

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران - 02 -



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: ماستر علم الاجتماع والعمل والتنظيم

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والعمل والتنظيم

عنوان البحث:

مصادر حوادث العمل لدى العمال المنفذين

دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء وهران

إشراف الأستاذ:
- مراد مولاي الحاج

من إعداد الطالب:
- حمداوي هشام

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
قباطي حفيظة	أستاذة محاضرة -ب-	رئيسة	جامعة عين تموشنت
مراد مولاي الحاج	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	جامعة وهران 02
عبد اللطيف بوعلام	أستاذ مساعد	مناقشا	جامعة وهران 02

السنة الجامعية: 2016/2017

اهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد

أول شيء إلى من قال فيهما الرحمن ** واخض لهما جناح الذل من
الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا ** بدعمهما ودعواتهما
المتواصلة لي.

كما أهديه إلى إخوتي وأخواتي وجميع أصدقائي دون استثناء، إلى كل من
ساعد في انجاز هذا البحث من أساتذة، مؤطرين وعمال.

حمداوي هشام

شكر

اشكر الله القدير على توفيقه في انجاز هذا البحث

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعد في انجازه من قريب وبعيد.

أشكر الأستاذ الدكتور " مراد مولاي الحاج " الذي تفضل بالإشراف على

هذا البحث والذي لم يبخل بالمعلومات اللازمة والتوجيهات الصائبة

وأخص بالذكر طاقم الأساتذة الكرام الذين رافقونا طوال الدراسة.

إلى كافة العاملين بمؤسسة ميناء وهران دون استثناء من أعوان الأمن

إلى غاية المدير.

حمداوي هشام

الفهرس

إهداء

شكر

الفهرس

قائمة الجداول

01----- مقدمة عامة

الفصل الأول : حوادث العمل – مقارنة نظرية –

12----- مقدمة الفصل

13----- 1 - مفهوم حوادث العمل

14----- 2 - تصنيف حوادث العمل

15----- 3 - مصادر حوادث العمل والعوامل المسؤولة عن وقوعها

23----- 4 - النظريات المفسرة لحوادث العمل

28----- 5 - الآثار والخسائر المترتبة عن حوادث العمل

29----- 6- إجراءات تقرير، تحقيق، وتسجيل حوادث العمل

31----- 7- إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل

32----- خاتمة الفصل

الفصل الثاني : واقع حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران

33----- مقدمة الفصل

34----- 1 - التعريف بالمؤسسة الاقتصادية لميناء وهران

40----- 2 - واقع حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران

48----- خاتمة الفصل

الفصل الثالث : تمثلات العمال لحوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران

50----- مقدمة الفصل

51----- 1 - تمثلات العمال لحوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران

59----- 2 - عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها

61----- خاتمة الفصل

62----- خاتمة عامة

64----- قائمة المراجع

66----- قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	عدد العمال حسب طبيعة عملهم وفق آخر إحصاء لسنة 2016	40
02	تطور حوادث العمل من 2008 إلى 2016	40
03	توزيع حوادث العمل حسب مكان وقوع الحادث خلال الفترة 2016-2015	42
04	توزيع حوادث العمل حسب نوع العمل الذي يمارسه المصاب خلال الفترة 2016-2015	42
05	توزيع حوادث العمل حسب موقع الضرر في الجسم خلال الفترة 2016-2015	43
06	توزيع حوادث العمل حسب الفئات العمرية للمصابين خلال الفترة 2016-2015	44
07	أسباب حوادث العمل المسجلة خلال الفترة 2016-2015	45
08	جدول موضح لطبيعة أسباب الحوادث خلال الفترة 2016-2015	45

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

منذ أن ظهر الإنسان على سطح الأرض وهو يعمل ويجد للحصول على قوته عبر مختلف الحقب التاريخية، عن طريق مختلف الوسائل المنتهجة بداية من البسيطة إلى أن وصل إلى ما وصلت إليه اليوم. هذه الأخيرة ساهم فيها التطور الصناعي الكبير الذي ظهرت بواده مع ظهور المجتمع الصناعي بداية من منتصف القرن 19 م وانعكاسه على مختلف الوسائل والتجهيزات المستخدمة في نشاطات الأفراد وأساليب عملهم و التي أصبحت تعتمد عليها مختلف المؤسسات والتنظيمات في الوقت الحالي سواء الإنتاجية أو الخدماتية، بالنسبة لوسائل الإنتاج وطرق العمل وأنماط التسيير. كل ما سبق ساهم في بروز مشاكل وأخطار متعلقة بالعنصر البشري ارتبطت أكثر بموضوع حوادث العمل.

هذه الأخيرة أصبحت تهدد حياة الأفراد بشكل مباشر خصوصا في أماكن العمل المختلفة من حقول صناعية ومختبرات وورشات... الخ، التي تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث الآلات الكبيرة والأجهزة الحساسة ودرجات الحرارة ومختلف المواد الخطرة وما إلى ذلك، مآلها مآسي تؤثر على البشرية نظرا لارتفاع نسب عددها وخطورتها.

وهذا ما وجه أنظار العديد من الباحثين والدارسين إلى ضرورة الاهتمام بمعالجتها على أصعدة مختلفة خاصة المهتمين بميدان علم الاجتماع بوجه عام والمختصين في علم الاجتماع الصناعي والتنظيم على وجه التحديد، على أساس كونها ظواهر تميز التنظيمات الحديثة تعود عليها بخسائر مختلفة سواء بشريا، ماديا أو معنويا، فهي ليست بعيدة عن عدم حدوثها، وهذا ما يدفعنا نحو التطرق لأسباب حصولها ومحاولة تفسير هذه الظاهرة أي حوادث العمل، خصوصا إذا ارتبط الأمر بالتنظيمات والمؤسسات الجزائرية التي تعاني معظمها من هذه المشكلة على اختلاف نشاطاتها وأحجامها بدليل الآثار السلبية الكبيرة التي أصبحت تتكبدتها عبر مختلف النواحي الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، كحالات العجز والوفاة وما ينجر عنها من تعويضات للعمال على عاتقها و تراجع وانخفاض معدلات الإنتاج المرتبطة بالعمل على الآلات.

و مثل أي بحث في خطواته الأولى، نطرح تساؤل يقودنا إلى محاولة الكشف عن ما يكتنفه الموضوع ولقد كان كالأتي: ما هو واقع حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية؟ وما هي العوامل المؤثرة في حدوثها؟

ولكل دراسة أسباب تدفع الباحث وتزيد من رغبته في إجرائها ومن بين أهم الدوافع التي أدت بنا لاختيار هذا الموضوع :

الرغبة الشخصية في دراسة مشكلة حوادث العمل للكشف عن أهم العوامل المؤثرة في حدوثها وطرحها للنقاش على أساس الخطورة الفعلية التي تشكلها على العنصر البشري باعتباره المحرك الأساسي لأي تنظيم والنتائج السلبية التي تخلفها على التنظيمات بخصوص سيرورة العملية الإنتاجية وتنفيذ المهام والعوامل المؤدية إليها. من جانب آخر معرفة أهم المصادر المؤدية لوقوع هذه الحوادث خصوصا لدى العمال المنفذين في المؤسسات الذين يقع على عاتقهم ثقل انجاز مختلف النشاطات، محاولة الوصول إلى نتائج يمكن أن تساهم في التخفيف من حوادث العمل وإيجاد حلول لها. وكذا التطرق لهذه الظاهرة التي تمت ملاحظتها في المؤسسات الجزائرية من خلال البحوث الميدانية التي قمنا بها بخصوص مذكرات سابقة كمذكرة الليسانس، إلى جانب ما سبق بعض الأسباب الموضوعية المتمثلة في أهمية الموضوع باعتباره من مواضيع الساعة وما يمكن المساهمة به في زيادة مستوى وعي وإدراك العمال بأخطاره في بيئة العمل.

ولقد تبلورت أهداف البحث في التعرف على واقع حوادث العمل من خلال التقرب من عالم المؤسسات الجزائرية والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع بغية لفت انتباه المسؤولين لضرورة الاهتمام بهذه الظاهرة وإبراز مخلفاتها السلبية سواء بشريا أو ماديا. إضافة إلى محاولة الوصول إلى فرضيات علمية حول أسباب حوادث العمل، إلى جانب ما سبق بناء قاعدة صلبة في طريقة إعداد البحوث والتقارير تمهيدا لبحوث أكثر واشمل في المستقبل كالدكتوراه، دون أن يفوتنا التنبيه لعملية الاحتكاك الميداني بأشخاص في المؤسسة

من أبسط عامل إلى أرفع درجة من مسؤولين ومدراء وخبراء بهدف اكتساب خبرة علمية ولو مبدئية.

ولموضوع حوادث العمل اتجاهات وأفكار متنوعة حسب إشكاليات الباحثين ومقارباتهم والطرق التي تم بها معالجتهم لها. وهذه قراءة لمجموعة من الدراسات السابقة، كونها أحد النقاط المهمة في البحث لكوكبة من الباحثين الذين اهتموا على العموم بدراساتها والتي تقترب من موضوعنا هذا بغية الوصول من خلال مختلف النتائج المتحصل عليها إلى إضفاء نوع من الثراء للبحث، مما قد يساهم في تكوين تصور شامل عن موضوع الدراسة والمساهمة أكثر في ضبط الإشكالية وتحديد مختلف المفاهيم والتي كانت على الشكل التالي:

• دراسة ماكس فيبر - **MAX WEBER (1905 - 1910)**¹: الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيقية وعلاقتها بالحوادث المهنية، التي تعتبر من أولى الدراسات العلمية التي تطرقت لموضوع حوادث العمل في الأوساط العمالية، حيث قام الباحث بمجموعة من الدراسات الميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيقيه، لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم، وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية.

وقد توصل ماكس فيبر (MAX WEBER) من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيقيه والإنسانية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال.

• دراسة بول كيلوج - **PAUL KELLOGG (1914)**²: وهي دراسة مرتبطة أيضا بالظروف المهنية للعمال، وقد قام الباحث من خلالها بدراسة تطبيقية اهتمت بعمال صناعات الصلب بمدينة بيتسبرغ بالو.م. معتمدا فيها على النتائج السابقة التي توصل إليها

1 - عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة للطباعة والنشر، ط1، 1998، ص37
2 - نفس المرجع، ص38.

ماكس فيبر مع تسليط الضوء أكثر على ظروف العمل و الأخطار المحيطة بالعمال وأسباب الإصابات التي تعرضوا إليها.

وقد توصل بول كيلوج (PAUL KELLOGG) من خلال هذه الدراسة إلى نتائج تؤكد أن معظم الحوادث الواقعة والتي من شاتها عرقلة سيرورة الإنتاج مرتبطة بغياب التوعية وعدم الانتباه إليها بين الفينة والأخرى.

• دراسة ستيف - STEVE - (1991)³: الإصابات واعتلال الصحة في الصناعات الكيميائية، التي كانت عبارة عن دراسات حالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا لإصابات في معامل الصناعات الكيميائية في إنجلترا وأراد الباحث فيها معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم لإصابات العمل.

توصل ستيف (STEVE) من خلال هذه الدراسات إلى أن غالبية الحوادث ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين، من خلال ارتكابهم لأخطاء في التشغيل أو مراحل العمل. ونتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية وبالتالي يمكن اعتبار الحوادث ذات صلة كبيرة بالعوامل الشخصية.

أيضا هناك دراسات عربية وجزائرية تناولت حوادث العمل:

• دراسة احمد عزت راجح (1965)⁴: المتعلقة بـ سيكولوجية الحوادث المهنية والأمن بالمؤسسات الصناعية، أشار الباحث من خلالها إلى أهم العوامل المرتبطة بحوادث العمل والطرق المتبعة للتقليل منها.

ولقد ركزت نتائج الدراسة على ما يجب مراعاته للتقليل من الحوادث وعلى أهمية موضوع الأمن الصناعي في تحليل أسبابها ونشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق تكوين لجان خاصة به تدرس وتنفذ المهام الوقائية والأمنية.

• دراسة لمحمد المهدي بن عيسى تحت إشراف د.نور الدين حقيقي (1983)⁵: ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء الجزائري، سعى الباحث من خلال هذه الدراسة

³- Tombs,-Steve,(1999) ،**Injury and Health in the Chemical Industry: Decentering the Accident-Prone Victim**, Industrial-Crisis-Quarterly, p59-75.

⁴- احمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، ط2، ص ص 283-285.

⁵- محمد المهدي بن عيسى ، ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة اليسانس في علج الصناعي ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1982- 1983.

إلى معرفة العوامل المتحكمة في حوادث العمل والعلاقة بينها وبين التكنولوجيا المستعملة والظروف الفيزيائية للعمل بورشات هذا القطاع.

من خلال هذه الدراسة توصل الباحث إلى انه لخصائص اليد العاملة على سبيل المثال نقص التكوين، ظروف العمل الفيزيائية، إضافة إلى الطريقة التكنولوجية الحديثة التي أدت إلى تغير جذري في بعض المهن كالبناى ادوار متفاوتة لحدوث الإصابات في العمل.

• دراسة رضوان فيصل (1989)⁶: إصابات العمل في الجمهورية العربية السورية، حيث قام الباحث بإجراء مسح شامل لعدد الإصابات المسجلة في سوريا خلال الفترة الممتدة ما بين 1983-1987 عن طريق الاعتماد على سجلات مؤسسة التأمينات الاجتماعية. من أهم نتائج الدراسة أن عدد الإصابات المسجلة بلغ 112000 حادث عمل، أيضا عدد الغياب عن العمل جراء الحوادث 166194 يوم غياب.

• دراسة تشخيصية لـ د.لونيس علي، ا. صحراوي عبد الله⁷: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، ولقد كانت الإشكالية الرئيسية التي تمت معالجتها من خلالها تتمثل في العلاقة بين العوامل الفيزيائية وظروف العمل في البيئة المهنية، حيث أجريت الدراسة بشركة الاسمنت بعين الكبيرة ولاية سطيف.

وقد أكدت نتائج الدراسة أن للظروف الفيزيائية مثل: أرضية مكان العمل، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، في ميدان العمل لها أهمية كبيرة جدا، ولا يجب إهمالها من طرف المسؤولين و أرباب العمل عند صياغة سياسة منظماتهم، لان هذه الظروف بقدر ما تعتبر لدى الجميع على أنها عنصرا أساسيا من عناصر نجاح العملية الإنتاجية و تحقيق الأهداف المسطرة بقدر ما هي كذلك متغير ذو اتجاهين للوقوع أو عدم الوقوع في حوادث عمل في البيئة المهنية.

⁶- فيصل رضوان ، إصابات العمل في القطر العربي السوري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة دمشق ، 1989 .
⁷- د.لونيس علي، ا. صحراوي عبد الله ، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، دراسة تشخيصية، جامعة سطيف ، 2013 .

وهناك مفاهيم عديدة أردنا أن نشير إليها في هذه الدراسة باعتبارها أحد النقاط الأساسية التي يركز عليها أي بحث علمي رغم صعوبة تحديدها على اعتبار تنوع التعاريف المرتبطة بكل مفهوم وبالتالي اختيارها وفق الغاية من استخدامها.

فالحادث، كغيره من المفاهيم له عدة تعاريف، ومنها انه " كل ما يمس جسم الإنسان ويتحقق منه ضرر ويكون ذو أصل خارجي ويتسم بالمفاجأة، أو هي شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضررا لبعض الأفراد في اغلب الأحيان، ولا يعتبر حادثا ما يصيب العامل في ماله أو سمعته أو شرفه، ولا يعرض عنها العامل على أساس حوادث العمل بقانون التأمين الاجتماعي، بل على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية "8. كما يمكن اعتبار الحادثة " بأنها حدث غير متوقع وخاطئ، ولكن ليس بالضرورة يسبب الإصابات والخسائر ويؤدي هذا الحدث إلى عرقلة أداء النشاط أو استكماله "9.

من خلال ما سبق يمكن أن نصل إلى تحديد تعريف إجرائي للحادثة يشمل مختلف العناصر السابقة بأنها: كل حدث غير متوقع الحدوث و ما ينجم عنه أو يخلقه من أضرار ومنها الإصابة، أو اضطرابات سواء أكان بالنسبة للفرد أو المجتمع.

والتفكير المجرد في مفهوم الحادث لا يأخذ معنى أكثر دلالة إلا بالإشارة لما يعرف ب**حوادث العمل** التي تعددت المفاهيم المرتبطة بها تبعا لتباين وجهة نظر الباحثين على اختلاف توجهاتهم خصوصا المرتبطين بالسيكولوجيا وعلم الاجتماع، حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها والتي يمكن تقديم تعريف شامل وإجرائي لها على الشكل التالي:

" كل حادث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو بسببه أو في طريق الذهاب أو الرجوع منه نتيجة لعوامل مختلفة مادية و بشرية تؤدي إلى إلحاق الضرر بالعامل وباقي عناصر العملية الإنتاجية من معدات وآلات ومواد. "

أما مفهوم **المصادر المسؤولة عن الحوادث** فهو يعبر عن مختلف الأسباب والعوامل التي تنشأ عنها حوادث العمل والتي أجمعت معظم التعاريف على حصرها في:

8- سامي محسن الختاتنة ، علم النفس الصناعي ، ط1 ، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2013، ص ص 167-168.
9- عبد الرحمن محمد العيسوي ، علم النفس والإنتاج ، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 255.

1- الظروف الخطيرة المتضمنة لمظاهر البيئة المادية الغير آمنة للعمل (العوامل المادية): "ومن بينها جوانب البيئة الفيزيائية والميكانيكية التي تجعل من الممكن وقوع الحوادث ومن الأمثلة عنها: عدم ترتيب الآلات والمعدات، الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة بدون عناية " 10.

2- الأفعال الغير آمنة والأخطاء البشرية (العوامل الإنسانية): المتمثلة في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث والأخطاء البشرية المرتبطة بمسؤولية كل عنصر بشري في المؤسسة، "ومن أمثلة هذه الأفعال تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه، وعلى الآلة فتدمرها " 11.

3- العوامل الشخصية: ترجع للعامل ذاته والمرتبطة ببعض سمات الشخصية" 12، يضاف إليها " الحالات النفسية أو الجسمية ومدى استهدافه للحادثة كالسن، الخبرة، النظر " 13. لكن قد يكون لكل مما سبق دور فعال في وقوع الحوادث " الواقع أن الأفعال أو الحركات والظروف لا يعمل كل منهما مستقلا عن الآخر وإنما يحدث دائما تضافر أو تفاعل بين الحركات الخاطئة والظروف الفيزيائية الرديئة ومعنى ذلك أن كلا من الظروف والحركات تسبب معا وقوع الحوادث " 14.

وبخصوص العمال المنفذين: هم العمال الذين يباشرون مهامهم على ارض الميدان باستخدام مختلف الوسائل والمعدات والآليات التي تحتاجها المؤسسات في وظيفتها سواء الإنتاجية أو الخدماتية، وبخصوص بحثنا الحالي العمال المرتبطين بعمليات المناولة (الشحن والتفريغ) ومختلف الأعمال التي تتم على مستوى الميناء والمستخدمين لمختلف الآلات والمعدات والرافعات.

10- نفس المرجع ، ص 258.

11- نفس المرجع ، ص 258.

12- نفس المرجع ، ص 263.

13- مجدي احمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار المعرفة الجامعية مصر ، 1996، ص ص 220-221.

14- عبد الرحمن محمد العيسوي ، مرجع سابق ، ص 258.

ومن بين المؤسسات الجزائرية التي أردنا أن نربطها بموضوع بحثنا "مؤسسة ميناء وهران" و هي إحدى المؤسسات الجزائرية الكبرى المسيرة من طرف الدولة، والتي مستها حوادث العمل باعتبارها شريانا لمختلف النشاطات والتعاملات المرتبطة بالاقتصاد الوطني وما خلفته من أضرار مادية أو معنوية سواء على الفرد أو المؤسسة، و هذا ما جعلنا نقف عندها لدراسة إشكالية بحثنا على أساس ما تم طرحه من تساؤلات مبدئية وما يقاربها ميدانيا عبر الدراسة الاستطلاعية ومختلف الدراسات السابقة التي كانت كالتالي:

- ما هي المصادر المسئولة عن تعرض العاملين المنفذين لحوادث العمل؟

ومن اجل معالجة الإشكالية المطروحة، وضعنا إجابات مؤقتة تعتبر كفرضيات لدراستنا نسعى إلى إثباتها أو نفيها من خلال الدراسة الميدانية، وعليه تم صياغة الفرضيات التالية:

➤ مصادر حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران هي تفاعل أسباب إنسانية ومادية، إلا أن الإنسانية تحتل المرتبة الأولى.

➤ هناك علاقة بين ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران وبعض العوامل الشخصية المرتبطة بالعمال.

بخصوص الإطار المنهجي للبحث فانه من اجل القيام بدراسة علمية، لابد من إتباع أساليب فكرية وعقلانية، بهدف الحصول على نتيجة معينة، وذلك عبر منهج يتناسب وطبيعة الدراسة المراد القيام بها.

