توفير لهم كل ما يلزم من الضروريات، والاحتياجات اللازمة، لتحقيق هذا الأمر، والذي يساعد العامل على الالتزام بكافة التعليمات والنصائح، وبالتالي تقليل الإصابات أثناء العمل في المؤسسة.

2-3-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

- يساهم الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة في تقليل حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تخفيض درجة الخطورة ودرجة تكرارها.

الجدول رقم (17): يبين استجابات العمال حول: ما هي عدد الوفيات التي نتجت عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
%93.76	45	لا يوجد
%4.16	02	من 1 إلى 3
%2.08	01	4 إلى 7
%100	48	المجموع

يبين الجدول أن نسبة 93.76% في المؤسسة، لم يتوفى أي من عمالها خلال الخمس سنوات الأخيرة، بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ونسبة 4.16% في المؤسسة، توفي لديها من عامل إلى 3 عمال، بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ونسبة 2.08% في المؤسسة توفي لديها من 4 إلى 7 عمال، بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

الجدول رقم (18): استجابات العمال حول: ما هي عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
%2.08	1	لا يوجد
%60.42	29	من 1 إلى 5
%27.08	13	من 6 إلى 15
%10.42	5	من 16 إلى 25
%00	00	من 26 إلى 30
%00	00	أكثر من 30
%100	48	المجموع

يبين الجدول أن نسبة 2.08% في المؤسسة خالية من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، في الخمس سنوات الأخيرة، ونسبة 60.42% في المؤسسة، بلغ عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، في الخمس سنوات الأخيرة من 1 إلى 5 إصابة، ونسبة 27.08% في المؤسسة بلغ عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، في الخمس سنوات الأخيرة من 6 إلى 15 إصابة، ونسبة 10.42% من المؤسسة بلغ عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، في الخمس سنوات الأخيرة من 16 إلى 25 إصابة، في حين نلاحظ أن النسب منعدمة عند الفئة من 26 إلى 30، والفئة أكثر من 30.

الجدول رقم (19): يبين استجابات العمال حول: ما هي نوعية هذه الإصابات؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
12.5%	06	إصابات طفيفة
20.83%	10	إصابات متوسطة
66.67%	32	إصابات جسيمة
100%	48	المجموع

يوضح الجدول أن الإصابات الجسيمة التي يصاب بها عمال المؤسسة احتلت المرتبة الأولى، حيث بلغت النسبة 66.67%، واحتلت الإصابات المتوسطة المرتبة الثانية بنسبة 20.83%، كما احتلت الإصابات الطفيفة المرتبة الأخيرة، بنسبة 12.5%. وهذا ما يفسر عدم تطبيق العمال جميع النصائح والإرشادات، التي تقدم لهم من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية.

الجدول رقم (20): يبين استجابات العمال حول: كيف ترى معدل الحوادث والأمراض في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة ؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
60.41%	29	يتزايد
16.66%	08	يتناقص
22.93%	11	ثابت
100%	48	المجموع

يبين الجدول أن نسبة 60.41% من أفراد العينة، يؤكدون أن معدل الحوادث والأمراض في تزايد، وهي تمثل أعلى نسبة، ونسبة 22.93% من أفراد العينة، يؤكدون أن معدل الحوادث في ثبات، ونسبة 16.66% من أفراد العينة، يؤكدون أن معدل الحوادث والأمراض في تناقص.

وهذا ما يفسر أن نسبة الحوادث تزيد عند فئة الشباب، وتزيد انخفاضا كلما زاد عمر العامل، ويرجع هذا بالدرجة الأولى إلى عامل الخبرة والتجربة، التي يتمتع بها العمال الأكبر سنا وخبرة، في تأدية عملهم، أما كثرة الإصابات عند الفئة الشبانية، فتعود للاندفاع الكبير نظرا لمحدودية خبرتهم في مجال عملهم.

الجدول رقم (21): يبين استجابات العمال حول: في نظرك أسباب هذه الحوادث والأمراض والإصابات ؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
29.16%	14	تصرفات غير آمنة
25%	12	ظروف غير آمنة
45.84%	22	أسباب أخرى
100%	48	المجموع

يوضح الجدول أن العمال الذين يرون أن أسباب الحوادث والأمراض، راجع إلى أسباب شخصية، هم 22 عامل، أي بنسبة 45.84% حيث احتلت المرتبة الأولى، في حين نجد أن العمال الذين يرون أن أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية راجع إلى تصرفات غير آمنة من قبل العمال، هم 14 عامل، أي بنسبة 29.16% حيث احتلت المرتبة الثانية، ونلاحظ كذلك من خلال معطيات الجدول أن العمال الذين يرون أن أسباب الحوادث والأمراض راجع إلى ظروف غير آمنة، هم 12 عامل، أي بنسبة 25%، واحتلت بذلك المرتبة الأخيرة.