وباعتبار موضوع الدراسة يتعلق بحوادث العمل قمنا باستخدام المنهج *الوصفي التحليلي* " الذي يعبر عن الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة أو التأكد من صحة حقائق أخرى قديمة ومختلف آثارها والعلاقات التي تصلها بها وتفسيرها وكشف ما يحكمها من جوانب"¹⁵، أيضا كونه يتيح لنا الإحاطة بالجوانب المرتبطة بموضوعنا ويسمح لنا بتحليل البيانات والقيام بالربط والتفسير وعملية القياس من اجل استخلاص

النتائج المعنية بحوادث العمل عبر المقابلات التي قمنا بها لجمع هذه المعطيات والبيانات،

كما انه يساعد على الوصف الشامل لهذه الظاهرة.

15 - محمد شفيق ، البحث العلمي ، المكتب الجامعي الحديث ، لبنان ، 1999 ، ص 84.

أما عن أدوات وتقنيات جمع البيانات فإن طبيعة الدراسة التي يقوم بها الباحث تدفعه إلى اللجوء إلى نوع معين من طرق جمع البيانات حول الموضوع الذي يقوم بدراسته للحصول على المعطيات التي تخدم أهداف الدراسة ولهذا الغرض اعتمدنا على الأدوات المنهجية المتمثلة في:

الملاحظة المباشرة، فالملاحظة في معناها العام: " توجيه الحواس و الانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر بهدف كشف خصائصها للوصول إلى معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر، ولقد اعتمدنا على تقنية الملاحظة المباشرة نظرا لطبيعة الموضوع و الهدف الرئيسي من وراءه والتمثل في معرفة المصادر المسئولة عن حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية عامة و "مؤسسة ميناء وهران" نموذجا و هذا الموضوع يحتاج إلى جمع معلومات من خلال التردد على المؤسسة محل الدراسة.

كما تم الاعتماد على تقنية **المقابلة** وبالتحديد المقابلة الحرة لتدعيم ملاحظتنا الميدانية حول موضوع الدراسة و الإجراءات المرتبطة به من خلال مقابلة المسؤولين و الاحتكاك بالعمال و المشرفين و التحدث معهم بهدف معرفة ظاهرة حوادث العمل داخل المؤسسة و ملاحظة مختلف الأمور.

بالإضافة للإطلاع على الوثائق الخاصة بالمؤسسة ومختلف التقارير والسجلات التي قدمت لنا من طرف مركز التكوين، مصلحة الأمن والنظافة والبيئة، ومصلحة الشؤون الاجتماعية، منها المتعلقة بتاريخ نشأة "مؤسسة ميناء وهران" و موقعها الجغرافي والإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل ما يسر لنا دراستها في مؤسسة ميناء وهران.

وبالنسبة لمجال الدراسة تنصب الدراسة الميدانية على تحليل واقع الميدان الذي يجري فيه البحث، وبما أن أي دراسة ميدانية تتطلب تحديد مجالاتها المختلفة من مجال مكاني وزماني فإن الدراسة أجريت على مستوى مؤسسة ميناء وهران، هذا الأخير يعتبر من أكبر موانئ الجزائر من حيث المساحة وعدد الهياكل من جهة ومن حيث حجم المبادلات الخارجية للسلع والمسافرين من جهة أخرى وأهم نشاطاتها يصب في تسيير واستغلال الميناء.

ولقد تم الشروع في انجاز هذه الدراسة مع بداية شهر ابريل 2017 من خلال القيام بزيارات استطلاعية للمؤسسة قيد الدراسة (مؤسسة ميناء وهران) والقيام بمجموعة من الملاحظات والاحتكاك بالعمال، إضافة إلى الإطلاع على بعض الوثائق والمراجع التي تشرح نظام عمل المؤسسة. وكل هذا لتحديد الموضوع الذي يستحق فعلا التطرق إليه والبحث فيه والذي يشكل نقطة مهمة مؤثرة على نشاط عمل المؤسسة والتعرف على الجوانب المرتبطة به ومن هنا قمنا بتحديد الدراسة حول حوادث العمل، فهذه الأخيرة تحظى بنصيب أوفر من الاهتمام. لذلك يمكن القول أن البداية الفعلية لهذه الدراسة كانت مع بداية أول يوم للتربص في مؤسسة ميناء وهران، من 27 ابريل 2017 إلى غاية 27 ماي 2017.

وما يتعلق بمجتمع البحث و العينة، فالأول يتمثل في مجتمع البحث الأصلي أي

الأفراد المعنيين بحوادث العمل داخل مؤسسة ميناء وهران من مختلف شرائح العمال. أما عن العينة فهي " المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق الدراسة عليها بحيث يجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي "16، ونظرا لكبر حجم المؤسسة ومديرياتها و عدد العاملين بها و صعوبة القيام بالدراسة عليها بالكامل، قمنا بتحديد عينة للدراسة التي تقدر بـ 20 موظف بصفة عشوائية، حتى يسهل جمع المعلومات والقيام بالملاحظات الميدانية ومن اجل أن تكون النتائج قريبة إلى الدقة، مع التركيز على فئة العمال المنفذين التي تمثل اكبر شريحة عمالية، وبالخصوص على مستوى مديريتي الاستغلال وأعمال الصيانة نظرا للتعداد العمالي الكبير بهما وخصوصية نشاطاتهما (تأمين دخول وخروج السلع، تسيير الآلات، تسيير أعمال الصيانة ترتيب هياكل الميناء وتحقيق المشاريع الجديدة).

16- حسن منسي ، مناهج البحث التربوي ، دار الكندي للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1999، ص 92.

ولقد واجهتنا بعض الصعوبات أثناء القيام بالبحث تمثلت في، أن حساسية الموضوع جعلت بعض المسؤولين يرفضون إجراء مقابلات شخصية معهم وتقديم معلومات، صعوبة الوصول إلى بعض الأماكن أين يزاول العمال عملهم ، بالإضافة إلى ما سبق سرية الحصول على بعض المعلومات وكذا بعض الصعوبات بخصوص تقديم ترخيص لإجراء البحث الميداني على مستوى المؤسسة.

أما عن معالجة الموضوع فقد تمت وفق ثلاث فصول من اجل الإحاطة بأغلب المعطيات والمعلومات المتعلقة بالدراسة على أساس الجمع بين الجانب النظري والتطبيقي للبحث .

إذ احتوت المقدمة العامة على الإطار العام للدراسة وما تضمنه من طرح للإشكالية والفرضيات، أدوات وتقنيات البحث، وما له علاقة بمجتمع البحث والعينة.

أما الفصل الأول المعنون "حوادث العمل مقارنة نظرية" فتناول الإطار النظري لحوادث العمل بمقاربة سيكوسوسيلوجية، أشرنا من خلاله إلى التعاريف المرتبطة بحوادث العمل وتصنيفاتها، بالإضافة إلى العوامل والأسباب المؤثرة في وقوعها وما يفسرها من نظريات، وفي الأخير الآثار المترتبة عنها وإستراتيجية الوقاية منها.

والفصل الثاني يتطرق إلى "واقع حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران"، والذي تناول التعريف بمؤسسة ميناء وهران، مختلف حوادث العمل في المؤسسة من خلال دراسة تطور عددها وتصنيفاتها، أسبابها، بالإضافة إلى مختلف إجراءات التحقيق فيها وتسجيلها.

بينما الفصل الثالث بعنوان " تمثلات عمال مؤسسة ميناء وهران لحوادث العمل"، فأردنا من خلاله وضع تصوراتهم وتمثلاتهم لهذه الظاهرة، وما تم التوصل إليه بخصوص الإجابة على فرضيات الدراسة .

وفي الأخير الخاتمة العامة وما تم استخلاصه من دراستنا لحوادث العمل، لنرفقه بمجموعة من المراجع والملاحق الخاصة بالبحث.

الفصل الأول

حوادث العمل - مقارنة نظرية -

مقدمة الفصل:

لقد أفرز التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم وما صاحبه من تطور للصناعات والآليات المستخدمة، الكثير من الأخطار التي ينبغي على الإنسان معرفتها وأخذ الحذر والحيطه من الوقوع في أسبابها وفي مقدمتها حوادث العمل، التي قد يتعرض إليها العنصر البشري نتيجة قلة الاهتمام والإهمال ولو للحظات كفيلة تجعله يتألم لفترات طويلة خصوصا في موقع العمل وما يربطه بمن حوله من أشخاص وآلات ومعدات ومواد، بالإضافة إلى طرق التشغيل وغيرها وما يترتب عليها من آثار سواء على الفرد أو المنظمة ككل. ومن هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفصل، إلى مفهوم حوادث العمل وتصنيفاتها، ثم نخرج على العوامل والأسباب المؤثرة في وقوعها وما يفسرها من نظريات، وفي الأخير الآثار المترتبة عنها وإستراتيجية الوقاية منها.

1. مفهوم حوادث العمل :

لقد تعددت التعاريف المقدمة لحوادث العمل وتباينت تبعاً لتوجهات الباحثين والدارسين على اختلاف مشاربهم وتخصصاتهم، ونذكر منها:

" حادث العمل حدث غير متوقع وليس مخططاً له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه " 1، وقد أشار هذا التعريف إلى عنصر المفاجأة لكنه أهمل العوامل المسببة له.

وفي تعريف آخر: " كل سلوك خاطئ وحتى إن لم يؤدي إلى خسائر، ذلك أن السلوك الخاطئ حتى إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى فإنه قد يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية " 2. وما يأخذ على هذا التعريف الاهتمام بالعوامل الإنسانية المؤدية إلى الحوادث دون ذكر العوامل المادية، والأضرار التي تسببها على العامل أو على وسائل الإنتاج.

كما نشير إلى ما تطرق إليه القانون الجزائري رقم 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كما يلي: "كل حدث نجمت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، طرأ في إطار علاقات العمل" 3، " يعتبر كحادث عمل كل حادث طرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي، أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل" 4، أيضاً "الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة " 5.

من خلال تعريف المشرع الجزائري لحادث العمل فإنه يركز على ما له علاقة بالإصابات وما كان في إطار العمل وبموافقة من صاحبه، وما يستوجب قانونياً دفع التعويضات من قبل مصلحة الضمان الاجتماعي، دون التعرض لأثرها على عناصر الإنتاج الأخرى.

تعريف آخر للمختصين في علم النفس الاجتماعي والارغونوميا: " لحظة خلل تنتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من العوامل، أن يتدخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة،

1- محمود جواد كاضم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، دون ناشر، بغداد، جوان، ط 1981، ص 109.

2- محمد زرقون وآخرون، مداخلة بعنوان التنبؤ لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، الملتقى الثاني حول تسيير الموارد البشرية، 28/27 فيفري 2013 .

3 - المادة 6 من القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية 28.

4- المادة 7 من نفس المرجع .

5- المادة 8 من نفس المرجع .

والمحيط الذي يزاول فيه العمل، والزملاء ونمط الإشراف وفترات التدريب الجد قصيرة، وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطيرة و المملة والعودة إلى النشاط بعد فترة الراحة إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنا عن تهيئة ظروف الحادثة " 6، ويتضح من خلال هذا التعريف انه لم يتطرق للأهمية الكبيرة لتفاعل مختلف هذه العوامل المتعلقة بوقوع حوادث العمل فيما بينها وعدم الإشارة لنتائجها.

وعموما هذه محاولة لتقديم تعريف شامل:

فحادث العمل، كل حدث غير متوقع يقع أثناء سير العمل أو عند الذهاب والإياب منه نتيجة تفاعل عدة عوامل بشرية ومادية تنتج عنها إصابة العامل، وإلحاق الضرر بالمعدات والمنشآت ووسائل الإنتاج.

وما سبق يقودنا للتنبيه إلى بعض العناصر التي لها صلة بمفهوم حوادث العمل كالإصابة التي تعتبر إحدى نتائجها على العنصر البشري وما تؤول إليه من خسائر سواء ماديا أو معنويا، مع التمييز بين اعتبارها ضرا يصيب الإنسان وكونها إصابة مرتبطة بالعمل، الفجأة باعتبارها تحدث بشكل غير متوقع يصعب من عملية التنبؤ بها، التوقف فحادثة العمل تؤدي بشكل فعلي إلى التوقف عن مختلف الأعمال التي ينجزها العامل سواء كانت إنتاجية أو خدماتية.

2. تصنيف حوادث العمل:

هناك طرق مختلفة لتصنيف الحوادث نذكر منها ما يلي:

" **أ. من حيث النوع:** قد تكون حوادث بحرية أو جوية أو حوادث مرور وهكذا...

ب. من حيث النتائج: فهي قد تفسد الآلات أو تحطمها وقد تؤدي إلى إصابة العمال أيضا بمختلف الإصابات.

ج. من حيث الخطورة: فهي تكون حوادث مميتة أو أنها تؤدي إلى العجز الجزئي أو الكلي.

⁶ - بن دبة احمد، مسببات حوادث العمل، دراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2012-2013. ص ص 5-6.

د. من حيث الأسباب: قد تكون ناتجة عن إهمال العامل وقلة ذكائه، أو قد تكون ناتجة عن أسباب ميكانيكية كانهجار المواد الجاري تصنيعها، أو سقوط شيء على العامل " 7.

هـ. من حيث التجنب: " فهناك حوادث خارجة عن نطاق سيطرة العامل وقدراته المختلفة جسميا وعقليا وتنظيميا، وحوادث يمكن تجنبها المتعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال " 8.

3. مصادر حوادث العمل والعوامل المسؤولة عن وقوعها:

تنشأ حوادث العمل بفعل العديد من الأسباب والعوامل التي تتحد مع بعضها البعض وتتسبب في النهاية في وقوعها وقد اجمع المختصون والدارسون على حصرها فيما يلي:

أ- الظروف الخطيرة الراجعة لمظاهر البيئة المادية الغير آمنة للعمل (العوامل المادية)

ب- التصرفات والسلوكيات الغير آمنة والأخطاء البشرية (العوامل الإنسانية)

ج- العوامل الشخصية: التي ترجع إلى العامل ذاته.

د- عوامل أخرى: لها دور في حوادث العمل، اجتماعية، اقتصادية، تكنولوجية وغيرها.

وستنطرق إلى هذه العوامل بالتفصيل إتباعا:

أ- الظروف الغير آمنة أي الخطيرة (العوامل المادية): تتمثل في الظروف الفيزيائية والميكانيكية غير المأمونة والتي تحيط ببيئة العمل المادية، وقد يطلق عليها أسباب بيئية ولا ترتبط بشخصية العامل بذاته:

فمن الظروف الفيزيائية:

● " الإضاءة الغير مناسبة: فقد تكون الإضاءة رديئة، معدومة وغير موزعة توزيعا جيدا بين أرجاء المكان، فتحدث زغله...الخ، وقد وجد أن اقل عدد من حوادث العمل وإصاباته يحدث في ضوء النهار، في حين أن اكبر عدد من حوادث العمل وإصاباته تحدث تحت تأثير الإضاءة الغير طبيعية (الإضاءة الصناعية)، وقد أسفرت البحوث في

7- سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2013، ص ص 269-270.

8- محمد عبد المتولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص 201.

هذا الصدد أن 25 % من الإصابات تحدث كنتيجة للإضاءة الضعيفة أو الرديئة وأنها تؤثر في 74% من الحوادث⁹.

● **" الحرارة:** أثبتت دراسات عديدة أن عدد الحوادث يكثر إذا كانت الحرارة غير ملائمة للعمل، وقد تبث في دراسة أخرى أن العمال في احد المصانع كانوا يقومون بعملهم بإجادة تامة في درجة حرارة 24°، وعندما انخفضت درجة الحرارة الى 15° زادت نسبة وقوع الحوادث بصورة ملفتة للنظر¹⁰. " وقد وجد أن أفضل درجة حرارة لبيئة العمل هي 22° مع رطوبة نسبة بحدود 45%¹¹.

● **" الضوضاء:** يمكن تعريفها بأنها تداخل الموجات الصوتية بطريقة غير منتظمة، فتتغير باستمرار من حيث طولها وترددتها، مما يسبب آثارا جانبية على الأذن وعلى الصحة العامة للجسم¹²، "كما تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه والى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث " ¹³.

● **" الرطوبة:** فلا تخلو أي بيئة عمل من وجود الرطوبة النسبية التي يؤدي ارتفاعها، خاصة عند ثبوت درجات الحرارة إلى إعاقة الإنسان عن القيام بعمله وشعوره بالتعب والإرهاق السريع. ومن المعلوم أن أفضل درجة رطوبة نسبية ملائمة لجسم الإنسان تقع بين 45%- 50% وانخفاض الرطوبة إلى اقل من 30% لا يناسب جسم الإنسان ويؤثر عليه ويعيقه عن أداء عمله ما من شأنه المساهمة في وقوع حوادث العمل¹⁴.

● **كذلك التهوية غير المناسبة:** التي قد تكون رديئة متربة، تهوية تشوبها غازات أيا كانت عامل مؤثر بالنسبة لوقوع حوادث العمل.

⁹ - مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية مصر، 1996، ص ص 220.

¹⁰ - سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي، مرجع سابق ص 170.

¹¹ - حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1994، ص 36.

¹² - بوحفص مبارك وآخرون، دراسات ارغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار الأنييس للنشر والتوزيع، 2014، ص 231.

¹³ - عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص 349.

¹⁴ - حسان زيدان، مرجع سابق، ص ص 37-38.

أما الظروف الميكانيكية فترتبط بـ :

" وسائل الإنتاج من مكائن وآلات وأجهزة وما ينتج عنها من أضرار لعدم صلاحيتها للعمل أو قلة صيانتها أو عدم احتوائها على الاحتياطات الوقائية اللازمة (أجهزة الأمان). ومن المعلوم أن الآلات تتكون من جزئين رئيسيين وهما المحركات بأنواعها وأجهزة نقل الحركة. مع أن الأجزاء المتحركة من الآلات يعتبر المصدر الرئيسي للخطر، حيث تكمن خطورتها في ملامسة أطراف الإنسان لها، جذبها للإنسان عن طريق ملابسه، اندفاع أجزاء منها أو بسببها إلى الإنسان أو انحشار الجسم بين هذه الأجزاء.

• **الحواجز الواقية:** تستخدم الحواجز الواقية لحماية العاملين من المخاطر التي قد تنجم عن الأجزاء الخطرة من الآلات والتي يخلو تصميمها أصلاً من أنظمة الحماية الضرورية، حيث تمنع هذه الحواجز أطراف الإنسان أو أجزاء من جسمه من الوصول إلى المناطق الخطرة في الآلات، ومن أنواعها: الحواجز الواقية الثابتة، الحواجز الواقية المتحركة، الحواجز الأوتوماتيكية "15 .

أيضاً من العوامل المرتبطة بالظروف الغير آمنة :

• **" سوء تخطيط وتنظيم مكان العمل:** يمكن إن يتسبب سوء تخطيط وتنظيم مكان العمل، في وقوع حوادث العمل من خلال مجموعة من العوامل أهمها:
عدم وجود ممرات آمنة يستعملها العمال، عدم ترك المسافات المناسبة بين الآلات أو سوء ترتيبها ، ضيق مواقع العمل، وعدم نظافة المواقع.. الخ "16 .

ب - **التصرفات والسلوكيات الغير آمنة والأخطاء البشرية (العوامل الإنسانية):** نعني بها الأخطاء البشرية المتعددة المصادر المتعلقة بمسؤولية كل عنصر بشري في المؤسسة، بالإضافة إلى مخالفة الإجراءات المأمونة المتفق عليها لأداء العمل والتي تؤدي مخالفتها أو عدم الالتزام بها إلى وقوع الحادثة، وسوف نتطرق إلى علاقة كل طرف من هذه الأطراف بأسباب حوادث العمل فيما يلي:

15- حسان زيدان، مرجع سابق، ص 24-30.

16- بوحفص مباركي وآخرون، مرجع سابق، ص 229-230.

- "مسؤولية الإدارة العليا: باعتبارها المقرر بخصوص التطبيقات التنظيمية والتكنولوجيا المستعملة، كإجراء المعدات، طرق العمل، برامج التدريب برامج الصحة والوقاية، ساعات العمل... الخ، فأي خطأ أو تقصير من جانب الإدارة العليا سيكون عاملا مباشرا أو غير مباشر في وقوع الحوادث.

- مسؤولية إدارة الموارد البشرية والمرتبطة بـ :

● سوء الاختيار المهني: المرتبط بمدى ملائمة العامل لعمله وفق المواصفات الجسمية والعقلية والنفسية له والضرورية حتى يتكيف مع الآلات وظروف العمل السائدة وبالتالي فإن غيابها عند اختيار العامل يرفع من احتمال تسببه في وقوع الحوادث.

● نقص التدريب: تستدعي طبيعة بعض الأعمال أن يكون العامل متحكما في طريقة العمل السليمة، مدربا على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة ومنه فإن الجهل بهذه الأساليب أو نقص في التدريب يمكن أن يبرر السلوكيات الغير آمنة المؤدية إلى الحوادث.

● عدم فعالية برامج الصحة والسلامة المهنية: فإدارة الموارد البشرية يجب عليها السعي لوضع برامج تجنب الأخطاء، فأي تقصير في وضع هذه البرامج أو في تطبيقها ومتابعتها سيخلق ثغرات تكون سببا مباشرا أو غير مباشر لوقوع الحوادث .

-مسؤولية المشرف المباشر: الذي يتميز بضعف مهاراته وعدم جديته و جدارته بالمسؤولية...وعدة سلوكيات، أن يكون سببا في الحادث والمرتبط بـ نقص التوجيه والإشراف، عدم التفطيش عن مواقع الخطر، عدم مراقبة التطبيق السليم لقواعد الصحة والسلامة، عدم إشراك العاملين في أعمال الوقاية، عدم تحديد مسؤولية الحوادث التي تقع... الخ، وغيرها من المظاهر التي تشكل خطرا على المؤسسة " 17.

- مسؤولية العمال:

- " إدارة الآلات دون تصريح من المسؤولين عن التشغيل .
- العمل أو التشغيل بسرعة فائقة غير مأمونة.

- تعطيل أجهزة الوقاية أو التحكم واستخدام أجهزة غير مأمونة أو استخدام عدد تالفة أو عدد يشوبها عيوب وإساءة استخدام تلك العدد والآلات.
- استعمال الأيدي بدل الأجهزة المخصصة للعملية.
- عمليات التحميل، أو الوضع بطريقة غير مأمونة.
- اتخاذ أوضاع غير مأمونة أثناء العمل.
- المزاح وانشغال العمال بغير عملهم .
- عدم استعمال العامل لملابس ومعدات الوقاية الشخصية " 18 .
- تناول الخمر والمخدرات التي تعبر عن سلوك غير سوي من قبل بعض العمال، فقد وجد أن تلك المواد تؤثر على إحساس العامل وبالتالي تؤثر على دافعيته وقوته المحركة، وقد وجد ميل (Mill) في إحدى الدراسات التي قام بها أن سرعة كتابة الآلة الراقنة تتأثر بـ 3% مع احتساء الخمر، في حين أن الدقة في العمل تتناقص بـ 40% عند احتساء كمية قليلة، بينما تصل النسبة إلى 70% عند احتساء كمية أكبر منها .
- لكن الواقع يشير إلى أن الأفعال أو الحركات والظروف الخطيرة لا يعمل كل منهما مستقلاً عن الآخر وإنما يحدث دائماً تفاعل بين هذه العوامل، وليس من الضروري أن يكون المسئول عن وقوع الحادث ظرف واحد أو سلوك واحد للعامل ولكن يحدث أن يكون المسئول عن وقوع الحادث عدد من عوامل البيئة ومن عوامل سلوك العامل. وعلى الباحث المدقق أن يحدد جميع العوامل التي تؤدي إلى وقوع الحادثة " 19 .

ج – العوامل الشخصية: هناك الكثير من العوامل الشخصية التي تتدخل في حوادث العمل ومن ذلك :

- " السن: أظهرت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة 25 سنة، ثم تبدأ بالانخفاض حتى سن 45 سنة، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد، ومن أسباب ارتفاعها لدى فئة الشباب نجد قلة التجربة، وعدم الانضباط والتهور

¹⁸– مجدي احمد محمد عبد الله، ، مرجع سابق،ص ص 219-220.
¹⁹– عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج،الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع،الإسكندرية،2000،ص 258.

والإفراط في بذل الجهد، مع غياب المسؤولية في حين يرجع ارتفاعها لدى فئة 45 سنة فما فوق، إلى نقص الجهد الجسدي والحسي، وعدم القدرة على التركيز والحاجة إلى تدريبات جديدة .

● **الجنس:** في إحدى الدراسات التي قام بها جريمالد (J.Grimald) لتحديد العلاقة بين معدلات الحوادث ومدة الخدمة وجنس العامل - ذكر / أنثى - على عينة مكونة من 18446 رجلا و52136 امرأة توصل إلى نتائج أكدت أن الرجال بصفة عامة يتميزون بمعدلات حوادث اعلي من السيدات وان كليهما تنخفض معدلات حوادثهما بشكل مستمر مع زيادة مدة الخدمة " 20 .

● **" الخبرة:** عامل الخبرة حيث يكون أكثر تأثيرا من السن في ارتباطه مع معدل الحوادث، فقد وجد فيشر (Fisher) أن معدل الحوادث يتناسب تناسباً عكسياً مع الخبرة، فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة، وكلما قلت الخبرة زادت الإصابة وهنا يتدخل عامل آخر هو التدريب الذي يؤثر على الخبرة وبالتالي على معدل الحوادث " 21 .

● **" الذكاء وصلته بالحوادث:** لقد أوضحت إحدى الدراسات المبكرة في هذا الميدان انه لا يوجد أي ارتباط ذي دلالة إحصائية، بين درجات الأفراد في اختبارات الذكاء وبين عدد تكرار حدوث الحوادث بين العمال الذين كانوا تحت التدريب بإحدى ترسانات السفن، ويبدو أننا يمكن أن نتوقع أن يرتبط الذكاء بالحوادث التي تتضمن أخطاء في الحكم وليس بالحوادث التي تتضمن مهارات يدوية، لان الذكاء يرتبط بقوة الفرد على إصدار الأحكام الصائبة، وفي دراسة أخرى وجد أن هناك نسبة أكبر من الحوادث بين العمال الذين يقل ذكائهم عن المتوسط عنها عند أولئك الذين يمتلكون ذكاء متوسطا. والواقع أن التناقض في النتائج يمثل معظم التراث في هذا الصدد.

● **قوة الإبصار:** تدل المعلومات المستمدة من التجارب أن لقوة الإبصار دخلا في ارتكاب حوادث العمل، ففي دراسة أجراها كيفارت تفين (Kephart.N & Tiffin.J) عن الإبصار وخبرة الحوادث، قيست القدرة على الإبصار المطلوبة في 12 وظيفة ثم قي

²⁰ - بوحفص مباركي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 233-234.

²¹ - مجدي احمد محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 222.

قيست القدرة على الإبصار لدى العمال المشغلين بهذه الوظائف وذلك لمعرفة عما إذا كانت قدرة العامل تتفق مع القدرة المطلوبة للعمل من عدمه. ولقد كشفت النتائج على أنه في 11 وظيفة من الوظائف الـ 12 كانت نسبة الذين لم يرتكبوا حوادث أعلى للعمال الذين يمتلكون قوة إبصار مناسبة عنها عند أولئك الذين لم يجتازوا اختبار الإبصار، أما الوظيفة الأخيرة (الثانية عشر) فلم يوجد بها أي فرق في الحوادث " 22.

● **الحالة الانفعالية:** " تؤكد دراسات عديدة مدى علاقة الحالة الانفعالية للعمال بوقوع الحوادث، فمن خلال دراسة قام بها هيسي (Hessey) على 400 حالة حادثة موجودة في إحدى المستشفيات، وجد أن أكثر من نصف الحوادث تقع عندما يكون العامل في حالة نفسية غير مستقرة، في حالة قلق أو حالة انفعالية منخفضة، وهي من أكثر من سبب مثل المنزل أو مصاعب العمل أو الإجهاد أو قلة النوم. ونتيجة البحث وجد أن الرجل المتوسط العادي يكون في حالة نفسية منخفضة حوالي خمس الوقت في العمل، وكذلك بحث بشركة مد خطوط السكك الحديدية وجد أن 32% من الإصابات تحدث عندما يكون العامل في إحدى الحالات المذكورة عالية " 23.

● **" التعب:** على الرغم من أن التعب يؤدي إلى ارتكاب الحوادث، ولكن النقطة المحددة من التعب التي عندها نستطيع أن نقول أن العامل سوف يرتكب حادثاً ما لا نستطيع أن نحددها تحديداً مطلقاً. ولكن من المؤكد أن التعب الشديد يقود إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث، وعلى سبيل المثال في إحدى مصانع القنابل والقذائف في أثناء الحرب العالمية الثانية في إنجلترا انخفض معدل الحوادث بنسبة 60% بين العاملات عندما انخفضت ساعات العمل من 12 ساعة يومياً إلى 10 ساعات يومياً " 24.

● **قبول المخاطر:** هناك بحوث عديدة تشير بالوصول إلى نتائج هامة في مسألة قبول المخاطر كسبب من أسباب وقوع حوادث العمل، ويعبر عن قبول المخاطر بذلك السلوك الذي يقم فيه العامل نفسه على الرغم من وجود احتمال فشل هذا العمل. ولقد أجرى روكهل (Rockwell) دراسة عن قبول المخاطر في مكان توجد به الآلات في هذه

22 – سامي محسن الختاتنة، مرجع سابق، ص 172-173.

23 – سامي محسن الختاتنة، مرجع نفسه، ص 172-173.

24 – عبد الرحمن العيسوي، مرجع سابق، ص 267.

الدراسة صمم جهازا لإثارة روح الخطر مع وجود فرصة تسمح للعامل بقبول هذا الخطر أو الابتعاد عنه، ولقد كشفت النتائج الولية وجود فروق فردية بين الناس في رد الفعل اللازم للخطر. ولقد نقل هذا الجهاز في بيئة صناعية وطبقه على 37 عاملا، ولقد تبين أن المجموعة التي قبلت مواقف الخطر ارتكبت الكثير من الحوادث كما كانوا أقل مهارة وكانت توجد بينهم فروق فردية واسعة في أداء العمل، وذلك بالمقارنة بالمجموعة التي لم تتقبل الخطر " 25 .

د – عوامل أخرى متفرقة: لها اثر كبير على معدلات حوادث العمل ومن بينها:

- " الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل: إن الأوضاع الاجتماعية المزرية والوضعية المعيشية الصعبة تسبب اضطرابات نفسية للعامل كالشرود الذهني، القلق أثناء العمل، الأمر الذي يفقده السيطرة على أداء عمله وعلى معدلات الإنتاج، ويجعله عرضة للوقوع في الحوادث.
- طبيعة العمل: والذي يرتبط ببعض الوظائف ينتج عنه مخاطر تهدد صحة وسلامة صاحبها، فمثلا العمل على الآلة ينتج عنه إصابات أكثر من وظيفة الملاحظ أو المشرف، ونشاط بعض الصناعات والقطاعات يكون اخطر من غيرها.
- حجم المؤسسة: تشير بعض الدراسات أن المؤسسات الصغيرة والكبيرة الحجم تسجل معدلات حوادث أقل من المؤسسات المتوسطة الحجم، ويعود ذلك إلى أن المشرف العام في المؤسسات الصغيرة يهتم بمتابعة وكشف الأخطار وتطبيق إجراءات الوقاية والمؤسسات الكبيرة تتوفر على جهاز مستقل يهتم بمجال الصحة والسلامة المهنية، يعمل على تطبيق البرامج التي من شأنها تقليل معدلات حوادث العمل في المؤسسة، أما المؤسسات المتوسطة فعادة ما يكون قسم الصحة والسلامة مدرجا تحت إدارات معينة ولا يكون الاهتمام به بشكل مباشر.
- التغيرات التكنولوجية: إذ يشير أشفورد (Ashford) إلى أن التطورات التكنولوجية المرتبطة بأساليب ووسائل الإنتاج، ظهور تكنولوجيا حديثة وآلات ضخمة وكثيرة التعقيد

25- عبد الرحمن العيسوي، مرجع سابق، ص ص 270-271.

زاد من احتمالات تعرض العاملين لمخاطر حوادث العمل هذا ما يستدعي العمل على تكيف العامل مع هذه التطورات التي أصبحت تفوق سرعتها سرعة تطور المناهج التعليمية والتدريبية، مما يؤثر سلباً على تكيف العامل مع بيئة عمله " 26 .

لقد جرت العادة سابقاً على دراسة مختلف أسباب حوادث العمل كل على حدة، لكن الاتجاه الحديث في هذا الخصوص أصبح يركز على دراسة كلية تتناول مختلف العوامل مع بعض بهدف تحديد الرئيسية منها المؤدية إلى الحوادث.

4. النظريات المفسرة لحوادث العمل:

تشير أدبيات حوادث العمل إلى أن النظريات التي تحاول فهم وتفسير حوادث العمل كثيرة ومن أهمها:

أ - " النظريات الكلاسيكية: فمدرسة التنظيم العلمي للعمل بزعامة فريديريك تايلور جاءت على أساس مجموعة من القوانين والقواعد العلمية المحددة التي تحدد انجاز العمال لمهامهم، وهم في نظرها وسيلة أو أداة لمضاعفة حجم الإنتاج في غياب الجانب الإنساني ومدى تفاعلهم مع محيط عملهم، مما له اثر معنوي سلبي، وهذا ما يقود لوقوعهم في حوادث العمل التي تعبر وفق هذه النظرية عن خلل مرتبط بالقواعد والقوانين العلمية المحكمة التي نادى بها.

على صعيد آخر فان مدرسة العلاقات الإنسانية وعلى رأسها ايلتون مايو التي نادى بأهمية الجوانب الإنسانية والمعنوية في قيام العمال بأعمالهم على عكس تايلور، فإنها ترى بان حوادث العمل ما هي إلا نتيجة خلل مرتبط بالجوانب السابقة الذكر مركزة على أهمية ذلك في وقوع حوادث العمل " 27 .

ب - النظريات الحديثة: من بينها:

● " نظرية العوامل الإنسانية: ترد هذه النظرية الحوادث إلى الأخطاء الإنسانية التي

28- بوحفص مباركي وآخرون، مرجع سابق، ص 236-237.
27- بن دبة احمد، مرجع سابق، ص 7.

ترى أنها تعود إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي: الحمل الزائد المرتبط بالمهمة التي تكون أعلى من قدرات العامل، وهو إما أن يكون فيزيقيا أو نفسيا، ويتأثر بعوامل المحيط والعوامل الداخلية والعوامل الموقفية.

ثانيا: استجابات العامل الغير ملائمة للمفاجآت والطوارئ، وفي هذه الحالة يتحمل العامل المسؤولية، كما يمكن ان تكون استجابة لمحطة العمل غير المصممة تصميما جيدا وفي هذه الحالة تتحمل الإدارة المسؤولية.

ثالثا: أنشطة العامل الغير ملائمة ويقصد بها نقص التدريب والتقدير الخاطئ للخطر.

كما قام باحثون كثيرون بتصنيفات للأخطاء الإنسانية، ومن بينهم روسميسن (Rasmussen) الذي صنفها إلى ثلاثة أصناف بناء على مقدار الوعي المعرفي المتضمن السلوك الخاطئ وهي أولا: الأخطاء المبنية على المهارات فالفرد عندما يكون متعودا على مهارات معينة، فان أنماط سلوكه متقنة التعلم لا تتطلب الوعي والمراقبة الشعورية، وإذا ما تم القيام بواحد أو أكثر من هذه الأنماط السلوكية بطريقة سيئة، فان ما يحدث يكون خطأ مبنيا على المهارات، ثانيا: الأخطاء المبنية على القواعد فعادة ما يتوقف اختيار نشاط من الأنشطة في موقف معين على تطبيق مجموعة من القواعد، مع العلم ان اختيار القاعدة الصحيحة يتوقف على تفسير الظروف الموقفية، فإذا تم تفسير موقف ما خطأ، فان القاعدة المختارة تكون خاطئة أيضا، ثالثا: الأخطاء المبنية على المعرفة وذلك عندما نواجه مشكلة ما حيث لا تتفع المهارات ولا القواعد التي تم تعلمها سابقا، يكون من الضروري القيام بنشاط معرفي يساعد على حل المشكلة، ويتطلب هذا النشاط المعرفي الكثير من الوعي والمراقبة الشعورية وإذا كان النشاط قد خطط له بطريقة سيئة سينجم الخطأ المبني على المعرفة.

● " النظرية الوبائية: ترى هذه النظرية الطبية بوجود علاقة سببية بين المحيط وحوادث العمل، على غرار ما يوجد من علاقة بين المحيط والأمراض وان الحوادث كالأعراض لا تصيب إلا من كانت مناعته ضعيفة " 28. ورغم ما تطرقت إليه هذه النظرية إلا أن هناك عوامل أخرى يمكن أن تؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل ومنها

28- بوحفص مبارك وآخرون، مرجع سابق، ص ص 14-16.

العوامل الشخصية والمادية وغيرها.

● " **نظرية الميل لاستهداف الحوادث:** إن الناس الذين يرتكبون بصورة متكررة كثيرا من الحوادث يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث، والسبب في ذلك وجود بعض السمات الوراثية الخاصة فإنهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير، أي القابلية للتعرض للحوادث، وقد يكون ذلك لإشباع بعض الدوافع داخل الفرد نفسه. وعلى الرغم من شيوع هذه النظرية إلا أن الأدلة العلمية على صحتها متعارضة، حقيقة أن هناك أشخاص يرتكبون كثيرا من الحوادث بصفة متكررة، وحقيقة أن نسبة كبيرة من الحوادث ترتكب بواسطة نسبة قليلة من الناس، فإن هذا لا يعد دليلا على صحة نظرية استهداف الحوادث. إن الدراسة الإحصائية لتوزيع الحوادث بين جمهور العمال توضح أن تركيز غالبية الحوادث في يد قلة من العمال ليس إلا ضرورة رياضية وعلى ذلك فالدليل الوحيد لتأييد نظرية الاستهداف للحوادث هو الأمثلة التي تتكرر فيها الصدفة " 29.

● " **نظرية الحرية والأهداف واليقظة:** طبقا لهذه النظرية تعتبر الحادثة سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافئة على عمله. فكلما كان المناخ الصناعي فيه وفرة من الفرص السيكولوجية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث وهذه الظروف الطيبة تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحيطة، كما أن الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث تعطي كثيرا من الأدلة لتعضيد نظرية اليقظة وأثرها في الوقاية من حوادث العمل " 30.

إن هذه النظرية ورغم اهتمامها بعنصر البيئة السيكولوجية الغير مناسبة إلا أنها لم تتعامل مع بعض العناصر الأخرى المهمة التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث العمل ومن بينها ظروف بيئة العمل الفيزيائية والميكانيكية .

● **نظرية الضغط والتكيف:** " تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي للحوادث، وتبعاً لهذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط

29- عبد الرحمن العيسوي، مرجع سابق، ص ص 275-276.

30- عبد الرحمن العيسوي، مرجع نفسه، ص ص 276-277.

والتوتر يكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات، ولقد أشار كيير (Kerr) إلى أن نظرية اليقظة، ونظرية الضغط، ونظرية استهداف الحوادث تكمل بعضها بعضا فهذه النظريات ليست متعارضة وإنما هي متكاملة وفي نظره يحدث معدل الحوادث على النحو التالي :

- نظرية استهداف الحوادث : 1-15 %

- نظرية اليقظة : 30-40 %

- نظرية الضغط : 45 – 60 %

واضح أن نظرية الضغط تعد مسئولة عن اكبر نسبة من الحوادث، ورغم اهتمام هذه النظرية الضغوطات والتوترات لكنها لم تركز على عوامل أخرى مهمة كالعوامل الاجتماعية " 31.

● **النظرية الاجتماعية:** " تربط هذه النظرية حوادث العمل بالظروف الاجتماعية الغير ملائمة والصعبة للعامل، المرتبطة بالسكن، الأسرة، المحيط الاجتماعي، التي تولد حالة من الاضطراب المستمر والانفعالات التي وبتفاعلها مع ظروف العمل المادية تكون سببا في وقوع الحوادث، ولمعالجة هذه الأسباب لا بد من تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال والمشاكل المختلفة المرتبطة بهذا المجال " 32.

● **نظرية الارغونوميا التقليدية:** تسعى هذه النظرية إلى تطوير أدوات العمل وطرائقه التقليدية لجعلها أكثر فعالية وأمنا. كما تسعى إلى تعزيز الأمن الصناعي فيها وتخليصها من كل ما يمكن أن تسببه للعامل وللعمل من مشاكل، وفي ظلها تم إجراء العديد من الدراسات مثل دراسة Sen حول تصميم المجارف، دراسة كومر وآل (&AI Kumar) حول آلات درس القمح والزرع في الهند، دراسة مقداد (Mokdad) حول طرائق العمل في المنازل بالجزائر.

● **نظرية نقل التكنولوجيا:** لقد سببت الصورة الحالية لنقل التكنولوجيا مشاكل كثيرة للبلدان النامية ومن أهم ما سبب من مشاكل حوادث العمل، ويمكن رد هذه المشاكل إلى

31- عيد الرحمن العيسوي، مرجع نفسه، ص 277-278.

32- عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف القاهرة، 1971، ص 30.