كما تبين أن الأسباب الشخصية كما تشير المعطيات، هي وراء حوادث العمل والأمراض المهنية، وهي تتنوع كالتالي:

جسمية (الضعف في الصحة العامة، أو الضعف في إحدى الحواس، أو السمع، أو الشم)
عقلية (كالتخلف العقلي)

نفسية (كالقلق، والعصبية، و التهور، والاستهزاء)

فنية (نقص في الخبرة، والمهارات التدريبية)

عدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية

الجدول رقم (22): يبين استجابات العمال حول: هل تقوم مؤسستكم بمراقبة ظروف العمل والتعرف على مسببات هذه الحوادث والأمراض؟

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
70.84%	34	نعم
29.16%	14	لا
100%	48	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 70.84% من العمال يرون بان المؤسسة تقوم بمراقبة ظروف العمل، والتعرف على مسببات الحوادث والأمراض، تليها نسبة 29.16% من مجموع أفراد العينة الذين أكدوا بان المؤسسة لا تقوم بمراقبة ظروف العمل والتعرف على مسببات الحوادث والأمراض.

فاهتمام المؤسسة بمراقبة ظروف العمل والتعرف على مسببات الحوادث والأمراض، يحقق أهداف كبيرة، من شأنها تعود على المنظمة بالفوائد الوافرة، لذا يجب مراقبة ظروف العمل، لتحقيق الراحة للعاملين، وضمان إنتاجية عالية، وفي حالة عدم توفر هذه الظروف سترتب على ذلك خسائر كبيرة للمنظمة، أو المصنع، لذا يجب إتباع سبل الوقاية من الأخطار المحتمل وقوعها، وحماية العامل بالدرجة الأولى، والمنظمة بالدرجة الثانية.

الجدول رقم (23): يبين استجابات العمال حول: هل تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	30	62.5%
لا	18	37.5%
المجموع	48	100%

يتضح من خلال الجدول أن غالبية أفراد العينة كانت إجابتهم بنعم، حول تقديم المؤسسة النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية، بنسبة 62.5%، لأن ذلك يعتبر مصدرا وقائيا يستند إليه العمال وقت الضرورة، إما الذين كانت إجابتهم ب لا، فتقدر النسبة ب 37.5%، في حين نجد أن عدم تقديم نصائح وتنبيه العاملين، يؤدي إلى وقوع العمال في مخاطر، وحوادث إصابات، وأمراض مهنية، ووفيات.

الجدول رقم (24): إذا كان نعم كيف تقدم لكم؟ على شكل :

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
محاضرات	01	2.08%
ندوات	22	45.84%
أيام تحسيسية	8	16.67%
طرق أخرى	17	35.41%
المجموع	48	100%

تدل المعطيات الواردة في الجدول أن المؤسسة تقدم النصائح وتنبيه العاملين على شكل ندوات، وهذا ما تؤكدته النسبة 45.84 %، تليها نسبة 35.41 % لإفراد العينة الذين أكدوا أن النصائح وتنبيه العاملين بطرق أخرى، وهي المقابلة المباشرة وهذا ما أكده أحد أفراد العينة، ثم تليها نسبة 16.67 % نجدها عند أفراد العينة الذين أكدوا أن النصائح وتنبيه العاملين على شكل أيام تحسيسية، أما اضعف نسبة في الجدول هي 2.08 % نجدها عند أفراد العينة الذين أكدوا أن النصائح وتنبيه العاملين على شكل محاضرات.