عدد من العوامل منها ضعف التكنولوجيا في حد ذاتها، الضعف المرتبط بنقل هذه التكنولوجيا الذي لم يأخذ بعين الاعتبار الفروق الطبيعية الموجودة بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة (البناء البدني والجسمي للأفراد، اللغة والاختلافات الجوية والمناخية)³³

● **النظرية الوظيفية:** " ما يميز هذه النظرية مقارنة بالنظريات السابقة انه يمكن اعتبارها شاملة، فالسابقة الذكر ركزت على عامل أو سبب واحد لوقوع حوادث العمل، في حين أن هذه النظرية ربطت هذه الحوادث بجملة من الأسباب المترابطة فيما بينها وبالتالي يمكن إرجاعها إلى مجموعة من العوامل المادية والإنسانية " ³⁴، ومن أهم الدراسات المرتبطة بهذه النظرية الدراسة التي قام بها " هنريش (W.H Heinrich)، صاحب - نظرية الدومينو- الذي بين أن الحادثة عامل من مجموعة عوامل متتابعة تؤدي في نهاية المطاف إلى الضرر. ويمكن توضيح العوامل المتتابعة بصريا في شكل سلسلة من قطع الدومينو الواقعة على حافة من الحافات، وعندما تسقط واحدة منها فإنها تعمل على إسقاط باقي القطع. أي إن كل عامل من العوامل متوقف على العامل السابق له، ويحدث الضرر الشخصي نتيجة لوجود الحادثة، وتحدث الحادثة نتيجة لوجود المخاطرة (من الشخص أو من العتاد) وتحدث المخاطرة نتيجة لارتكاب الخطأ، ويرتكب الخطأ من طرف الأفراد بسبب التهور أو بسبب العتاد سيئ التصميم أو غير المصان بصورة جيدة، ويعتقد هينريتش أن المسؤولين على الأمن في المؤسسات يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار كل العوامل الخمسة المشكلة للأمن (قطع الدومينو)، مركزين الانتباه على الحادثة ومسبباتها المختلفة³⁵، ومن النتائج التي توصل إليها أن 88% من الحوادث تنتج عن التصرفات الخطرة، 10% عن الأعمال الخطرة، و2% عن عوامل الصدفة .

● **" نظرية النظم لـ (Firenzi) فرينزي:** التي ترى أن الحوادث تحدث نتيجة التفاعل بين البشر والآلات والمحيط، وهي تعتقد أن الحوادث لا تنجم كما بينت النظريات السابقة عن تسلسل للأحداث بطريقة معينة، إنما هي أمر شديد التعقيد ناجم عن تفاعل العوامل الثلاثة (الإنسان، الآلة، المحيط) وكلما توفر الأنساق بين العناصر الثلاثة السالفة الذكر

³³ - بوحفص مباركي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 16-17.

³⁴ - محمد نجيب توفيق، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة، مصر، ص 597.

³⁵ - بوحفص مباركي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 17-18.

كلما قل ارتكاب الحوادث وكلما كان الانساق ضعيفا بفعل ضغوط العمل مثلا زاد احتمال ارتكاب الحوادث " 36.

من خلال النظريات السابقة ندرك مدى التنوع في العوامل والجوانب التي ارتكزت عليها كل نظرية في تحليلها لظاهرة حوادث العمل وهذا ما يجعلنا نكسب الإنسان صيغة سيكو/فيزيو/سوسولوجية لها خصائصها المؤثرة والمتفاعلة مع الظروف المحيطة بها .

5. الآثار والخسائر المترتبة عن حوادث العمل:

يترتب عن تزايد عدد حالات حوادث العمل بالنسبة لأي مجتمع آثار ونتائج مختلفة، من بينها الآثار الاجتماعية وتتمثل في " حالة المرض أو الإصابة وما تسببه للعامل من آلام وما تستوجبه من رعاية وعلاج وما يترتب عليها من عجز أو وفاة تؤدي إلى نقص في موارد الدخل للأسر المصابين وتحديد هذا الدخل أو تجميده وفي اغلب حالات التقاعد للعمال، إضافة إلى الآثار الاقتصادية المتمثلة في نقص إنتاج العامل بقدر نصيبه عن المؤسسة أو بقدر الفرق بين إنتاجه وإنتاج زميل يعهد إليه بعمله، هذا فضلا عما يصاحب إصابات العمل من حوادث لا يقتصر أثرها على إحداث الإصابات بل يمتد إلى إحداث تلفيات في الأجهزة والمعدات والمواد إلى جانب توقف العمل عقب الحادث وأثناء التحقيق به، ويقدر المختصين الخسائر الاقتصادية بأربعة أضعاف الخسائر الاجتماعية " 37.

وبصورة عامة فإننا قد وضحنا نوعين من الخسائر وهما الخسائر الاجتماعية وهي الخسائر المباشرة والخسائر الاقتصادية وهي الخسائر الغير مباشرة .

وقد تتمثل الخسائر المباشرة في " مبالغ التعويض عن إصابات العمل الذي تتكفل به مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال وفرع الضمان الصحي، بالإضافة إلى العلاج وتعويض الإجازات المرضية والرواتب التقاعدية للورثة في حالة وفاة العامل المصاب، فضلا عن خدمات إعادة التأهيل والتدريب للعمال الذين أصبحوا عجزا . أما الخسائر الغير مباشرة فيمكن أن نلخصها في : الإنتاج الضائع سواء نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادث

36- بوحفص مباركي وآخرون، مرجع نفسه، ص 18.

37- قيس هادي احمد، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 145 .

ومعاونة المصاب، أو نتيجة لتوقف العمل وصعوبة العودة لنفس معدلاته العادية لكثرة الأخطاء الناتجة عن اضطراب العمال، أو نتيجة التحقيق وإجراءات نقل المصاب من مكان الحادث، أيضا تعتبر كخسائر غير مباشرة النفقات المترتبة سواء عن تدريب عامل بديل والفرق في إنتاجه أو قيمة تعطل الآلة لعدم وجود بديل، أو عما يصيب الآلات من عطب أو تلف أو عطل، بالإضافة إلى ما سبق نقص قابلية المصاب على الإنتاج بعد عودته إلى العمل من جهة، ومن جهة أخرى إجراءات الآثار القضائية التي قد يلجأ إليها في بعض الحوادث، وما يترتب على سمعة المنشأة وصعوبة تسويق صورتها إذا تكررت الحوادث المعطلة لوفائها بالتزاماتها.

ولقد تم التطرق لآثار هذه العوامل في الكثير من البحوث والدراسات في عدة بلدان من العالم،" ولقد اتضح أن قيمة هذه الخسائر غير المباشرة تختلف ما بين ضعفين وخمسة عشر ضعفا بالنسبة لقيمة الخسائر في مجموع قطاع العمل، ويبلغ ما بين 5.4 أمثال الخسائر المباشرة " 38.

هذه حوصلة عن أهم الخسائر المادية والمعنوية المرتبطة بحوادث العمل بسبب عدم مراعاة توصيات ومستلزمات السلامة في المؤسسات والمنشآت المختلفة.

6. إجراءات تقرير، تحقيق، وتسجيل حوادث العمل:

من الإجراءات الضرورية المتعلقة بحوادث العمل، القيام بالتحقيقات وإعداد تقارير عنها وتسجيلها بغية تحديد أسبابها الرئيسية وبالتالي الخطة اللازمة للوقاية منها، وعليه :

" في حالة وقوع الإصابة في حالة حادث، على العامل إخطار صاحب العمل أو مندوبه فورا بوقوع الحادث وظروفه إذا كان في حالة تسمح له بادراك ما حدث له، وبالتالي يلتزم صاحب العمل بان يحزر إخطار عن الإصابة على النموذج المخصص لذلك من أصل وثلاث صور، متضمنا اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي تم نقله إليها للعلاج، ويرسل أصل الإخطار إلى مكتب صندوق التأمين على العاملين بقطاع الأعمال المختص بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص، ويوضع

38- قيس هادي احمد، علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص 145-147.

في ملف التأمين الاجتماعي الخاص بالمصاب إذا كان من العاملين في القطاع العام، وتسلم الصورة الأولى من الإخطار إلى المصاب أو لمرافقه عند نقله إلى الجهة المحددة لعلاجهِ وتسلم الصورة الثانية إلى القسم المختص بالنسبة إلى العاملين بالقطاع الخاص وإلى السلطة المختصة بإجراء التحقيق الإداري بالنسبة للعاملين في وحدات القطاع العام، إضافة إلى ما سبق يلتزم صاحب العمل بهذا الإخطار عن كل حادث يقع لأحد عماله، ويعجزه عن العمل وذلك خلال 48 ساعة من تاريخ تغيب العامل عن العمل بسبب تلك الإصابة.

• يجب على سلطة التحقيق أن تجري تحقيقاً عن كل بلاغ من صورتين، ويبين في التحقيق : ظروف الحادث بالتفصيل، أقوال الشهود إن وجدوا، وما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سلوك سيئ أو مقصود من جانب المصاب، أقوال صاحب العمل أو مندوبه، أقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك. وعلى جهة التحقيق موافاة الهيئة التأمينية بصورة من التحقيق إذا رأت محلاً لذلك، وعلى الهيئة اتخاذ ما تراه لازماً بخصوص صور التحقيقات الواردة إليها من الجهات القائمة بالتحقيق ومراجعتها واستيفائها فور ورودها، وإرسال ما يخص العاملين بالقطاع العام إلى صاحب العمل لحفظها بملف التأمين الاجتماعي للمؤمن عليه، أما فيما يخص العاملين بالقطاع الخاص فتحفظ بملفات التأمين الاجتماعي الخاصة بهم الموجودة لدى مكتب صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع المختص، ويحتفظ صاحب العمل بالصورة الثالثة في سجل خاص للإصابات يتعين عليه تقديمه للهيئة التأمينية المختصة أو إلى مفتشيها عند طلبه. وفي حالة امتناع صاحب العمل عن الإخطار عن الإصابة فيكون للمصاب أو من ينيبه أن يخطر الصندوق المختص بالإصابة فور حدوثها وبتاريخ المذكرة أو المحضر المحرر عن الحادث وعلى الهيئة اتخاذ الإجراءات اللازمة " 39.

• إضافة إلى ما سبق فإن تسجيل وإحصاء الحوادث الواقعة يهدف إلى تقديم صورة عامة صادقة بخصوص حالة الحوادث في المؤسسة أو المنشأة وبالتالي تصحيحها والعمل على منع وقوعها والوقاية منها.

39 – سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص ص 189-190.

7. إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل:

يمكن التمييز بين استراتيجيات عديدة تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل ومن بينها:

- " إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: التي تعمل على وضع مجموعة من التدابير الهادفة لمنع وقوعها، عن طريق دراسة أسبابها من حيث وقت حدوثها، الخصائص المميزة لشخصية مرتكبها كالسن /الخبرة /الظروف النفسية ...، وهل وقعت نتيجة لإهمال العامل أو لخطأ في تصميم الآلة أو بسبب نقص في إجراءات الأمن الصناعي.
- إستراتيجية تصميم بيئة العمل: من خلال توفير بيئة عمل مناسبة من حيث الظروف الفيزيائية كالحرارة المعتدلة،الإضاءة المناسبة، بيئة العمل النظيفة، الصيانة الدورية للآلات، توفير أدوات ووسائل الوقاية ووضعها في أماكن مناسبة.
- إستراتيجية الجو التنظيمي: هذا الأخير بلعب دورا نفسيا مهما على العمال من حيث وقوع الحوادث، كما أكدت عديد الدراسات، ومن بينها الدراسات التي أسهم بها شولتز على العلاقة بين الجو النفسي الأمن في المؤسسة وبين معدلات وقوع الحوادث.
- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: حيث أضحى تدريب العمال في وقتنا الحالي على مختلف الأساليب المرتبطة بالوقاية والأمن الصناعي بالأهمية التي تعمل على التخفيض من معدلات الحوادث، اذ يتيح للعامل معرفة مختلف الأخطار المحيطة به وطرق تجنبها وأسبابها، بالإضافة لمختلف الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوعها كالإسعافات الأولية وكيفية استخدام وسائل الوقاية.
- إستراتيجية الحوافز: على سبيل المثال عن طريق تقديم حوافز مالية للعمال، إذ تشير إحدى الدراسات التي قام بها شولتز بإحدى شركات النقل بالسيارات التي كانت تعاني من مستويات مرتفعة للحوادث، إلى نظام تم استخدامه من خلال إعداد نظام للحوافز تقدم للسائقين الذين تقل عندهم نسب المخالفات المرورية أو الذين لا يتورطون بالوقوع في الحوادث، وكيف أثبتت نتائجها انخفاض معدلات الحوادث " 40.

40- ربيع محمد شحاته، أصول علم النفس الصناعي، الطبعة الثالثة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص ص 279-280.

خاتمة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه بخصوص حوادث العمل في هذا الفصل بدأ بمفهومها ووصولاً إلى آثارها ونتائجها المختلفة سواء على الفرد العامل أو المؤسسة ومختلف عناصر الإنتاج من آلات، مواد...، فإن الضرورة تحتم معرفة الكيفية الفعلية التي تسمح بدراسة أسبابها الحقيقية بغية الوصول إلى بناء قاعدة تسمح للجهات المخولة بمعالجتها والوقاية منها والعمل على الحد من معدلاتها.

الفصل الثاني

واقع حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران

مقدمة الفصل:

بعد التطرق إلى المقاربة النظرية لحوادث العمل من خلال الفصل السابق سنحاول خلال هذا الفصل الوقوف عند واقعها من خلال دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء وهران، التي تعتبر من المؤسسات الكبرى على مستوى الغرب الجزائري بالإشارة لمختلف حوادث العمل في المؤسسة، دراسة تطور عددها، وتصنيفاتها، أسبابها، بالإضافة إلى مختلف إجراءات التحقيق فيها وتسجيلها، محاولين في ذلك إسقاط ما تناولناه في الجانب النظري. كل هذا عن طريق مختلف الدراسات والإحصائيات التي تحصلنا عليها من المؤسسة.

1 . التعريف بالمؤسسة الاقتصادية لميناء وهران :

- الموقع الجغرافي لميناء وهران¹:

• يقع ميناء وهران في غرب الساحل الجزائري بين ميناء "أرزيو" شرقاً وميناء "غزوات" غرباً، بداخل خليج يقع بين رأس "لاقي" في جبل "كريشنتل" وبين رأس "فلكون" في الشمال الغربي لعين الترك، و يحض بموقع فلكي بين: خطي طول⁰ و³⁹ غرباً، و دائرتي عرض ⁰35 و ⁰34 شمالاً، فيه مدخل شرقي بطول 150 متر و عمق 24 متراً.

• يشمل ميناء وهران سبعة أحواض، حوض غزوات، حوض بني صاف، حوض ارزيو، حوض مستغانم، حوض تنس، حوض بجاية، حوض سكيكدة.

- الجانب التاريخي لميناء وهران²:

يعتبر ميناء وهران منذ القديم من بين أحسن الموانئ على طول الساحل الجزائري، وفيما يلي أهم المراحل التي مر بها الميناء منذ إنشائه:

• في 1736م قام الأوروبيون، بالأخص الإسبانيين بأشغال أولية في بناء الميناء، و لكن بعد عاصفة 1738م حطم معظم ما قام بإنشائه الإسبان.

• في فترة الاستعمار الفرنسي عرف ميناء وهران عدة تعديلات و إضافات فيما يخص منشأته كما يلي:

- في 1833م "المرسى الكبير" كان الميناء القديم لوهران وبدأ التفكير في إنشاء ميناء جديد للمدينة. كما تحسنت وضعيته بإنشاء رصيف طوله 130 متر وعرضه 16 متر في أقصى غرب الميناء المسمى حالياً برصيف "أرزيو"

1- انظر الملحق 02 الخاص بخريطة ميناء وهران.
2- عن خلية الدراسات بمديرية الوارد البشرية في مؤسسة ميناء وهران 2016.

- في 1844م، وفي إطار تحسين وتهيئة ميناء وهران بدأ النظر في إنشاء حوض تقدر مساحته ب 4 هكتار ويحتوي على مخرجين: الأول 350 متر شمالا و الثاني 150 متر شرقا بممر عرضه 50 متر بين المخرجين.

- في 1848م، تطور العلاقات التجارية أبرز عدم قدرة الحوض البدائي على تلبية و تغطية هذه العلاقات، مما أدى إلى ضرورة إنشاء ميناء لاستقبال أكبر السفن التجارية على المدى الطويل.

- منذ 1860م أجريت تحولات وتعديلات عديدة و ذلك من أجل استقبال السفن الكبيرة للسلع و المسافرين، بناء رصيفين "دار السلام" و "سكيدة"، تهيئة الأرضية و إنشاء شبكة للطريق، بناء حاجز جديد في أقصى غرب رصيف " سنغال".

- سنة 1982م، تعبر هذه السنة عن الحداثة والجديد في تاريخ الميناء، حيث تم إنشاء مؤسسة تحت تسمية "مؤسسة ميناء وهران" ³ تضم:

- الشركة الوطنية للشحن و التفريغ

- المكتب الوطني للموانئ

وكحوصلة لما سبق فلقد كان الميناء في الأول عبارة عن شراكة من ثلاث مؤسسات:

المكتب الوطني للموانئ ← (O.N.P)

L'Office national des ports ، هي المسؤولة عن العمال.

الشركة الوطنية للشحن والتفريغ ← (S.O.N.A.M.A)

La Société Nationale de Manutention ، هي المسؤولة عن شحن و تفريغ

البضائع.

الشركة الوطنية الجزائرية للملاحة ← (C.N.A.N)

La Compagnie Nationale Algérienne de Navigation ، هي المسؤولة عن

العنادر.

3- المرسوم الرئاسي 82-289 الصادر في 14 أوت 1982.

بعد هذا أصبحت المؤسسة واحدة تحت اسم مؤسسة ميناء وهران ← (E.P.O)

Entrepris Portuaire d'Oran ، تسير من طرف مدير عام حتى يومنا هذا.

- التنظيم العام لمؤسسة ميناء وهران⁴:

"مؤسسة ميناء وهران" المنشأة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 82-289 الصادر في 14 أوت 1982 باتحاد كل من "الشركة الوطنية للشحن و التفريغ" و "المكتب الوطنية للموانئ" هي مؤسسة ذات أسهم ، رأسمالها يقدر ب :

2.000.000.000,000 دج، مسيرة من طرف "مؤسسة تسير الموانئ" SOGEPORIS الخاصة بكل موانئ الجزائر، هي مؤسسة اقتصادية عمومية مهمتها المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني. مؤسسة ميناء وهران كأى مؤسسة عمومية أخرى مسيرة من طرف رئيس مدير عام معين بموجب مرسوم رئاسي بالإضافة إلى أنها مؤسسة اقتصادية تحظى باستقلالية التسيير منذ 1988.

- تجهيزات الميناء⁵: يجهز الميناء ب :

- امتداد مجموع الأرصفة: 4470 متر/120 متر إلى 420 متر للرصيف الواحد.
- عدد الأرصفة: 24 رصيف: 15 للاستغلال التجاري و 09 أرصفة للصيد و الارتفاق.
- مكتب الرصيف: 33 مكتب .
- ساحبات السفن: 04 ساحبات.
- مضخات الماء: 7.5 متر إلى 12 متر (عمق الرصيف)
- الأرضية : 160000 متر مربع.
- مساحة لوضع الحاويات: 110000 متر مربع قدرتها 4200 علبة.
- خزانات للقمح بقدرة 30000 طن و 10000 طن³
- مرأب: 23000 متر مربع.

4 - عن خلية الدراسات بمديرية الموارد البشرية " مؤسسة ميناء وهران"، 2016.

5- مجلة أخبار ميناء وهران، العدد 01، سنة 1998.

- مرأب للشاحنات: 5000 متر مربع فيه 3000 متر مربع مغطى.
- موقف بحري (عملية الشحن و التفريغ بالتناوب)
- سكك حديدية (شحن و تفريغ الحبوب و المحروقات)
- خزان للمحروقات.
- جسور متحركة.

- الهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء وهران 6:

مؤسسة ميناء وهران مكلفة بتسيير و استغلال الميناء بهذا فهي تساهم في الاقتصاد الوطني، و تقسم المؤسسة إلى مديريات وأقسام وعلى كل مديرية المشاركة في المهمة المكلفة بها المؤسسة أي تسيير و استغلال الميناء كما هو موضح في شكل الهيكل التنظيمي للمؤسسة. و يمكن استعراضها تفصيلا كالتالي :

• الإدارة العامة (Direction générale):

هي المصلحة المسؤولة مباشرة على باقي المصالح تسهر على مراقبة كل نشاطات المؤسسة وتسعى إلى تطوير هذه المنظمة حتى تكون لها أحسن صورة في الأسواق.

• إدارة الدراسات و التخطيط (Direction des études et planification):

مكلفة بتحقيق كل الدراسات التي لها علاقة بمهام التخطيط وتنفيذ مخططات المؤسسة وذلك بالتعامل مع مركز الإعلام الآلي المكلف بالدراسات.

• إدارة القيادة (Direction de la capitainerie):

دور القيادة هو المحافظة على أمن الميناء وتنظيم إرساء السفن وقيادتها ومتابعة حمولة السلع وتنظيمها و تأمين كل ما تحتاجه السفن من عتاد ميكانيكي و كهربائي .