الجدول المزدوج رقم (25): يبين استجابات العمال حول: هل تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية؟

كيف تقدم لكم؟ على شكل:

النسبة المئوية	المجموع	لا		نعم		تقديم النصائح للعاملين كيف تقدم لكم على شكل
		ن	تكم	ن	تكم	
2.08%	01	5.55%	1	3.33%	1	محاضرت
45.84%	22	44.45%	8	46.67%	14	ندوات
16.67%	8	16.67%	3	16.67%	5	أيام تحسيسية
35.41%	17	33.33%	6	33.33%	10	طرق أخرى
100%	48	100%	18	100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام للإجابة قدر ب 2.08%، عند المجيبين على محاضرات، حول قيام المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين، لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية، لنجدها بنعم بنسبة 3.33%، أي أفراد العينة الذين يجدون بان النصائح تقدم لهم على شكل محاضرات، وتزيد عند المجيبين بلا، من حيث أنهم أكدوا

أن المؤسسة لا تقوم بتقديم النصائح، وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية، بنسبة 5.55%، ونجد كذلك عند المجيبين على ندوات، بنسبة 45.84% حول قيام المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية، لنجدها بنعم بنسبة 46.67%، أي أفراد العينة الذين أكدوا بان النصائح تقدم لهم على شكل ندوات، لتقل قليلا عند المجيبين بلا، من حيث أنهم لا تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين، بنسبة 44.45%. كما نجد كذلك عند المجيبين على أيام تحسيسية بنسبة 16.67%، حول قيام المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين، لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية، لنجدها بنعم بنسبة 16.67%، أي أفراد العينة الذين يجدون بان النصائح تقدم لهم على شكل أيام تحسيسية، لتبقى ثابتة عند المجيبين بلا، من حيث أنهم لا تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين، بنسبة 16.67%. بينما نجد كذلك عند المجيبين على طرق أخرى نسبة 35.41% حول قيام المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين، لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية، لنجدها بنعم بنسبة 33.33%، أي الذين يجدون بان النصائح تقدم لهم على شكل طرق أخرى، لتبقى ثابتة عند المجيبين بلا، من حيث أنهم لا تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين، بنسبة 33.33%. فتقديم النصائح وتنبيه العاملين يقلل التكاليف الناجمة عن الخسائر، والإصابات وزيادة الإنتاجية، من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعاملين.

الجدول رقم (26): يبين استجابات العمال حول: هل تضع لكم المؤسسة خططا وإجراءات للحوادث المهنية والأمراض المهنية والحالات الطارئة؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	27	56.25%
لا	21	43.75%
المجموع	48	100%

يتضح من خلال استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت المؤسسة تضع لهم خططاً وإجراءات للحوادث المهنية والأمراض المهنية، والحالات الطارئة، أن معظمهم أكدوا ذلك بنسبة 56.25%، وفي المقابل نجد أن استجابات أفراد العينة على ما إذا كانت المؤسسة تضع لهم خططاً وإجراءات للحوادث المهنية والأمراض المهنية، والحالات الطارئة، أكدوا عكس ذلك، وذلك بنسبة 43.75%.

الجدول رقم (27): يبين استجابات العمال حول: هل يساهم العامل بنفسه في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية؟

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	36	75%
لا	12	25%
المجموع	48	100%

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 75% من العمال يرون أن العامل يساهم بنفسه في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، والبالغ عددهم 36 عامل، وفي المقابل نلاحظ أن نسبة 25% من العمال يرون أن العامل يساهم بنفسه في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، والبالغ عددهم 12 عامل. وهذا ما أكدته بعض إجابات العمال التالية:

المجيب 1: يرى أن الالتزام بنظام الأمن والسلامة المهنية يقلل من حوادث العمل والأمراض المهنية.

المجيب 2: يرى أن أخذ الحيطة والحذر أثناء العمل يقلل من حوادث العمل والأمراض المهنية.

المجيب 3: يرى أن ارتداء وسائل الأمن والوقاية أثناء العمل يقلل من حوادث العمل والأمراض المهنية.

2-3-4- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

إن دراستنا لموضوع الأمن والسلامة المهنية في تقليص أخطار العمل والأمراض المهنية، من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت في شركة تيمادين للأجور، كانت مبنية على فرضيتين، وعليه فإن النتائج المتوصل إليها ستكون تبعا لهذه الفرضيات، للخروج في الأخير بإجابة عامة حول إشكالية البحث.

الفرضية الأولى :- عدم التزام العمال بقوانين نظام الأمن و السلامة المهنية يُصعب من مهمة تطبيق هذا النظام لدى المؤسسة .