✚ ومن المصالح الهامة التابعة لها مصلحة الأمن والنظافة والبيئة (H.S E Sécurité :) ، S ، H ، Hygiène : H ، E ، Environnement : E ، والتي تهتم بـ: اتخاذ الإجراءات اللازمة لسلامة العمال بالتعاون مع رؤساءهم المباشرين وتوجيههم بخصوص الرسائل التي

يقدمونها حول الطرفة الصالحة لشحن وافرغ السلع، بالإضافة إلى ما سبق إجراء التحقيقات بخصوص حواءء العمل بهدف تحديد أسبابها والفضاء عليها، كما تعمل على تقييم درجة الأمن والنظافة على مستوى كافة المديريات، وضع الإجراءات الاحترازية والضرورية المتعلقة بالوقاية من الحرائق ، التلوء البحري، الحفاظ على المعدات وتحديد النقائص. كما تضم لجان تتكون من : عضوين من الفرع النقابي للعمال، عضوين إداريين، طبيب عمل، ضابط مفاء المسئول عن الأمن وسلامة البواخر.

• إدارة الاستغلال (Direction d'exploitation):

تسعى هذه المصلحة إلى تأمين دخول وخروج السلع، تسيير الآلات.

• إدارة أعمال الصيانة (Direction des travaux maintenance):

تسعى هذه المصلحة إلى تسيير أعمال الصيانة، ترتيب هياكل المفاء وتحقيق المشاريع الجديدة.

• إدارة المالية و المحاسبة (Direction de comptabilité et finance):

تهتم هذه المصلحة بتأمين وتسيير رأسمال المؤسسة وأمر أخرى...

• إدارة الموارد البشرية (Direction des ressources humaines):

تقوم هذه المصلحة بتسيير العمالة وإدارة العمال، حساب الأجور، القيام بعملية التوظيف والتكوين وهي مقسمة إلى:

✚ مصلحة العمال و التكوين:مقسمة هذه المصلحة إلى خمسة أقسام:

- قسم تسيير العمال:يهتم هذا القسم بعملية دراسة الملفات الإدارية و الانتقاء الجيد للعمال و متابعتهم في مسارهم المهني كما تقوم بإبرام العقود والتكفل بملفات العمال الذين تم تحويلهم أو إقصاءهم أو خروجهم عن المعاش.

- قسم مراقبة الحضور: يقوم هذا القسم بمراقبة حضور العمال في مناصبهم في فترة الصباح من الساعة الثامنة صباحا حتى الساعة الحادية عشر و نصف و في فترة المساء من الساعة الواحدة ظهرا حتى الرابعة والنصف مساء ،كما يقوم كذلك بحساب الحوافز السنوية للعمال ومراقبة الغيابات المبررة بشهادات طبية أو في حالة حواءء عمل وتنظيم العطل للعمال .

- قسم التكوين: يهتم رئيس هذا القسم بعملية التكوين منذ بدايتها حتى آخر مرحلة سواء كان هذا التكوين داخل المؤسسة أو خارج المؤسسة أو في دولة أخرى.
- قسم الوسائل العامة: يهتم هذا القسم بالصفقات العامة المطلوبة من طرف الإدارة العامة وباقي مصالح المؤسسة كما يقوم هذا القسم بتصليح الآلات و وسائل النقل وتأمين وثائق السيارات وشراء تذاكر السفر وتسيير ومراقبة العتاد.
- قسم الأجور: يهتم هذا القسم بحساب أجور العمال وإخراج كشف الأجور، حساب مختلف التكاليف الشهرية و السنوية.

✚ مصلحة الشؤون الاجتماعية : تتكون من قسمين :

قسم الحسابات الطبية الاجتماعية: يقوم قسم المالية بتخزين مبلغ من المال يخصص للشؤون الاجتماعية للعمال وذلك في حالة مرض أو وفاة أو سفر إلى البقاع المقدسة، كما يقوم بتعويض العمال الذين تعرضوا إلى حوادث داخل المؤسسة وكل ما يخص الضمان الاجتماعي.

-قسم تسيير المطاعم: يقوم بتسيير و حساب الكمية المستهلكة من طرف العمال من مأكولات و مشروبات وما غير ذلك من مستهلكات.

- أهم نشاطات ميناء وهران:

- استغلال وسائل و عتاد الميناء.
- كراء الأرضية للسلع المفرغة.
- تسيير دخول و خروج السفن على مستوى الميناء.
- شحن و تفريغ السفن.
- نقل المسافرين.
- تأمين خدمات النقل البحرية.
- مراقبة الحمولات.
- تسيير نشاط الصيد.
- تنظيم و تسهيل نقل الأشخاص و السيارات داخل الميناء.

- عمل مؤسسه مفاء وهران 7 :

الءءول الآالف رقم 01 فوضف ءءء العمل حسب طبففة عملهم وفق آفر إحصاء لسنة 2016:

العناوفن	مءموء القوف العاملة حسب إحصاءفاء نهافة سنة 2016
إطارات مسفرة	01
إطارات	184
مآكمفن	348
مفءفن	1853
المءموء	2386

2 . واقف حواءء العمل فف مؤسسه مفاء وهران :

بآلآطرق لمآآلف حواءء العمل فف المؤسسه من آلال ءراسة آطور ءءءها، وآصنفاءها، وءراسة أسبابها، ببالضافة إلى مآآلف إءراءاء الآآقفق ففها وآسءفلها مآاولفن فف ذلك إسقاط ما آناولناه فف الآانب النظرف كل هءا عن طرفق مآآلف ءراساء والإحصاءفاء الآف آحصلنا ءلفها من المؤسسه .

• ففما فلف سءءرء الءءول رقم 02 الآف فبفن " آطور ءءء حواءء العمل من 2008 إلى

2016" 8 :

السناوء	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	المءموء
حواءء العمل	44	55	32	24	31	28	22	20	256
النسبة %	17.18	21.48	12.50	9.37	12.10	10.93	8.59	7.81	100

من آلال الءءول السابق فلاحظ ان نسبة حواءء العمل بالمؤسسه محل ءراسة ءرفت ارآفاعا ما بفن 2009-2010 وصل نسبة 21.48 % مع آسءفل 55 حاءآا سنة 2010، ثم بءآت بالانآفاض آءرفءفا ما بفن سناوء 2010-2016، وصل إلى مءءل 7.81 بعءء قءر

7- عن آلفة ءراساء بمءرففة المواء البشرفف "مؤسسه مفاء وهران"، 2016.

8- من إءءاء الطالب اعآماءا ءلى المءلومااء المءقمة من مصلآة الأمن والنظافة والففنة بمءرففة القفءة "مؤسسه مفاء وهران"، 2017.

بـ 20 حاءءا؁ وفرع سبب ذلك إلى زفاءه الوعى الوقائى بإخطار حواءء العمل من قبل العمال وسعى مؤسسه مفاء وهران إلى التقفء بمزفء من إءراءاء الأمن والسلامة وهءا حسب السفاسه المعءمه .

وهمكن ءوضفء ذلك من ءلال المنءنى ءالئ 9:

منءنى حول عءء حواءء العمل (2009-2016).



• ءصنف حواءء العمل الواقعة فى مؤسسه مفاء وهران :

من ءلال ءصنفها وفق عءه مسءوفاء؁ كءصنفها حسب الأضرار الناتجة عنها؁ أو على أساس مكان ووقوعها...الخ؁ وهءا بغفة مءاوله الاقءراب أكثر من هءه الظاهرة على مسءوى مؤسسه مفاء وهران وففما فلى سنقوم بءراءه حواءء العمل الواقعة من ءلال ءللل بعض المعطففاء والإءصائفاء الءفئه ءصوصا لسءنى 2015¹⁰ و 2016¹¹ المءوفرة على مسءوى المؤسسة كمصلءه الأمن والبفئه والنظافة و بالاطلاع أفضا على سءلاء الحواءء المءواءه على مسءوى مصلءه الشؤون الإءءماعفة.

9- من إءاء الطالب اعءماءا على المعلوماء المقءمه من مصلءه الأمن والنظافة والبفئه بمءفرفة القفاءة "مؤسسه مفاء وهران"؁ 2017.

10- انظر الملءق 05 الءاص بإءصائفاء الحواءء لسءه 2015.

11- انظر الملءق 06 الءاص بإءصائفاء الحواءء لسءه 2016.

■ ءراسه حواءء العمل حسب مكان وقوف الحاءء 12:

فمكن ءوزفح حواءء العمل الءف وقعت فف مؤسسه مفاء وهران ءلال الفءرة 2015-

2016 حسب مكان وقوفها؁ كما هو مبفن فف الءول الءالف:

المءومع		2016		2015		السنة
%	عءء الحواءء	%	عءء الحواءء	%	عءء الحواءء	مكان الحاءء
78.57	33	80.00	16	77.27	17	مءفرفة الاسءغال
16.66	07	15	03	18.18	04	مءفرفة أعمال الصفاءة
4.76	02	5	01	4.54	01	باقف المءفرفاء
%100	42	%100	20	%100	22	المءومع

الءول رقم 03 ءوزفح حواءء العمل حسب مكان وقوف الحاءء ءلال الفءرة 2015-2016.

من ءلال الءول نلاحظ بان اءلب حواءء العمل بمؤسسه مفاء وهران بكءرة على

مستوى مءفرفة الاسءءمار الءف وصلت إلى 17 حاءء عمل سنة 2015؁ وفعوء السبب فف

ءلك أن النسبة الكبفره من العمال ءعمل بها بحكم طبعفه المصلحه (ءأمفن؁ ءءول وءرول

السلع؁ ءسفرر الآلاء وعمليات الشءن والءفرفغ)؁ كما سجلء مءفرفة أعمال الصفاءة 04

حواءء سنة 2015 وفرع السبب فف ءلك كون طبعفه عمل هءه المصلحه ءرءبء بءسفرر

أعمال الصفاءة؁ ءرءفب هفاكل المفاء وءءقق المشارفح الءفرفة؁ أما باقف الأماكن فان

الحواءء الواقعه بها ناءره هفء ءم ءسفرل معءل حاءء كل سنة ماففن 2015-2016 .

■ ءراسه حواءء العمل حسب طبعفه مهنة المصاب 13:

المءومع		2016		2015		السنة
%	عءء الحواءء	%	عءء الحواءء	%	عءء الحواءء	طبعفه العمل
71.42	30	70	14	72.72	16	عامل منفء (DOCKER)
9.52	04	10	02	9.09	02	سائق
2.38	01	00	00	4.54	01	لحام
2.38	01	00	00	4.54	01	ءهان
7.14	03	10	02	4.54	01	عامل مهنف
7.14	03	10	02	4.54	01	رففس (ءلففة؁ رفصف؁ منءقة)
%100	42	%100	20	%100	22	المءومع

12- من إءءاء الطالب اعءماءا على الإءصاففاء المءقءمة من مصلحه الشؤون الإءءماعفه و مصلحه الأمن والنظافة والبعفه " مؤسسه مفاء وهران" 2015-2016.

13 - المصءر نفسه .

يوضح الجدول التالي رقم 04 توزيع حوادث العمل حسب طبيعة العمل الذي يمارسه المصاب.

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر عدد من الحوادث سجل لدى العمال المنفذين والذي وصل إلى 16 حادث عمل بنسبة قدرت بـ 72.72 % سنة 2015، وتتوزع باقي الحوادث على مختلف الأعمال (سائق ، عامل مهني ، رئيس - خلية أو رصيف أو منطقة – لحام ، دهان)، ويعود السبب إلى إصابة العمال المنفذين نظراً لارتفاع عددهم مقارنة بباقي العمال في الميناء وإلى عملية الاحتكاك المباشر سواء مع الآلات، المواد، وظروف العمل المختلفة.

■ دراسة حوادث العمل حسب مكان الإصابة في جسم العامل¹⁴:

من أجل التعرف على أكثر الأماكن في الجسم تعرضاً للإصابة الخاصة بحوادث العمل والجدول رقم 05 يوضح توزيع حوادث العمل حسب موقع الضرر في الجسم لسنتي 2016-2015.

المجموع		2016		2015		السنة موقع الإصابة من الجسم
%	عدد الحوادث	%	عدد الحوادث	%	عدد الحوادث	
33.33	14	35	07	31.81	07	الأيدي
33.33	14	25	05	40.90	09	الأرجل
23.80	10	25	05	22.72	05	الرأس/الرقبة
4.76	02	5	01	4.54	01	الأكتاف
2.38	01	5	01	00	00	الصدر
2.38	01	5	01	00	00	الظهر/ الحوض
%100	42	%100	20	%100	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب إصابات العمل تحدث على مستوى الأرجل والتي قدرت بنسبة 40.90 % سنة 2015، والأيدي بنسبة 35 % سنة 2016 ويليهما الرأس بنسبة 25 % سنة 2016، ثم باقي مناطق الجسم الأخرى، ويمكن تفسير ارتفاع الإصابات على مستوى الأعضاء السابقة نظراً لطبيعة التدخلات في العمل ومختلف نشاطات المناولة في الميناء من أعمال الشحن والتفريغ ومعالجة الأعطاب يدوياً.

■ دراسة حوادث العمل حسب فئات عمر المصابين من العمال 15:

من اجل التعرف على أكثر الأماكن في الجسم تعرضا للإصابة الخاصة بحوادث العمل.

المجموع		2016		2015		السنة الفئات العمرية
%	عدد الحوادث	%	عدد الحوادث	%	عدد الحوادث	
35.71	15	35	07	36.36	08	سنة [30 -20]
54.76	23	50	10	50.09	13	سنة [40 -30]
7.14	03	10	02	4.54	01	سنة [50 -40]
2.38	01	5	01	00	00	سنة [60 -50]
%100	42	%100	20	%100	22	المجموع

الجدول رقم 06 توزيع حوادث العمل حسب الفئات العمرية للمصابين خلال الفترة 2016-2015.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الحوادث التي حصلت خلال فترة 2016-2015، كان ضحيتها فئات عمرية بين [30 -20] سنة و [40 -30] سنة، مقارنة بباقي الفئات العمرية . ويمكن تفسير ذلك بان غالبية العمال المنفذين تتطلب نشاطاتهم أن يكونوا متوسطي العمر بحكم أعمال المناولة من شحن وتفريغ للسلع أو أعمال صيانة لمختلف الآلات والرافعات وهذا ما ركزت عليه مؤسسة وهران في تشغيلها لهؤلاء العمال على مستوى المصالح المعنية بهذه النشاطات خصوصا مديريتي الاستغلال وأعمال الصيانة.

■ أما فيما يخص الأسباب المرتبطة بهذه الحوادث 16:

فيما يخص أسباب حوادث العمل المسجلة وبعد تحليلنا للمعطيات الإحصائية المقدمة لنا وبالخصوص لفترة 2016-2015 بينها في الجدول التالي رقم 07:

15 - المصدر نفسه.

16 - المصدر نفسه.

تكرار العوامل الشخصية	تكرار الأسباب المادية	تكرار الأسباب الإنسانية	الأسباب (بعد التحريات)
--	--	07	عدم ارتداء وسائل الوقاية (الطاقية ، القفازات ، الحذاء)
--	--	04	استعمال الآلات دون مراقبة عملية صيانتها
--	--	03	عدم إتباع تعليمات صعود ونزول السلالم
--	--	08	فقدان الانتباه أثناء التدريبات أو أعمال الصيانة
--	--	03	عدم التركيز
--	04	--	نقص الإضاءة أثناء العمل ليلا
--	03	--	عدم وجود إشارات تحذيرية قرب مناطق الشحن والتفريغ
--	02	--	عدم نظافة مواقع العمل
14	--	--	الخبرة الغير كافية باستعمال الرافعات والآلات ومعدات الشحن والتفريغ
14	09	25	المجموع

والجدول الموالي رقم 08 يوضح لنا أكثر أسباب هذه الحوادث:

الأسباب	تكرارها	%
إنسانية	25	52.08
مادية	09	18.75
عوامل شخصية	14	29.16
المجموع	48	100

ممن خلال تحليل معطيات الجدول نلاحظ أن اغلب حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران تقع لأسباب إنسانية بنسبة 52.08 % التي ترجع معظمها الى عدم استعمال وسائل ومعدات السلامة والوقاية وعدم الانتباه والتركيز في العمل ومن جانب آخر استعمال الآلات بدون مراقبة عملية صيانتها، أما فيما يخص العوامل الشخصية تحتل المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ 29.16 والتي ترجع في معظمها بنقص الخبرة في استعمال مختلف آلات المستخدمة في عملية المناولة (الشحن والتفريغ) أما العوامل المادية منخفضة مقارنة بالأسباب السابقة حوالي 18.75 % والتي يمكن أن نعتبرها أسبابا إنسانية في الأصل كنقص الإضاءة أثناء العمل ليلا وعدم وجود إشارات تحذيرية قرب مناطق الشحن والتفريغ لأنه يجب أن تكون مستوياتها ووجودها متابعة ومراقبة من طرف مصلحة الأمن والنظافة والبيئة.

• وعملا بمختلف الإجراءات التي تتبعها مؤسسة ميناء وهران، فإنه في حالة وقوع أي حادث ينقل المصاب الى طبيب الميناء من اجل مراقبته وفحصه حسب نوعية الإصابة، وفي حالة عدم وجوده خصوصا في فترات الليل فإنه ينقل الى أقرب مستشفى بواسطة سيارة الإسعاف التابعة للميناء وبعد إجراء الفحص الطبي يقدم الطبيب تقريرا حول حالته الصحية والذي يحدد توقفه عن العمل ومدة التوقف، كما يتم متابعة إصابته من طرف طبيب العمل من أجل " تمديد العطلة المرضية"¹⁷ أو إنهائها في حالة شفائه. كما أن هناك حالة أخرى وهي تعرض العامل لإصابة بسيطة لا تؤثر عليه ولا تستدعي توقفه عن العمل، ففي هذه الحالة يتم تدوين الحادثة في حالة ما صاحبها "عوارض لاحقة" ¹⁸ يستفيد العامل من خلالها من الإجراءات العادية للحوادث كالعطلة المرضية أو التعويضات.

كما يقوم ضابط الميناء أو المناوبة بكتابة "محضر معاينة" ¹⁹ يحتوي على اسم المصاب في الحادث، وتاريخ وقوعه، وكيف وقع، إضافة الى شاهدين على الأقل مع إمضاءهما، ليقوم بتقديمه للمسئول عن مديرية قيادة الميناء، والمدير العام بالميناء قبل 48 سا من وقوع الحادث. ويتم إرسال الملف إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية، هذه الأخيرة تصرح به لهيئة الضمان الاجتماعي في آجال لا تتعدى 48 ساعة وفق ملف مكون من: تقرير الطبيب المعاین، التقرير الذي يشمل أقوال الشاهدين، "وثيقة التصريح بحادث العمل"²⁰ الخاصة بهيأة الضمان الاجتماعي.

ولا يستطيع العامل العودة الى العمل إلا بواسطة شهادة طبية أخرى من طبيب العمل مرفقة "بشهادة التصريح بمباشرة أو عدم مباشرة العمل الخاصة بهيئة الضمان الاجتماعي" ²¹.
والتحقيق في الحوادث فهو من مهام لجنة الأمن والنظافة والبيئة لمؤسسة ميناء وهران، والهدف منه تحديد الأسباب التي أدت الى وقوع الحادث من اجل القضاء عليها ، والتي يمكن أن ترجع للعامل نفسه أو لأسباب أخرى.

17 - انظر الملحق 08 الخاص بالشهادة الطبية الاولى او التمديدية.

18 - انظر الملحق 11 الخاص بشهادة التصريح بمعاودة الضرر.

19 - انظر الملحق 07 الخاص بمحضر المعاينة .

20- انظر الملحق 09 الخاص بشهادة التصريح بحادث عمل.

21- انظر الملحق 10 الخاص بشهادة التصريح بمباشرة او عدم مباشرة العمل.

و نشير إلى أن حوادث العمل التي تقع داخل المؤسسة تسجل على مستوى مصلحة الشؤون الاجتماعية بواسطة سجل الحوادث الذي يحتوي على : رقم الحادثة، البيانات الخاصة بالفرد، زمن الحادثة، مكانها، آثارها، التصرف الذي أدى بالفرد إلى الوقوع في الحادث.

- ويمكن أن نقول بان مؤسسة ميناء وهران تولي أهمية كبيرة لسياسة الأمن الصناعي وتلح في الحفاظ على صحة وامن العاملين ويتجلى ذلك من خلال الإستراتيجية التي يطبقها الجهاز المسئول عن ذلك مصلحة الأمن والنظافة والبيئة (H.S E : Sécurité ، Hygiène : H ، Environnement : E) بواسطة برامج منظمة للوقاية والأمن من الحوادث ، مدعمة بدورات تدريبية في مجال الأمن الصناعي سواء نظريا أو تطبيقيا ومن بينها نشير هنا الى: تدريب العمال على استعمال وسائل الوقاية، التدريب على الخطر الميكانيكي والكهربائي، العمل على مستويات مرتفعة، والهدف من هذا التدريب توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن التصرفات التي تسبب المخاطر والمساهمة في تغيير الاتجاهات، ذلك أن معرفة و اكتساب معلومات جديدة تبين مدى خطورتها وآثارها السلبية في مجال الأمن الصناعي كفيلة بعزوف العامل عن هذه السلوكات، ويرفع من مستوى أدائه للإجراءات الوقائية وينمي الوعي بغية تحقيق هدف شامل هو الأمن والسلامة .

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل المتعلق بواقع حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران ، يمكن القول بان اغلب حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران تقع بكثرة على مستوى مديرتي الاستثمار و أعمال الصيانة، ويعود السبب في ذلك بحكم تواجد الفئة الكبيرة من العمال على مستواهما، وبحكم طبيعة الأعمال المزاولة بهما (تأمين، دخول وخروج السلع، تسيير الآلات وعمليات الشحن والتفريغ)، أما بالنسبة للمصلحة الثانية ترتبط بتسيير أعمال الصيانة، ترتيب هياكل الميناء وتحقيق المشاريع الجديدة.

أما بخصوص إصابات العمل فان اغلبها تحدث على مستوى الأرجل والأيدي يليها الرأس، ثم باقي مناطق الجسم الأخرى، وتفسير ارتفاع الإصابات على مستوى الأعضاء السابقة طبيعة التدخلات في العمل ومختلف نشاطات المناولة في الميناء من أعمال الشحن والتفريغ ومعالجة الأعطاب يدويا.

وفيما يتعلق بالفئات عمرية التي مستها الحوادث تراوحت بين [20- 30] سنة و [30- 40] سنة، مقارنة بباقي الفئات العمرية كون غالبية العمال المنفذين تتطلب نشاطاتهم أن يكونوا متوسطي العمر لطبيعة أعمال المناولة من شحن وتفريغ للسلع أو أعمال صيانة لمختلف الآلات والرافعات وهذا ما ركزت عليه مؤسسة وهران في تشغيلها لهؤلاء العمال على مستوى المصالح المعنية بهذه النشاطات خصوصا مديرتي الاستغلال وأعمال الصيانة. وقد ارتكزت أسباب حوادث على الأسباب الإنسانية التي ترجع معظمها إلى عدم استعمال وسائل ومعدات السلامة والوقاية وعدم الانتباه والتركيز في العمل ومن جانب آخر استعمال الآلات بدون مراقبة عملية صيانتها، أما فيما يخص العوامل الشخصية ترجع في معظمها بنقص الخبرة في استعمال مختلف آلات المستخدمة في عملية المناولة (الشحن والتفريغ) وفيما يرتبط بالعوامل المادية منخفضة مقارنة بالأسباب السابقة والتي يمكن أن نعتبرها أسبابا إنسانية في الأصل كنقص الإضاءة أثناء العمل ليلا وعدم وجود إشارات تحذيرية قرب مناطق الشحن والتفريغ لأنه يجب أن تكون مستوياتها ووجودها متباعدة ومراقبة من طرف مصلحة الأمن والنظافة والبيئة.

وبخصوص إستراتيجية الأمن الصناعي التي تتبعها مؤسسة ميناء وهران فهي تركز على الحفاظ على صحة وامن العاملين ويظهر ذلك من خلال الأسلوب المتبع من طرف مصلحة الأمن والنظافة والبيئة H.S E (Sécurité : S، Hygiène : H، Environnement : E) التي تطبق برامج منظمة للوقاية والأمن من الحوادث ، مدعمة بدورات تدريبية في مجال الأمن الصناعي سواء نظريا أو تطبيقيا، على سبيل المثال: تدريب العمال على استعمال وسائل الوقاية، التدريب على الخطر الميكانيكي والكهربائي، العمل على مستويات مرتفعة، والهدف من هذا التدريب توجيه السلوك الإنساني للابتعاد عن التصرفات التي تسبب المخاطر والرفع من مستوى إتباع الإجراءات الوقائية بهدف تحقيق الأمن والسلامة.

الفصل الثالث

تمثلات العمال لحوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران

مقدمة الفصل:

من خلال العينة المستهدفة في بحثنا والمكونة من " 20 مبحوثا " ¹، الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث مؤسسة ميناء وهران وبالخصوص فئة العمال المنفذين المزاولين عملهم على مستوى مديري الاستغلال و أعمال الصيانة، الممثلتين لأكبر نسبة من العمال، نستعرض خلال هذا الفصل تمثلاتهم لحوادث العمل بهذه المؤسسة .

1- انظر الملحق 04 الخاص بمميزات المبحوثين.

1. بخصوص مصادر أو أسباب حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران:

فان هذه الحوادث قد تكون نتيجة لأسباب وعوامل عديدة ومجموعة وليس لسبب واحد ومنها ما يرجع للظروف الغير آمنة أو (العوامل المادية)، أو نتيجة لبعض السلوكيات والأخطاء البشرية (العوامل الإنسانية) وقد يكون المتسبب فيها العوامل الشخصية كنقص الخبرة، حيث أجاب المبحوث رقم 03 " **خطرات الواحد يغيث وما يكونش مركز في الخدمة وهذا واش صرالي كي كونت نذير LA REPARATION للماشينة فقدت L'équilibrage وطحت** " والمقابلة 04 " **واحد النهار كنت نخدم بالماشينة لي décharge السلعة نضربت في راسي بواحد câble métallique ما سلكني غير الكاسك** "، والمقابلة 10 " **أنا كان عاندي الصباط والقش نتاع الخدمة بسح قولت ما عندي ما ندير بيهم وبعثهم فالسوق وهذا الي خالاني ننضرب خطرة فال pied droit و la genou** "، وحسب المقابلة رقم 11 " **ديفوا كينكونوا نخدمو قليل الضو ناقص في بعض البلايص وبسبابها صراوا لصحابي بزاف les accidents** "، وبالنسبة للمقابلة رقم 09 " **خطرات نكون نخدم بالـ grue auto فالـ PORT بسح نتمشى في بلايص فيهم خطر مادايرينش فيهم اشارات الخطر وهذا الي خالاني واحد النهار نذير accident** "، وأجاب المبحوثين 08 و 02 " **حنا عندنا رخصة سياقة B بصاح رانا نخدمو بال grue الكبار الي ما يتناسيوش مع هاد الصنف وما عاندناش الخبرة بيهم بصاح قالونا خدمو بيهم وغادي نعلموكم ونديرولكم تدريبات عليها وهذا لي سببنا شعال من مرة des accidents (حسب المبحوث 08 كي كنت نحط فـ conteneur ولات عليا une blanche قريب ما قتلنتي، المبحوث 02 كي كنت المانوفري الماشينا ديستابيليزات وبليستي في coude droit)** "، المبحوث رقم 05 " **الحاجة لي كاينة l'ancienneté machines des نتاع الخدمة وقداش من مرة يحبسوا، واحد المرة وانا نفيريفي فيها نضربت فـ bras droit و la jambe droit** و الماشينات الجدد ماكانش بزاف ".

من خلال ما سبق نلاحظ أن اغلب المبحوثين صرحوا بان اغلب الحوادث في مؤسسة ميناء وهران تقع نتيجة للتصرفات الغير آمنة أو (العوامل الإنسانية) سواء المرتبطة

بالعمال أو المسؤولين عن المعدات وطرق العمل التي كان لها النصيب الأكبر والأوفر، لتليها فئة أخرى ركزت على العوامل الشخصية وفي مقدمتها عامل الخبرة الذي استحوذ على جانب معتبر بخصوص العمل على الآلات والمعدات، إلى جانب بعض العوامل التي أرجعها أصحابها إلى ظروف العمل المادية كالإضاءة مثلا نقص إشارات الخطر في بعض الأماكن .

2. ارتداء العمال لوسائل ومعدات الوقاية:

إن العمل في بيئة خطيرة كالميناء أين توجد مختلف معدات والآلات عمليات المناولة (الشحن والتفريغ) يستدعي إمكانية تعرض العامل لوقوع الحوادث لدى من الواجب ارتداء مختلف وسائل الوقاية كالخوذة، القفازات، الحذاء) حيث صرح المبحوث رقم 18 " الحمد لله انا ديما نلبس الصوالح نتاع الخدمة "، وحسب المبحوث 17 " لاتوني واسعة عليا علا بيها ما نلبسهاش وخطرات تلصقلي فلماشينة نتاع الخدمة "، أما بالنسبة للمبحوث 14 " خطرات ما نخدمش بالـ **les gons** نقول ما عندي ما نديربيهم على خاطرش خشان "، والمبحوث 20 " أنا ندير قاع **mes sécurité** يتبين لنا من خلال المقابلات أن العديد من العمال يرتدون وسائل الوقاية وهذا يدل على وعيهم الوقائي، وفي نفس الوقت نسبة معتبرة لا تلتزم بارتدائها وقد يعود السبب لعدم المبالاة و لكونها لا تناسب مقاساتهم وهذا ما يؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث.

3. ما يتعلق بالتركيز و الالتزام بتعليمات تنفيذ المهام:

من طبيعة الميناء وجود آلات ومعدات الشحن والتفريغ ومختلف السفن المحملة بعديد الحاويات وبالتالي وجود مخاطر تستدعي الالتزام بالتعليمات الصارمة أثناء ممارسة النشاطات وتشغيل الآلات، ومنه صرح المبحوث 17 " انا ديما كي نعرف روجي راني خدام بـ **l'appareille porte conteneur** نغيريفي كاع شاكاين حداي قبل ما ندير **la manoeuvrent** "، أما المبحوث 19 "ديفوا نكون نخدم فـ **debarquement** نتاع **conteneur** بصح الله غالب خطرات نسهي ولا مانكوش نركز "، المبحوث 16 " كي نكونوا نخدمو فـ **les trémies** دايمان نحرزو

رواحنا كاش ما يسراونا **des chutes**، المبحوث رقم 09 " ديفوا نكونوا **nettoyant le navire** بصح نسهاو وما نقارعوش **les frappe** الي يصراونا" المبحوث 07 " تسرى خطرات مين نسهو فالخدمة وماركزش، واحد المرة وانا طالع

une échelle du bateau بلا ما نقرا حذري طحت وصراتي **fracture** "

من خلال المقابلات يتبين لنا أن العديد من العمال يفقدون تركيزهم في العمل خصوصا في فترات الذروة، ورغم سعيهم للالتزام بتعليمات العمل وتنفيذ المهام على سبيل المثال صعود ونزول السلالم إلا أن ذلك يبقى محدودا بدليل تعرضهم في الكثير من الأحيان إلى حوادث في العمل كالسقوط وخطر التعرض للاصطدام بمختلف لواحق الآلات.

4. الخبرة المهنية وهل هي كافية لاستعمال آلات ومعدات تنفيذ المهام:

صرح لنا به المبحوث رقم 08 " عطاوني **grue auto** نخدم عليها وانا عندي رخصة سياقة **B** الي ما نقدرش نخدم بيها كيما يلزم الحال بصاح قالولي دورك نعلموك وندربوك عليها وهذا لي سببلي شعال من مرة **des accidents** " (وهذا نفسه حسب المبحوث 13 " مين يكون عاندهم مونك فالشوافرا انتاع **les appareille** **porte conteneur** لكبار يخدمونا حنا لي عاندنا بارمي **B**، أما المبحوث 10 " أنا منين دخلت **chauffeur** سوقت شعال من **appareille** الي ما كنتش نعرف

نحركهم وصراتي بسبابها شعال من **accident** كي كنت **manceuvre** "

حسب هذه المقالات فان العديد من العمال يشتغلون كسائقين على آلات ليس لهم الخبرة الكافية للعمل عليها خصوصا الرافعات وآلات الشحن والتفريغ وفق الصنف المناسب وهذا راجع في العديد من المرات لوجود سائقين حاملين لرخصة سياقة من الصنف **B**، بالإضافة إلى أن تدريبهم حول استعمال هذه الآلات لا يرقى إلى الدرجة التي تسمح لهم بتجنب حوادث العمل في أحيان كثيرة.

5. مدى توفير المؤسسة للوسائل والمعدات الحديثة للوقاية وتنفيذ المهام:

من واجب أي مؤسسة توفير مختلف وسائل الوقاية والآلات الحديثة للعمل لتفادي الإصابات والحوادث مع الحرص على اختيار الأفضل منها المراعية لطبيعة الأعمال وما يناسبها، وقد صرح المبحوث 04 " **les machines** التي رانا نخدمو بيهم نتاع

déchargements فـ bateau قدم وما فيهبوش لآمان علاخاطرش دارولهم **raparations** وما ولاوش يصلحو"، والمبحوث 07 " **les machines** الجدد الي جابتهم المؤسسة بخدمو بيهم فل **les bateaux** الي خالصو صحابهم دراهم كبار للسلعة نتاعهم والي مايقدرش نخدمولوا بالقدم وهذا الي يخلينا دايمآ فل **risque** "، المبحوث 06 " الحمد لله المؤسسة جابت **les appareilles** جدد وراانا نخدمو بيهم "، أما فيما يخص وسائل ومعدات الوقاية الشخصية، صرح لنا المبحوث 12 "عندي القش نتاع الخدمة بصح الماركة لي عطاوهانا عيانة بلخف ضيع " المبحوث 09 " راهم جابولنا **les gons** و **les casques** ، والقش نتاع الخدمة وقسموه علينا " .

وعليه من خلال المقابلات يمكن القول ان المؤسسة عملت على توفير وشراء الآلات والمعدات الحديثة لكن كمياتها تبقى محدودة مما يضطر العمال على الاستئجار بالآلات القديمة التي أصبح معظمها لا يواكب مختلف عمليات المناولة اليومية في الميناء بحكم الصيانة المتعددة لها ، من جانب آخر ورغم توفير الألبسة ووسائل الوقاية الشخصية فإنها نوعياتها تبقى غير جيدة وهذا ما يعود في كثير من الأحيان على العمال بخطر وقوع الحوادث.

6. ما يتعلق بالإضاءة ووجود إشارات وحواجز التنبيه على الخطر:

فان توفيرها بالشكل المناسب في أي مؤسسة يعكس ظروف البيئة المادية المناسبة للقيام بمختلف الأعمال والنشاطات ، وقد صرح المبحوث 11 " كايين بلايص الضو كان ناقص فيهم كي كنا نخدمو قليل بصح الحمد لله بداو يسقموهم "، المبحوث 19 "مرات مين كنت نسوق فل **appareille porte conteneur** نتماشا في بلايص وين ماكاينش **les plaques** الي يباعدوا علينا **les risque** " .

ومنه وحسب المقابلات يظهر لنا وجود بعض المخاطر المرتبطة ببيئة العمل الغير آمنة سواء ما يتعلق بنقص الإضاءة في بعض الأماكن أو عدم وجود اللافتات والإشارات التحذيرية بخصوص الخطر في بعض المناطق، وعلى العموم فان المبحوثين أكدوا لنا

على عمل المؤسسة على التخفيض أو إزالة هذا النوع من الخطر الذي يمكن أن يؤدي إلى وقوع حوادث العمل.

7. وجود التوعية والتدريب بخصوص مختلف معدات العمل وكيفية تجنب الحوادث:
فنجاح أي مؤسسة في مواجهة شبح حوادث العمل مرتبط برؤيتها السديدة بمجمل الأخطار المحيطة بالعمال والاستراتيجيات المتبعة في هذه العملية التي تعتمد أساسا على إعداد الطرق الكفيلة بتدريب العمال وتوفير مختلف معدات الوقاية، والعمل بمختلف التوصيات التي تعمل على توفير الجو الوقائي على مستوى جميع فئات العمال، وفي هذا الخصوص صرح المبحوث 14 " مرة على مرة يجي كاش ضابط نتاع ميناء واكدنا على الأهمية نتاع قش الخدمة، وشاراه ناقص ويخوص يجيبوه "، المبحوث 18 " واه كاين توعية وشعال من مرة يديرونا اجتماعات يهدرونا فيها على **les risque** نتاع الخدمة"، المبحوث 17 " ما شي قاع دارولهم **formation** قالونا كل مرة نديو جماعة منكم "، أما المبحوث 03 " راهم غيركيف دارونا تكوين على الخدمة نتاع **les appareilles** وكيفاش نمشوهم ونعسو رواحنا من **les risque** وعطونا **des guide** نتاع جيب "، المبحوث 15 " ما كانش بزاف **les formations** بصح يجيو جماعة **H.S.E** ويجمعونا ويواصيونا على قاع شا لازم نديرو " .

من خلال التصريحات يظهر لنا سعي المؤسسة إلى القيام بمختلف عمليات التوعية والتدريب ممثلة على سبيل المثال بمصلحة الأمن والنظافة والبيئة **H.S E** أو مصلحة التكوين سواء بخصوص أهمية ارتداء معدات الوقاية الشخصية أو الكيفية المناسبة لتشغيل اللات والرافعات والعمل عليها، عن طريق مختلف البرامج التكوينية ، ومع ذلك عبرت فئة منهم عن عدم رضاه عن الطريقة المتبعة في بعض الأحيان في ذلك والتي لا تتناسب مع المعايير السليمة في تحسين الجانب الوقائي والتكويني للعمال وعلى سبيل المثال الحوارات المباشرة التي يقوم بها بعض المسؤولين في أرضيات الميدان، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على وجود تقصير من طرف مؤسسة ميناء وهران في هذا الجانب .

فيما يتعلق بالمقابلة التي أجريت مع مسئول الأمن والنظافة والمحيط داخل مؤسسة ميناء وهران H.S.E (Sécurité: S) ، Hygiène : H ، Environnement : E):

فجهاز الأمن والوقاية بالنسبة لأي مؤسسة له أهمية كبيرة باعتباره يهدف لحماية مختلف فئات العمال من مختلف الأخطار المرتبطة بالعمل وبيئته أو مختلف العوامل الإنسانية أو الشخصية المؤدية إلى الحوادث، بشكل يوفر للعامل مجالا للوقاية والسلامة في أداء النشاطات والمهام، وهذا ما تمثله مصلحة H. S. E في مؤسسة ميناء وهران.

1. فيما يخص مكوناته: "يضم لجان تتكون من: عضوين من الفرع النقابي للعمال، عضوين إداريين، طبيب عمل ، ضابط ميناء المسئول عن الأمن وسلامة البواخر".

يتضح من المقابلة أن مؤسسة ميناء وهران تحترم المراسيم الوزارية بخصوص اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن المعمول بها في هذا المجال.

2.المهام المنوطة به: " تقييم مستوى الأمن والنظافة على كافة المديریات، اتخاذ الإجراءات الاحترازية والضرورية لسلامة العمال والميناء، الإجراءات الواجب اتخاذها بخصوص أوضاع العمال، والحفاظ على المعدات على المستوى البعيد، تحديد النقائص، إجراء التحقيقات بخصوص حوادث العمل بهدف تحديد أسبابها والقضاء عليها".

من خلال المقابلة نلاحظ بان المؤسسة تولي اهتماما كبيرا لسياسة الأمن والوقاية المتبعة، وتلح على الحفاظ على صحة وامن العاملين وتضعه من أولوياتها .

3.برامج السلامة المتبعة: الوقاية من حوادث العمل ترتبط بمدى إعداد وتطبيق البرامج المنظمة المبنية وفق خطط تساهم في منع وقوع حوادث العمل على أساس التشريعات المعمول بها، وكل مؤسسة تعد هذه البرامج وفق احتياجاتها، وفي هذا صرح المبحوث " البرامج إلي نديروها بتنسيق اللجنة نتاعنا مع إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا ممثلة في الرئيس المسئول الأول، ونديرو اجتماعات نبحثو فيها المشاكل والاقتراحات والأهداف إلي باغيين نوصلو ليها "، " نتشاورو ونحدو برنامج منظم للوقاية والامن من الحوادث "، " البرامج الي نديروها متعلقة بسلامة العمال من حيث اللباس الوقائي

والمعدات الجاهزة في كاش حادث، والمعدات التي نحتاجوها فالخدمة"، " ما كانش برنامج باين".

الملاحظ من خلال التصريحات أن البرامج تتغير بتغير المشاكل والضرورات الحاصلة، كما تقوم هذه اللجنة بجولات استطلاعية قبل الجلسة المتخذة.

4. حوادث العمل التي يتعرض لها العمال بكثرة:

تقع معظم حوادث العمل نتيجة لعوامل إنسانية أو مادية أو بسبب عوامل شخصية، وقد صرح المبحوث " شفنا بزاف accidents les، وعلى رأسها مثلا الخدام يجي دون ما يلبس معدات الوقاية وما يستعملهاش فـ **bateau**، ما يتفقدش المعدات وبالخصوص في وقت الشحن والتفريغ، ديفوا الخداما مايركزوش في خدمتهم، ما يستعملوش الطريقة السليمة فـ **chargement** و **déchargement** نتاع **les marchandise**، وتاني ملاهمل نتاعهم"، وأضاف " الدواكرا يستعملوا الـ **matériel** القديم فالشحن والتفريغ على خاطر الجديد ماكانش بالكمية الكافية لقاع **les bateau**"، " كايين بعض المسؤولين يخليو بابور قديم يدخل لل **port** الي فيه معدات قديمة".