من خلال البيانات الواردة في الجدول والمتعلقة بالفرضية الأولى توصلنا إلى ما يلي:
تسعى شركة تيمادين للأجور بتوفير كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث والأمراض في العمل ونشر الوعي لدى العمال باحترام جميع القوانين والإرشادات للحد من حوادث العمل والأمراض المهنية، ولكن يبقى إهمال بعض العمال لهذه القوانين والإرشادات، وهذا يصعب من تطبيق نظام الأمن والسلامة المهنية على العمال داخل المؤسسة وعليه فإن الفرضية القائلة: عدم التزام العمال بقوانين نظام الأمن و السلامة المهنية يُصعب من مهمة تطبيق هذا النظام لدى المؤسسة صحيحة.

الفرضية الثانية:- يساهم الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة في تقليص حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال تخفيض درجة الخطورة ودرجة تكرارها.

من خلال البيانات الواردة في الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية، توصلنا إلى ما يلي:
- تهتم شركة تيمادين للياجور بأدراك بتوفير وسائل السلامة المهنية لعمالها خاصة، وان طبيعة عمل المؤسسة يتطلب توفير الحماية للعمال، الذين يعملون في الميدان، والذين يكونون أكثر عرضة للمخاطر، وهذا ما يفرض عليها ضرورة وضع خطط وإجراءات تتماشى مع الحوادث والأمراض، والحالات الطارئة، التي قد يتعرضون لها، فتوفيرها يساهم في شعور العامل بالأمان، والراحة، داخل بيئة عمله، مما يؤثر على أدائه بصفة مباشرة، وهذا ينعكس على كمية الإنتاج الذي تسعى المؤسسة لتحقيقه.

كما أن متابعة العاملين ومراقبة ظروف العمل وتقديم النصائح لهم من حين لآخر، يجعل العاملين يشعرون بالاهتمام الذي توليه المؤسسة لهم، خاصة إذا ما تعلقت هذه

النصائح بسلامته الشخصية، وتوفير السلامة المهنية تبرز في استعدادات المؤسسة وجاهزيتها، لتقديم الإسعافات الأولية اللازمة، عند وقوع حادث أثناء العمل، فالتكفل السريع بالإصابات، يحد من خطورة تفاقمها وتضمن للعامل الوصول للمستشفى بأقل ضرر حتى يتلقى العلاج المناسب.

كما أن حوادث العمل والأمراض المهنية، غالباً ما تحدث لعدم انتباه العامل، وخاصة إذا ما ارتبطت بالسن، بحيث أن له اثر كبير في انخفاض نسبة الحوادث والأمراض، من حيث عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سناً والأكثر نضجاً يكونون أقل عرضة للإصابة بالحوادث والأمراض.

إلا أن المؤسسة تشهد في السنوات الخمس الأخيرة تزايد ملحوظ في معدلات خطورة الإصابات، ومعدل تكرارها، وهذا راجع ربما لعدم تبني نظام السلامة المهنية بشكل سليم، وتوعية العمال حول ضرورة تطبيقه، وكذا الإخلال بقوانينه، وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية القائلة: يساهم الأمن والسلامة المهنية في المؤسسة في تقليص حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال تخفيض درجة الخطورة ودرجة تكرارها.

2-3-5- النتائج العامة:

الأمن والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية، حيث أن الاهتمام بها يعود إلى بداية قيام الإنسان بالأنشطة الإنتاجية، لكن تطوره كان بعد الثورة الصناعية، وما صاحبها من أخطار، إذ تسارعت الدول في إصدار القوانين والتشريعات، كما لم يتوان الباحثون والمفكرين في دراسته وتحليله.

بناءً على ما سبق نستنتج أن شركة تيمادنين للاجور بأدرار تسعى للرفع من مستوى الخدمات التي تقدمها، وذلك من خلال الاهتمام بالبيئة الداخلية، وتوفير الظروف الملائمة لذلك، كذلك توفير وسائل السلامة المهنية لهم، عند تأديتهم لمهامهم، فبيئة العمل الآمنة التي تسير على خطط وإجراءات تتماشى مع الحوادث والأمراض، والحالات الطارئة، تساهم في شعور العامل بالأمان، عند قيامه بعمله، وتشعره بالاهتمام، عندما يجد

مؤسسته تتولى التكفل السريع به عند تعرضه لأي حادث، أو مرض مهني، كما أن النصائح التي تقدم للعمال تتجلى في قيامها بوضع دورات تدريبية، تساعد على تنمية خبراتهم لتجنبهم الوقوع في أخطاء في ميدان العمل، التي تكون في الكثير من الأحيان سبب في وقوع حوادث وأمراض لهم، خاصة إذا تعلق الأمر بالحوادث التي تتعلق بعدم صيانة الأجهزة والآلات التي يعملون بها، إضافة إلى ذلك حوادث العمل والأمراض المهنية، التي تنجم عن عدم انتباه العامل نفسه، خاصة أنها تزيد كلما كان العامل أصغر سناً نظراً للخبرة القليلة التي تكون لديه، وهذه الحوادث والأمراض، نجدها تقوم بتعطيل مصالح المؤسسة، لأنها تؤخر انجاز الأعمال في أوقاتها، كلما كان المحيط الآمن والسليم غير متوفر في ميدان العمل.