"بزاف نتاع **les accidents** وين **les chauffeurs** ما عندهوش **expériences** لكبيرة في الخدمة نتاع **les grue** لكبار"، كما أشار المبحوث " شفنا في بعض **les quai** الإنارة ضعيفة كي كونوا الدواكرا يخدمو قليل".

من خلال هذه التصريحات نلاحظ انه تم الإشارة إلى أن اغلب حوادث العمل في الميناء لها أسباب مصدرها إنساني، إلى جانب العوامل المرتبطة بخبرة العمال المنفذين، دون إهمال بعض العوامل المتعلقة بالبيئة المادية للعمل كالإضاءة مثلا.

5. أكثر المناطق تعرضا للحوادث:

حسب تصريحات المبحوث فان " مديريةية الاستغلال (**Direction d'exploitation**) و مديريةية أعمال الصيانة (**Direction des travaux maintenance**) تعتبران من أكثر المناطق تسجيلا لحوادث العمل، بحكم تواجد معظم العمال وبالخصوص العمال

المنفذين (les dockers)، والمهام المرتبطة بكل مديرية والتي تتمثل على التوالي تأمين دخول وخروج السلع، تسيير الآلات بالنسبة للأولى، و تسيير أعمال الصيانة ترتيب هياكل الميناء وتحقيق المشاريع الجديدة بالنسبة للثانية " .

8. معرفة أساليب التوعية والتدريب المستخدمة ومدى توفر وسائل الوقاية: تعمل مؤسسة ميناء وهران على وضع جو وقائي يحمي العمل ويحافظ على سلامتهم من خلال استخدام مختلف أساليب النوعية والتدريب الخاصة بالأمن والوقاية، وهذا ما صرح به ضابط الميناء مبحوث " المؤسسة المينائية راها توفر قاع **les moyens** نتاع الأمن ، من **la tenue** وغيرها، والداكرا الي راهم يخدمو رانا نواعوهم ونديرو لهم **des formations** على حساب مارانا نشوفو من مشاكل وبالإضافة على ذلك محاضرات فالقاعة التابعة للميناء ونعطوهم **des guide** صغار انتاع الجيب باش يتعرفو مليح على الخدمة في الآلات والرافعات، ومن جهة أخرى نتعاونو مع الرؤساء انتاعهم في الميدان باش يبينولهم مختلف الأخطار بطريقة حوارية مباشرة " .

يظهر من خلال تصريحات المبحوث أن المؤسسة تسعى إلى القيام بمختلف الأساليب التوعية والإرشادية وتنظيم الدورات التدريبية الخاصة بالأمن والوقاية في الميناء، وخصوصا بالنسبة للعمال الذين هم بحاجة إلى تدريب تدعيمي نتيجة الأخطاء المتكررة أثناء القيام بأعمالهم، والقيام بجلسات تحسيسية للعمال من اجل ترسيخ الثقافة الوقائية من الحوادث بالتنسيق مع المشرفين والرؤساء المباشرين وتوضيح كيفية تطبيق الإجراءات الأمنية في الوسط العمالي أما فيما يخص تجهيزات الحماية الفردية فهي تعمل على توفير مختلفها (خوذة السلامة، القفازات أحذية السلامة ، ملابس الوقاية ... الخ) .

عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة:

ما تم الوصول إليه من نتائج يمثل محصلة ما تم استعراضه في هذه الدراسة، والذي يساعدنا في التحقق من مصداقية الفرضيات التي قمنا بصياغتها. ووفق الحصيلة التي تم الوصول إليها حول الموضوع عن طريق استخدام مختلف طرق وأدوات جمع البيانات ومن بينها المقابلة، الملاحظة سوف نتأكد من صدق الفرضيات أو ننفيناها.

تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى: " مصدر حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران هي تفاعل أسباب إنسانية ومادية، إلا أن الإنسانية تحتل المرتبة الأولى "

لقد تبين من خلال المقابلات التي أجريت على أفراد عينة البحث أن معظم حوادث العمل تقع نتيجة التصرفات والسلوكيات الغير آمنة والأخطاء البشرية (العوامل الإنسانية) بنسبة عالية، سواء المرتبطة بالعمال مباشرة أو التي ترجع لمسؤولية إدارة المؤسسة والتي تتمثل عموما في: قلة اهتمام العمال بالألات والمعدات ومدى سلامتها وخلوها من الاعطاب، وعدم مراقبتها المستمرة، عدم إتباع تعليمات وقواعد الوقاية والأمن، نقص التركيز والانتباه في العمل، عدم استعمال وسائل الوقاية الشخصية وخصوصا داخل السفينة، عدم استعمال الطريقة السليمة للشحن والتفريغ كعوامل مرتبطة بالعمال مباشرة، أما التي يمكن إرجاعها إلى مسؤولية الإدارة فمنها: نقص المعدات الحديثة المستعملة في عمليات الشحن والتفريغ على مستوى الميناء، العمل ببعض الآليات والمعدات التي تجاوزت عمرها الافتراضي، عدم الالتزام بتوفير وسائل الوقاية الشخصية المطابقة لمعايير السلامة حيث يتم اقتناء الأرخص منها، السماح لبعض السفن القديمة المعبأة بالحاويات بالرسو داخل الميناء والتي لا تتناسب مواصفاتها التقنية بما يجنب العمال الوقوع في الحوادث، أما فيما يخص الأسباب المسجلة والتي اعتبرناها مادية نجد أن اغلبها أسباب إنسانية في الأصل كنقص الإضاءة في بعض الأرصفة أثناء فترات العمل ليلا، عدم وجود إشارات تحذيرية قرب مناطق الشحن والتفريغ، عدم نظافة بعض مناطق العمل، لأنه يجب أن تكون مستوياتها ووجودها والالتزام بتعليمات النظافة متابعا ومراقبا من طرف المؤسسة وبالتحديد مصلحة الأمن والنظافة والبيئة H.S.E.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى المتمثلة: " مصدر حوادث العمل بمؤسسة ميناء وهران هي تفاعل أسباب إنسانية ومادية، إلا أن الإنسانية تحتل المرتبة الأولى "

تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية: "هناك علاقة بين ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران وبعض العوامل الشخصية المرتبطة بالعمال "

لقد ربطت معظم تصريحات المبحوثين علاقة حوادث العمل ببعض العوامل الشخصية والتي تطرقت في مجملها إلى عامل الخبرة وهنا يتدخل عامل آخر هو التدريب الذي يؤثر على الخبرة وبالتالي على معدل الحوادث، وقد تمثلت عموماً: في نقص الخبرة بالنسبة لسائقي الآليات والرافعات ذات البرمجة الحديثة ، نفس الشيء بالنسبة لخبرة بعض العاملين المنفذين المتواجدين بأماكن الشحن والتفريغ والذين يقومون بمختلف عمليات المناولة المينائية.

وعليه من خلال ما تم ذكره نستنتج أن الفرضية الثانية والمتمثلة في "هناك علاقة بين ارتفاع حوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران وبعض العوامل الشخصية المرتبطة بالعمال"، تحققت هي الأخرى في الميدان خصوصاً بالنسبة للعمال المنفذين العاملين على مستوى مديرية الاستغلال أو مديرية أعمال الصيانة.

خاتمة الفصل:

من خلال ما سبق التطرق إليه فان معظم مصادر حوادث العمل ترجع إلى الأسباب والعوامل الإنسانية التي طغت نسبتها واحتلت المرتبة الأولى، رغم تفاعلها مع بعض العوامل المرتبطة بظروف بيئة العمل الغير آمنة (العوامل المادية)، بالإضافة لأهمية العوامل الشخصية التي ارتكزت أساسا على عنصر الخبرة، وبالتالي الوقوع في خطر حوادث العمل، كما أن الإستراتيجية التي تعتمدها مؤسسة ميناء وهران في مواجهة هذه الظاهرة تحتم عليها تحسينها وتطويرها وفق مختلف عمليات التدريب والتكوين وأساليب التوعية الوقائية التي تسمح في الأخير بالوصول إلى ترسيخ الثقافة الوقائية لدى العمال والحد من مصادر حوادث العمل.

خاتمة عامة

خاتمة عامة:

تعد ظاهرة حوادث العمل من الظواهر الذائعة الانتشار على مستوى المؤسسات سواء الإنتاجية أو الخدماتية منها، وهذا ما دفع بشريحة كبيرة من الباحثين والدارسين إلى الخوض فيها على اختلاف تخصصاتهم والتطرق إليها على كافة الأصعدة بغية الكشف عن أهم مصادرها وأسبابها باعتبار الآثار الناتجة عنها سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة ومختلف نشاطاتها، أو على مستوى المجتمع ككل، ومنه فإن الإلمام بمختلف العوامل المتصلة بها، يمكن أن يسمح بترسيخ الثقافة التي تستدعي الوقاية منها بالنسبة للعنصر البشري ويدفع بالجهات المختصة في هذا الجانب على مستوى المؤسسات بتحديد الاستراتيجيات الملائمة لظروف العمال والإمكانيات المتاحة، وما هذه الدراسة إلا جزء من فيض مما كتب حول هذه الظاهرة.

ولقد كان الهدف الرئيسي منها هو الإسهام في الوقوف على مصادر حوادث العمل وأسبابها وعواملها المختلفة، وواقعها في المؤسسات الجزائرية.

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصف الموضوعي للدراسة وتحليل مختلف معطياتها كما هي على أرض الواقع، ومن أجل معالجة إشكالياتها تم اختيار مؤسسة ميناء وهران مكانا لإجراء الدراسة وتحديد مديريني الاستغلال وأعمال الصيانة اللتان تحتويان على أكبر قدر من العمال، أين تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث تقدر بـ 20 عاملا تم التركيز من خلالها على العمال المنفذين منهم الذين يباشرون مهامهم ميدانيا، وبالاعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات كالملاحظة المباشرة والمقابلات الحرة، بالإضافة إلى مختلف المعطيات والإحصائيات المرتبطة بظاهرة حوادث العمل والتي تم جمعها من المؤسسة وتحليلها.

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- تركز معظم مصادر الإصابات بحوادث العمل في مؤسسة ميناء وهران على العوامل الإنسانية رغم تفاعلها مع بعض الأسباب المادية التي هي في الأصل ترجع للأسباب الإنسانية.

- كما انه هناك علاقة بين حوادث العمل في المؤسسة وبعض العوامل الشخصية التي ارتبطت بعامل الخبرة.
- أغلبية هذه الحوادث وقعت على مستوى مديرتي الاستغلال وأعمال الصيانة نظرا للتعداد العمالي الكبير بهما وخصوصية نشاطاتهما (تأمين دخول وخروج السلع، تسيير الآلات، تسيير أعمال الصيانة ترتيب هياكل الميناء وتحقيق المشاريع الجديدة).
- نقص خبرة وتدريب العمال المنفذين بخصوص قيادة الآليات والرافعات ذات التشغيل الحديث.
- استعمال العمال لآليات ومعدات انتهى عمرها الافتراضي.
- رغم إستراتيجية التوعية الوقائية وعمليات التدريب والتكوين التي تنتهجها المؤسسة والتي أسهمت في انخفاض معدلات هذه الحوادث خصوصا في السنوات الأخيرة، إلا أنها ينقصها الفعالية بدليل وجود عمال لا يلتزمون بأساليب الوقاية الشخصية وتعليمات تنفيذ المهام.
- في الأخير نرجو أن نكون قد قدمنا تقريرا متكاملا حول حوادث العمل يستوفي الإجابة عن الواقع الفعلي لهذه الظاهرة حتى يستفيد قارئ هذا العمل ويكون صورة ولو أولية عن حقيقتها على مستوى المؤسسات.

قائمة المراجع:

الكتب باللغة العربية:

- 1- أحمد عزت راجح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، ط2، مصر.
- 2- بوحفص مبارك وآخرون، دراسات ارغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار الأنييس للنشر والتوزيع، 2014.
- 3- حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1994.
- 4- حسن منسي، مناهج البحث التربوي، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 1999.
- 5- ربيع محمد شحاته، أصول علم النفس الصناعي، الطبعة الثالثة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 6- سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013.
- 7- عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دارا لمعارف القاهرة، 1971.
- 8- عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
- 9- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة للطباعة والنشر، ط1، 1998.
- 10- عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996.
- 11- قيس هادي احمد، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- 12- مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية مصر، 1996.
- 13- محمود جواد كاضم، أهمية دراسة حوادث وإصابات العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، دون ناشر، بغداد، ط1، جوان، 1981.
- 14- محمد عبد المتولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- 15- محمد نجيب توفيق، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة، مصر.
- 16- محمد شفيق، البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، لبنان، 1999.

الكتب باللغة الأجنبية:

1- Tombs,-Steve,(1999) 'Injury and Health in the Chemical Industry: Decentring the Accident-Prone Victim, Industrial-Crisis-Quarterly.

قائمة المجالات والملتقيات:

- 1- مجلة أخبار ميناء وهران، العدد 01، سنة 1998.
- 2- محمد زرقون وآخرون، مداخلة بعنوان التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، الملتقى الثاني حول تسيير الموارد البشرية، 28/27 فيفري 2013.

قائمة الرسائل الجامعية:

- 1- بن دبة احمد، مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.
- 2- د.لونيس علي، ا. صحراوي عبد الله، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، دراسة تشخيصية، جامعة سطيف، 2013.
- 3- فيصل رضوان، إصابات العمل في القطر العربي السوري، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، جامعة دمشق، 1989.
- 4- محمد المهدي بن عيسى، ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع الصناعي، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1982-1983.

قائمة التقارير الرسمية:

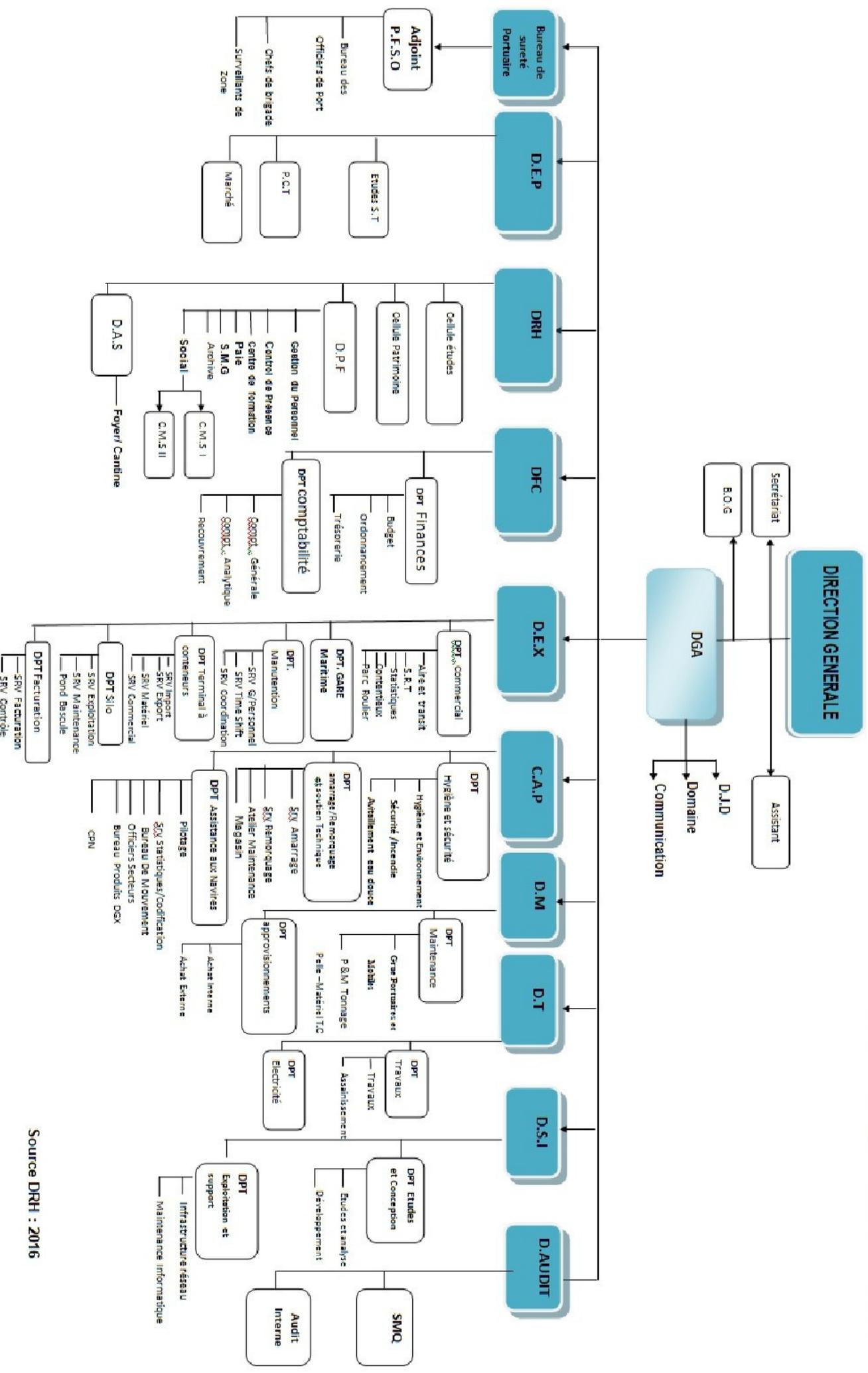
- القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية 28.

قائمة الملحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
67	الخاص بالهيكل التنظيمي لمؤسسة ميناء وهران	01
69	الخاص بخريطة ميناء وهران	02
72-71-70	الخاص بدليل المقابلة	03
73	الخاص بميزات المبحوثين	04
76-75-74	الخاص بإحصائيات حوادث العمل لسنة 2015	05
79-78-77	الخاص بإحصائيات حوادث العمل لسنة 2016	06
80	الخاص بمحضر معاينة	07
81	الخاص بالشهادة الطبية الأولية أو التمديدية	08
82	الخاص بشهادة التصريح بحدوث العمل	09
83	الخاص بشهادة التصريح بمباشرة أو عدم مباشرة العمل	10
84	الخاص بشهادة معاودة الضرر	11

Entreprise Portuaire d'Oran (EPO)

الموقع رقم 01 الخلف بلديك التنظيمي لمؤسسة ميناء وهران



Source DRH : 2016

Mots clés :

- **D.R.H** : direction des ressources humaine
- **D.F.C** : direction financier et comptable
- **D.EX** : direction d'exploitation
- **D.cap** : direction de capitainerie
- **D.M**: direction de maintenance
- **D.T** : direction de matérielle
- **D.S.I** : direction des systèmes d'information

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

دليل المقابلة الخاص بمصادر حوادث العمل لدى العمال المنفذين داخل مؤسسة ميناء وهران :

تحضيراً لمذكرة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، نقدم هذه المقابلة العلمية طالبين منكم مد يد المساعدة بخصوص هذه الدراسة مع العلم بان المعطيات والمعلومات المقدمة موجهة لغرض البحث العلمي .