بالإضافة إلى أن محيط العمل مساعد للفئة الشابة للسعي أيضاً لتحمل مسؤوليات أعلى، نظراً لشعورهم بالقدرة على العطاء كغيرهم، من ذوي الخبرة، وخاصة أنهم يتسمون بالتعاون التام فيما بينهم، رغم اختلاف الفئات العمرية بينهم.

2-3-6- اقتراحات وتوصيات الدراسة:

على ضوء النتائج التي تم توصل إليها نطرح عدد من الاقتراحات التي تهدف إلى زيادة الاهتمام بموضوع الأمن والسلامة المهنية ومن أهمها:

- التأكيد على أهمية توعية وتدريب العمال، بما يضمن لهم الحماية اللازمة من مخاطر العمل، ووضع وتنفيذ برامج التدريب المستمر، بهدف تطوير خبراتهم العلمية، ومهاراتهم التقنية، وتنمية الوعي الصحي لديهم.

- اهتمام أصحاب العمل بتوفير ظروف عمل آمنة للعامل بداخل المنشآت الصناعية، من حيث العوامل الفيزيائية، والكيميائية، والحيوية، والميكانيكية، والعمل على توفير معدات الوقاية الشخصية اللازمة للحد من ارتفاع نسبة الإصابات.

- الاهتمام بموضوع التوعية والتثقيف الجماهيري، عن طريق وسائل الإعلام العامة، حول أهمية السلامة والصحة المهنية، ودورها في الحماية والحفاظ على البيئة العامة.

- إصدار النشرات الدورية، والمجلات العلمية، من قبل المراكز المعنية بالوقاية من حوادث العمل، بهدف نقل المعرفة وتبادل المعلومات، وتعميم الفائدة في مجال الأمن الصناعي، والسلامة المهنية.

خاتمة

خاتمة:

انطلاقاً من المعطيات التي تم التوصل إليها ميدانياً حول الأمن والسلامة المهنية ودورها في تقليص أخطار العمل والأمراض المهنية، بإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية والمتمثلة في شركة تيمادنين للأجور بادرار، يمكن التأكيد على الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الأمن والسلامة المهنية، من خلال البرامج التي يقدمها في عملية التنمية الاقتصادية، وذلك عن طريق حفاظه على عناصر العملية الإنتاجية، وخصوصاً العنصر البشري .

ويمكن التأكيد من خلال المعطيات والمعلومات المتحصل عليها في الدراسة الميدانية، أن هذا الأخير، وبالرغم من الخدمات الكبيرة التي يقدمها إلا أنه يبقى يتطلب المزيد من الدعم والاهتمام من طرف أصحاب القرار، وكذا القائمين على وضع وتطبيق برامجهم، وذلك بإشراك العاملين فعلياً في وضع برامجهم، وتحفيزهم وتشجيعهم مادياً ومعنوياً على إتباعها، إضافة إلى ضرورة إقحام أخصائي العمل والتنظيم ضمن لجنة الأمن والسلامة المهنية، نظراً للدور الفعال الذي يلعبه في حل المشاكل النفسية والاجتماعية، التي تحول دون قيام العامل بعمله على أحسن وجه، سيما وأن معظم الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة الصناعية، أسبابها ترجع إلى عوامل بشرية.

وبشكل عام يمكن القول أن غايات الأمن والسلامة المهنية في النهاية، هي العمل فعلياً على تطبيق القول المأثور "الوقاية خير من العلاج"، وذلك من خلال تحقيق الشعور بالاستقرار، والارتياح للعاملين، أثناء مزاوتهم لأعمالهم، وتلقيهم التربوية الوقائية لمجابهة المخاطر التي تحدث في أماكن العمل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

الكتب باللغة العربية:

- 1- الختاتنة سامي محسن، علم النفس الصناعي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1، عمان الأردن، 2013 .
- 2- العيسوي عبد الرحمان :سيكولوجية العمل والعمال ،دار الراتب الجامعية ،بيروت لبنان، 5229 .
- 3- اولريش بيك، مجتمع المخاطر العالمي، بحثا عن الأمان المفقود، المركز القومي لترجمة، ط1، القاهرة، 2013.
- 4- بوحفص مبارك وآخرون، دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية ، دار الأنيس للنشر والتوزيع ،وهران ، 2014 .
- 5- حمدي علي، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، 2012 .
- 6- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، ط1، الكويت، 1999 .
- 7- جحيم الطائي يوسف وآخرون ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ،الوراق للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن ، ط2006.
- 8- دويدري رجاء وحيد ،البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2000.
- 9- سلطانية بلقاسم ، الجيلالي حسان ، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2004.
- 10- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية ،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة الجزائر ، 2013.

11- طلعت همام، سين وجيم عن المناهج البحث العلمي، دار عمان ، الأردن، 1984.

12- عطا حمدي نهاد، الحصان زيد غانم :الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2008.

13- عياش إبراهيم محمد، السلامة المهنية في العمل ،ط1 دار المشرق،الأردن ،2008.

14- قيس هادي احمد، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان الأردن ، 2014.

15- وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ،ط1، الأردن عمان ، 2005 .

رسائل الدكتوراه ومذكرات الماجستير والماستر:

1- العريضي صفاء عبد الله، برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقتها بالكفاية الإنتاجية ،رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس الصناعي ،جامعة دمشق، 2013- 2014 .

2- المغني اميمة صقر، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة ، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية غزة ، 2002 .

3- حديبي سمير، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي ،جامعة منتوري ،قسنطينة ،2008-2009 .

4- دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2008 2009 .

- 5- علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة ، 2006-2007.
- 6- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، 2012.
- 7- بن دبة احمد ، عبد الله معروف، مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012.
- 8- بوخلوة نوح ، دور الوقاية والأمن الصناعي في تقليل الحوادث المهنية للشركات البترولية(دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمة الآبار) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2014-2015 .
- 9- دردوري سارة، دور الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل في المؤسسة البترولية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي ، اقتصاد دولي ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014-2015 .
- 10- عماري إدريس، دور نظام الأمن والسلامة المهنية في تقليل حوادث وإصابات العمل داخل المؤسسة النفطية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014-2015 .
- 11- عمراني رحيلة، الأمن الصناعي وأثره على أداء العاملين، مذكرة معدة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017.
- 12- غول محمد عادل، دور برامج الأمن المهني في تحسين أداء العاملين، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في المسار علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015 .

13- مالكي محمد نجيب، بسامي أسماء: تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، 2014-2015 .

14- نوار ماجدة، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014-2015.

15- هدار بختة، دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة ليندر غاز الجزائر وحدة ورقلة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة 2011-2012 .

المجلات :

1- أبو شامة عباس، الأمن الصناعي ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،الطبعة الأولى ،الرياض ،1999.

2- الحادي عبد الله عيسى ، نظرة عامة على السلامة العامة ،مركز الإعلام الأمني

3- الواسعة زرارة صالح ، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة منتوري ،قسنطينة، العدد 30 ديسمبر 2008 .

4- بكر اوي عبد العالي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد32، جانفي 2018.

5- سهيلة محمد ، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد 26، العدد الرابع، 2010 .

6- منجل جمال، الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،جامعة باجي مختار ،عنابة ،التواصل عدد 26/جوان 2010.

الكتب باللغة الفرنسية:

1-Gomes, Luis David, Galkin and Cardy, Robert I, Managing human resource, Prentice-Hall in International Inc USA, 1998.

2 –A. Haray, accident de travail et maladie professionnels, 2^{ème} edition, masson, paris, 1998 p71

الروابط الالكترونية:

- 1- <http://www.mawdoo3.com/> مفهوم الأمن , 24/04/2018, a,11 :13.
- 2-<https://www.almrsl.com/post/452375>, 24/04/2018 ,a, 12:39.
- 3-<http://www.kenanaonline.com/users/adelyousef21/posts/397132> ,23/04/2018 ,a,11:37.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية: العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث مقدم في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر

بعنوان

دور الأمن والسلامة المهنية في تقليص أخطار العمل والأمراض المهنية

الأخ الكريم / الأخت الكريمة :

تهدف هذه الاستمارة إلى دراسة موضوع، حول دور الأمن والسلامة المهنية في تقليص أخطار العمل والأمراض المهنية، وذلك لإتمام متطلبات الدراسة في الماستر عمل الاجتماع العمل والتنظيم.