1- السن

2- المستوى الدراسي

3- المهنة

4- الحالة المدنية

5- مدة العمل في المؤسسة

6- هل وقع لك حادث عمل من قبل ؟

7- ما نوعه ؟

8- حسب رأيك هل معدل الحوادث في مؤسسة ميناء وهران في تزايد او تناقص او ثابت؟

9- ما هي مصادر او اسباب حوادث العمل بالمؤسسة (إنسانية ، مادية ، عوامل شخصية) ؟

10- هل تناسب الادوات المستخدمة ضد الحوادث عملك ؟

11- هل تلتزم بارتداء ادوات الوقاية ؟

12- هل تراقب الالة التي تعمل عليها من حيث الصيانة ؟

13- هل تتبع التعليمات المتعلقة بتنفيذ المهام ؟

14- هل تركز او تنتبه اثناء قيامك بعملك ؟

15- هل توفر المؤسسة الوسائل والمعدات الحديثة للوقاية وتنفيذ المهام ؟

- 16- هل يوجد اشارات تحذيرية وحواجز التنبيه ضد الخطر؟
- 17- هل مستويات الاضاءة كافية للعمل خصوصا ليلا؟
- 18- هل مواقع العمل التي تعمل فيها مرتبة ونظيفة؟
- 19- هل لك الخبرة المهنية الكافية لاستعمال الالات والمعدات التي تعمل عليها؟
- 20- من هي الجهة المكلفة بعملية الوقاية والسلامة بالمؤسسة؟
- 21- هل هناك تدريب من طرف المؤسسة بخصوص استعمال المعدات وتجنب الحوادث؟
- 22- هل هناك توعية من قبل لمؤسسة بخصوص ارتداء ادوات الوقاية؟
- 23- ما هي طرق التوعية المعتمدة من قبل المؤسسة؟

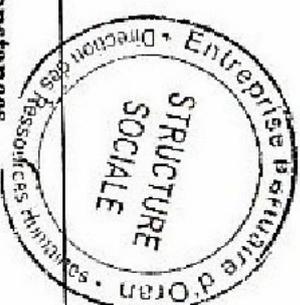
دليل المقابلة الخاص بمسؤول الامن والنظافة والمحيط داخل مؤسسة ميناء وهران :

- 1- السن
- 2- المستوى الدراسي
- 3- المستوى المهني
- 4- مدة العمل في المؤسسة
- 5- ما هو الجهاز المسؤول عن الوقاية والامن في مؤسسة ميناء وهران ؟
- 6- مما يتكون هذا الجهاز ؟
- 7- ماهي المهام المنوطة بهذا الجهاز ؟
- 8- ماهي برامج السلامة المتبعة ؟
- 9- فيما تتمثل حوادث العمل التي يتعرض لها العمال ؟
- 10- هل هناك تدريب للعمال بخصوص عملهم ؟
- 11- ماهي وسائل التوعية المستخدمة ؟
- 12- هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية ؟

الملحق 04: مميزات المبحوثين

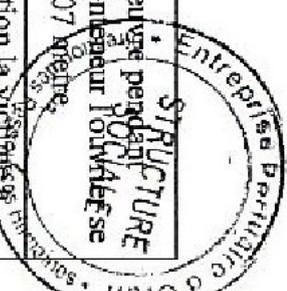
الخبرة في المنصب بالمستويات داخل المؤسسة	عدد الإصابات	نوع ومكان الإصابة	دائرة العمل	الوظيفة	الحالة المدنية	المستوى التعليمي	الجنس	السن	رقم المقبولة
19	/	/	قيادة الميناء	رئيس ملحمة الأمن والنظافة والبيئة	متزوج	ضابط ميناء (المعهد البحري العالي)	ذكر	45	01
02	02	إصابة الرجل / الرأس	مديرية الاستغلال	سائق رافعة	متزوج	ثقوي	ذكر	41	02
04	01	الرجل	مديرية الاستغلال	رئيس رصيف (SECTEUR 3)	متزوج	ليسانس	ذكر	36	03
05	01	الرأس	مديرية الاستغلال	رئيس منطقة الاستغلال	متزوج	ليسانس	ذكر	42	04
02	02	إصابة اليد/الرجل	مديرية الاستغلال	سائق	أعزب	ثقوي	ذكر	35	05
03	01	كسر الرجل اليميني	مديرية أعمال الصيقلية	لحام	متزوج	متوسط	ذكر	38	06
6 اشهر	/	سقوط الرجل اليميني	مديرية الاستغلال	لحام	أعزب	متوسط	ذكر	32	07
04	02	إصابة الذراع	مديرية الاستغلال	ميكانيكي	متزوج	ثقوي	ذكر	34	38
05	/	/	مديرية أعمال الصيقلية	لحام	متزوج	متوسط	ذكر	40	09
03	02	إصابة الركبة /الرجل	مديرية الاستغلال	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	ثقوي	ذكر	38	10
02	01	إصابة اليد	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	متوسط	ذكر	39	11
04	02	كسر اليد والرجل	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	أعزب	ثقوي	ذكر	25	12
08	01	سقوط على اليد	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	ثقوي	ذكر	29	13
07	02	إصابة الركبة	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	ثقوي	ذكر	37	14
04	/	/	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	أعزب	متوسط	ذكر	34	15
8 اشهر	/	/	مديرية الاستغلال	عامل منقذ (DOCKER)	أعزب	متوسط	ذكر	28	16
05	01	كسر على مستوى الأصابع	مديرية الاستغلال	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	متوسط	ذكر	40	17
02	02	إصابة اليد / الرجل	مديرية الاستغلال	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	ثقوي	ذكر	41	18
07	02	إصابة الرأس	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	ثقوي	ذكر	33	19
03	02	/	مديرية أعمال الصيقلية	عامل منقذ (DOCKER)	متزوج	ثقوي	ذكر	37	20

ETAT DES ACCIDENTS DE TRAVAIL
ANNEE 2015



N°	Fonction /Lieu de travail	Date heure et lieu d'accident	Nbr de jour de l'arrêt	Lésion provoquée	Circonstances
1	Docker OMP/DEX	16/01/2015 à 15h00 Sect III / Quai Gabes	183 jrs/ a repris	Fracture de deux os de la jambe gauche.	La victime a été heurté par l'appareille porte conteneur qui a basculé a cause des vents forts.
2	Docker OMP/ DEX	16/02/2015 à 14h00 Sect 3	66 jrs/ a repris	Fracture de la malléole externe cheville droite	En évitant un porte conteneur la victime s'est tordu la cheville.
3	Docker OMP/ DEX	25/02/2015 à 13h30 Sect 1	05 jrs/ a repris	Traumatisme à la tête	E déchargeant les sacs de ciments, la victime a été heurtée par le treuil à la tête.
4	Conducteur grue auto/ DEX	recrute le 05/03/2015	270 jrs/ a repris	luxation de l'épaule gauche	Accident du 24/04/2008,
5	Soudeur / DTM	30/03/2015 à 15h00 DTM	00 jrs/ a repris	Plaie superficielle tête (crane)	La victime a glissé dans la douche et a reçu un coup sur la tête.
6	Cariste permanent/ DEX	31/03/2015 à 09h30 Sect 2 Quai Dar Es-Salem	00 jrs/ a repris	Plaie face palmaire/ suture main gauche	La victime est tombée par terre en descendant du chariot élévateur.
7	Docker professionnelle/ DEX	31/03/2015 à 17h20 Sect 2 Quai Dar Es-Salem	15 jrs/ a repris	Entorse genou pied droit	Pendant le déchargement d'un navire transportant du fer, la victime a été blessée par un fardeau qui s'est détaché et lui tomba sur le pied.

8	Docker OMP/ DEX	13/04/2015 a 15h00 Sect 2 Quai de Safi	52 jrs/ a repris	Fracture extrémité inférieure radius poignet gauche	suite d'une fausse manœuvre pendant l'attachement de sprider au conteneur glisse et une chute -07 mètres
9	OMS permanent/ DEX	29/04/2015 a 11h30 Sect 3 Quai de Gabes	30 jrs/ a repris	Plaie suture jambe pied gauche	Dans un moment d'inattention la victime se marché sur une fausse septique, son pied s'est coincé dans le couvercle.
10	Docker professionnelle/ DEX	10/06/2015 a 9h00 Sect IIII	12 jrs/ a repris	plaie suturée 3eme rayon main droite	La victime s'est blessée à la main en voulant la détacher après qu'elle s'est coincée entre deux conteneurs.
11	Docker professionnelle/ DEX	02/07/2015 a 13h00 Sect 2	96 jrs/ n'a pas repris	Amputation pouce main droite	La victime s'est blessée gravement au doigt (Main droite) avec un câble de fer pendant l'exercice de son travail.
12	Docker OMP/ DEX	15/07/2015 a 07h30 Sect 4	162 jrs/ n'a pas repris	Fracture jambe gauche	La victime a glissé dans les escaliers, son pied est resté coincer entre les marches.
13	Docker professionnelle/ DEX	29/07/2015 a 19h30 Sect 4	93 jrs/ n'a pas repris	Fracture pied droit	La victime a glissé pendant qu'elle essayait d'accrocher un conteneur, la chute lui a provoqué la lésion.
14	Docker professionnelle/ DEX	16/08/2015 a 11h50 Sect 2 Quai Salem	127 jrs/ n'a pas repris	Hémorragie moyenne crane tête	La victime a eu un malaise durant le travail et tomba sur la tête.
15	Peintre bâtiment/ DTM	25/08/2015 a 08h00 DTM	51 jrs/ a repris	Fissure cheville gauche	En rejoignant son poste de travail, la victime glissa devant l'entrée et faisant une chute qui lui provoqua la lésion.
16	Docker professionnelle/ DEX	07/09/2015 a 16h00 Sect 4 ravin blanc	00 jrs	Suture+ plaie tête crane	En montant sur le navire la victime a heurté la tête sur une barre métallique.
17	Docker professionnelle/ DEX	19/09/2015 a 10h30 sect 2	147 / n'a pas repris	Fracture+plaie du bras droit et amputation jambe droite	La victime a été blessée par un fardeau de fer qu'elle tentait de retenir avec les mains.



18	Chef de cellule/ CAP	01/10/2015 à 08h12 cap	15 jrs/ a repris	plaie de 05 cm/ suture genou droit	Au cours de travaux d'entretien de matériel de sécurité, une barre de métal est tombée sur un extincteur et provoqua la projection de la vanne qui a le blessa au genou.
19	Docker OMP/ DEX	05/10/2015 à 17h35 sect 4 quai sfax	41jrs/ n'a pas repris	Traumatisme tête	Pendant le déchargement d'un bateau de fer, la victime a été percutée à la tête par des câbles métalliques suspendus à la grue.
20	Docker OMP/ DEX	29/10/2015 à 19h00 sect 2	14 jrs/ n'a pas repris	Traumatisme direct cuisse gauche	Pendant le déchargement d'un bateau de fer, la victime a été heurté par un rouleau de câbles fer qui s'est détaché.
21	Conducteur Pelle	15/12/2015 à 12h10 Sect III	15 Jours/ n'a pas repris	Plaie, perte de substance+fracture 2 ^{ème} orteil	Lors d'une manœuvre, l'engin s'est déstabilisé et a renversé la palanque de fer sur la cabine, blessant le conducteur.
22	DOCKER	15/12/2015 à 21h30 Sect III Quai de Gabes (cale du navire)	10 jours	Traumatisme du coude droit.	La victime a été projeté violemment de la palette de bois sur laquelle elle se tenait.

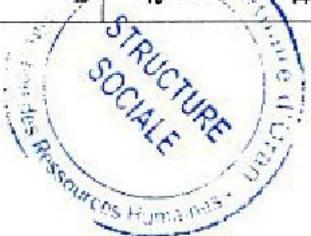


TOTAL= 21 ACCIDENTS, 01 Rechure.

BILAN ANNEE 2016 DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

الملحق 06 إحصائيات حوادث العمل لسنة 2016

N°	Qualification et lieu de travail	Date heure et lieu d'accident	Nbr de jour de l'arrêt	Etat de reprise	Lésion provoquée	Cause et circonstance de l'accident
1	DOCKER DEX	07/01/2016 A 07H13	15 JRS	A repris le 22/01/2016	traumatisme crânien et rachis cervical	En portant secours à un collègue, l'ouvrier a heurté une barre métallique d'une échelle.
2	DOCKER DEX	10/01/2016 A 09H13	00 JRS	/	face dorsale des deux pieds, tendon d'Achille.	En guidant l'appareille porte conteneur l'ouvrier a été écrasé par cette dernière.
3	G.P.S SECT 3 DTM	01/02/2016 A 10H00	15 JRS	A repris le 11/04/2016	fracture bénigne du 5ème métacarpe main gauche	L'agent a découvert un intrus à l'intérieure du port, en le poursuivant il a glissé et a fait une chute.
4	DOCKER DEX SECT4 RAVIN BLANC	15/02/2016 A 09H00	21 JRS	A repris le 06/05/2016	fracture ouverte du P3 et P2 pouce main droite	En guidant un port conteneur l'ouvrier a eu le bras écrasé entre deux conteneurs.
5	DOCKER DEX SECT 2 QUAI DAR ESSALEM	17/03/2016 A 13H19	21 JRS	A repris le 16/09/2016	fracture bras gauche et avant bras droit	au cours du débarquement d'un conteneur, l'ouvrier s'est mis au dessus du conteneur pour l'ajuster, il a perdu l'équilibre et a fait une chute.
6	DOCKER DEX	28/03/2016 A 14H30	03 JRS	A repris le 03/04/2016	traumatisme crânien	l'ouvrier manutentionnaire a reçu une planche qui s'est détachée durant le déchargement sur la tête.
7	CHAUFFEUR VL DFC Accident de Trajet	27/04/2016 A 11H00	00 JRS	/	brulure avant bras droit	au cours d'une mission à Alger, le chauffeur s'est brûlé après l'ouverture du bouchon du radiateur lors de la vérification d'une panne.



8	DOCKER DEX	03/05/2016 A 9H00	15 JRS	A repris le 02/07/2016	plaie suturée 08 point de sutures pied droit	au cours du déchargement de la marchandise un chariot élévateur écrasa le pied de l'ouvrier.
9	OUVRIER D.T.M SECT 3	26/07/2016 A 10H00	10 JRS	A repris le 05/08/2016	lésion coude et lésion poignet	Pendant la réparation d'un engin, la victime a perdu l'équilibre et a fait une chute en manœuvrant l'appareil.
10	CHEF DE QUAI DEX SECT 3	13/0/2016 A 08H30	25+30 JRS	A repris le 18/09/2016	perte de substance du pouce droit	en manœuvrant le speeder (porte conteneur) la victime s'est coincé la main entre la cale en bois.
11	CHEF DE ZONE DEX	03/09/2016 A 20H00	30 JRS	A repris le 08/11/2016	douleur traumatique dorsaux lombaire	en voulant descendre du chariot élévateur l'ouvrier a fait une chute a cause d'une marche cassée.
12	DOCKER DEX	26/08/2016 A 16H00	10 JRS	A repris le 20/10/2016	Une plaie retro- auriculaire gauche, six points de sutures et traumatisme épaule gauche	l'ouvrier fait une chute d'une hauteur de 3 mètres d'une trémie de céréale.
13	D.T.M Accident de Trajet	28/08/2016 A 12H30	05 JRS	A repris le 02/09/2016	le front tête, plaie surturée	après la pause déjeuner, et durant son trajet vers son poste, l'ouvrier a glissé par terre avec sa moto en évitant une voiture en sens inverse.
14	DOCKER DEX	04/10/2016 A 21H00	15 JRS	A repris le 19/10/2016	fissure du P2 gros orteil ongle détaché pied gauche	au cours du déchargement des conteneurs, l'ouvrier s'est coincé le pied entre les rallies et le conteneur.
15	DOCKER DEX	06/10/2016 A 07H30	12 JRS	A repris le 27/10/2016	plaie occipital suturée	l'ouvrier a été agressé physiquement avec un manche en bois par son collègue.

Entreprise
STRUCTURE
SOCIALE

16	VUCANISTEUR SECT2 DAR ES-SALEM	10/11/2016 A 07H13	21 JRS	A repris le 22/12/2016	imputation du 3eme rayon main droite	L'ouvrier s'est coincé le doigt entre le cerceau et le pneu d'un engin qu'il réparait.
17	DOCKER DEX SECT3 QUAI DE GHAZAQUET	21/11/2016 A 22H00	12 JRS	A repris le 03/12/2016	plaie frontale crâne	l'ouvrier a reçu sur la tête une chaîne en fer qui s'est détaché du conteneur.
18	DOCKER DEX SECT 3 QUAI DAR SALEM	23/11/2016 A 21H00	12 JRS	A repris le 29/12/2016	plaie suturée, 7 points pied droit	L'ouvrier a été frappé par une pelle mécanique en nettoyant le navire.
19	DOCKER DEX SECT2 QUAI DUNKER	27/11/2016 A 07H10	30 JRS	A repris le 16/01/2017	traumatisme de l'urètre organe génitaux	en escaladant une échelle a l'intérieure de la cale du bateau la victime a fait une chute.
20	DOCKER SECT3	30/11/2016 A 08H30	30 JRS	N'a pas repris	fracture de 02 os jambe droite	La victime a fait une chute dans une fosse en voulant éviter un engin élévateur.

Total accident : 20

Accident de travail : 17

Accident de trajet : 02

Rechute : 01



ENTREPRISE PORTUAIRE D'ORAN
DIRECTION CAPITAINERIE
BUREAU DES OFFICIERS DE PORT

PROCES VERBAL DE CONSTAT

ACCIDENT

Le --/--/-- de l'an ----- à ----h-----;

Nous soussigné Mr Officier de port en résidence à la capitainerie, assermenté conformément à la loi.

Avons constaté que lors des opérations de déchargement des pipes de la cale n°1 du navire accosté au quai de Sénégal, un ouvrier manutentionnaire opérant dans cette cale s'est blessé au niveau du visage suite à un relâchement accidentelle du croc qui soulever le pipe.

Le manutentionnaire a été évacué vers le CMS par l'ambulance du port.

Il s'agit de:

Nom:

Prénom:

Carte d'OM n°:

En fois de quoi avons établis ce P.V pour servir et valoir ce que de droit.

L'OFFICIER DE PORT

Copie
DG
Capitainerie

الملحق رقم 07 الخاص بمحضر معاينة

الملحق 08 الخاص بالشهادة الطبية الاولية او التمديدية

حوادث العمل والأمراض المهنية

شهادة طبية اولية، أو تمديدية

تحرر في نسختين :
- الاصلية الى صندوق الضمان الاجتماعي
- ونسفة تسلّم الى الضحية.

الضمان الاجتماعي

وكالة
مركز النفع

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

رقم تسجيل العزبان

الساكن بـ :
الذي بلغ بانه كان ضحية حادث عمل بتاريخ
الساعة بمصلحة

الاسم والطبيعة الاجتماعية :
رقم تسجيل صاحب العمل

الاحظ واشهد ما يلي :

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

وعليه، اصف له ما يلي :

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

حرره :
ختم وإمضاء الطبيب.

(1) ضع علامة x في النقطة المنطبقة

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

À adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident.

N° d'accident : _____
 Code : _____

Imp. GVA5 12.82 A1 1

Agence : _____
 Centre de paiement : _____

EMPLOYEUR

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

VICTIME

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

ACCIDENT

Date : _____ Jour de la semaine : **S D L M M J V** (2) _____ heures _____ minutes
 Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : _____ heures
 Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.
 Lieu de l'accident (1) (3) : _____
 Nature des lésions (1) : _____
 Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) : _____ Élément matériel (1) : _____
 Circonstances détaillées de l'accident : _____
 Lieu où a été transportée la victime : _____
 Suite probable (2) : SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du _____ GECES IMMÉDIAT

TEMOINS

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

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers : _____

 Organisme d'assurance du tiers : _____

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (1)

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

Nom et qualité du signataire : _____

Fait à _____ le _____ 19 _____
 Signature : _____

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) Voir annexes
 (2) Réviser les mentions médicales
 (3) Indiquer le pays d'origine en cas d'accident survenu à l'étranger

Agence :
Centre de Paiement :

DECLARATION DE REPRISE OU DE NON REPRISE DE TRAVAIL

L'employeur soussigné, déclare que l'assuré :

Nom : n° d'immatriculation

Prénoms :

Né (e) le à

- ayant cessé le travail le

(1) - a repris le travail le

- n'a pas repris son travail à ce jour

Raison sociale et cachet
de l'employeur

Nom et qualité du signataire.

fait à le

SIGNATURE

Déclaration sur l'honneur

(à remplir par l'assuré lorsqu'il n'a pas repris son travail ou qu'il n'exerce aucune activité professionnelle)
de soussigné,

Nom : n° d'immatriculation

Prénoms : je n'ai pas repris mon
certifié sur l'honneur :

(1) - qu'en arrêt de travail depuis le le n'ai pas repris mon
travail à ce jour.

- que je n'exerce aucune activité professionnelle.

Fait à le.

SIGNATURE

(1) Rayer les mentions inutiles.

تصريح بمباشرة أو عدم مباشرة العمل

وكالة :

مركز الدفع :

أنا المتكلم المسمى أعلاه، أشهد أن المؤمن :

الإسم :

اللقب :

رقم السجل

المولود في

- قد توقف عن العمل في

(1) - قد باشر عمله في

- لم يباشر عمله إلى يومنا هذا

اسم وصفة الموقع،

في

التوقيع،

تصريح بالشرف

مبدأ من طرف المؤمن في حالة عدم مباشرة عمله أو عدم ممارسة أي نشاط مهني
أنا المسمى أعلاه.

الإسم :

اللقب :

رقم التسجيل

أشهد بشرفي،

- أنني في حالة توقف عن العمل منذ تاريخ

(1) التي يومنا هذا

- أنني لا أمارس أي نشاط مهني.

في

الإسم،

(1) الخط الغائزات الغير مدونة

حوادث العمل والأمراض المهنية

التصريح بمعاودة الضرر

بسبب :

- (1) حادث عمل
 مرض مهني

وكالة
مركز الدفع

المرجع :

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

الضحية

اللقب :
الاسم :
المولود بتاريخ :
المهنة :
العنوان :

رقم التسجيل

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

الاسم واللقب أو الطبيعة :
مكان عمل الضحية :

رقم المستخدم

المؤسسة التي تستخدم المصاب عند وقوع الحادث أو معاينة المرض

الاسم واللقب أو الطبيعة :
رقم المستخدم

حادث أو مرض

رقم الملف

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

حرر في
(4) توقيع المصريح،

(1) ضع علامة x في الخانة المناسبة
(2) الفاسم بالأشخاص الذين لم يلمسوا أي نشاط عند وقوع معرودة الضرر.
(3) مع أو بدون توقف عن العمل.
(4) انكر اسم و لقب المصريح وصفته.
كل شخص يقوم بتزوير أو بتلوي بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.