نأمل من سيادتكم التكرم بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بدقة، وموضوعية، بوضع علامة (x) أمام الإجابة الصحيحة حيث أن صحة نتائج هذه الاستمارة تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجابتك، والمعلومات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي فقط.

إشراف الأستاذ /د : بوزيدي الهواري

إعداد الطالب : بكادي إسماعيل

الموسم الجامعي: (2017 - 2018)

البيانات الشخصية :

1- السن : اقل من 25 سنة من 26 إلى 35 سنة من 36 إلى 45 سنة
أكثر من 45 سنة

2- الجنس : ذكر أنثى

3- الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق أرمل

4- المستوى الدراسي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5- الخبرة المهنية : اقل من 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

المحور الأول: - عدم التزام العمال بقوانين نظام الأمن و السلامة المهنية يُصعب من مهمة تطبيق هذا النظام لدى المؤسسة .

6- هل تتوفر لديكم الأمن والسلامة المهنية في بيئة عملكم داخل المؤسسة ؟
نعم لا

7- هل توفر لكم المؤسسة وسائل الأمن والسلامة المهنية لكافة العاملين في محيط العمل؟
دائماً أحياناً أبداً

8- ما هي الجهات التي لها دور في مراقبة الأمن والسلامة المهنية داخل مؤسستكم ؟
هل هي :

الإدارات العليا المفتشون لجان الأمن والسلامة جهات مختصة
جهات أخرى حددها

9- هل توفر لكم المؤسسة الإمكانيات اللازمة لتطبيق إجراءات السلامة المهنية ؟
نعم لا

10- هل توفر لكم المؤسسة بيئة عمل آمنة لجميع المستويات الوظيفية ؟
نعم لا

11- كيف ترى التعليمات والنصائح التي تقدم لكم من طرف لجان الأمن والسلامة المهنية؟

مفيدة مفيدة نوعا ما غير مفيدة

12- هل تجد صعوبة كبيرة في تطبيق جميع النصائح والإرشادات الخاصة بالأمن والسلامة المهنية؟

نعم لا

13- هل أنت منضبط بكافة التعليمات والنصائح التي تقدم لك من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية؟

نعم لا

14- هل تغيرت سلوكياتكم بعد تلقيكم نصائح وإرشادات من طرف الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية نحو:

الأحسن الأسوء لم تتغير

15- كيف ترى علاقتك مع الجهات المسؤولة عن الأمن والسلامة المهنية؟

جيدة حسنة سيئة

المحور الثاني : - يساهم الأمن والسلامة المهنية في تقليص حوادث العمل

والأمراض المهنية، من خلال تخفيض درجة الخطورة ودرجة تكرارها لدى المؤسسة.

16- ماهي عدد الوفيات التي نتجت عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسستكم

خلال السنوات الخمسة الأخيرة؟

لا يوجد من 1 إلى 3 4 إلى 7

17- ماهي عدد الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسستكم

خلال السنوات الخمسة الأخيرة؟

لا يوجد من 1 إلى 5 6 إلى 15 16 إلى 25 26 إلى 30

اكتر من 30

18- ماهي نوعية هذه الإصابات ؟

إصابات طفيفة إصابات متوسطة إصابات جسيمة

19- كيف ترى معدل الحوادث والأمراض في مؤسستكم خلال السنوات الخمسة الأخيرة ؟

يتزايد يتناقص ثابت

20- في نظرك أسباب هذه الحوادث والأمراض والإصابات ؟

تصرفات غير آمنة أثناء العمل ظروف غير آمنة أسباب أخرى

21- هل تقوم مؤسستكم بمراقبة ظروف العمل والتعرف على مسببات هذه الحوادث والأمراض ؟

نعم لا

22- هل تقوم المؤسسة بتقديم النصائح وتنبيه العاملين لتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

نعم لا

23- إذا كان نعم كيف تقدم لكم ؟ على شكل :

محاضرات ندوات أيام تحسيسية طرق أخرى اذكرها.....

24- هل تضع لكم المؤسسة خططا وإجراءات للحوادث المهنية والأمراض المهنية والحالات الطارئة؟

نعم لا

25- هل يساهم العامل بنفسه في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

نعم لا

كيف ذلك؟

.....
.....