



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع عمل و تنظيم

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع عمل  
وتنظيم

## الاخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة أنابيب الماء والغاز  
والكهرباء TUBEX- وهران-

- تحت إشراف الأستاذ:

- مولاي الحاج مراد.

من إعداد الطلبة

- قندوز وهيبة.

- سعاد الله شهيناز.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
مرضي مصطفى	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
مولاي الحاج مراد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
لقرع إيمان	أستاذة محاضرة	مناقشة

السنة الدراسية : (2020-2021)

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
2	اهداء
3	هداء
4	شكر وتقدير
5	ملخص الدراسة
6	مقدمة عامة
	<b>الجانب النظري</b>
	<b>الفصل الأول: الأخطار المهنية</b>
19	تمهيد
20	تعريف الخطر
21	مفهوم الأخطار المهنية
22	أنواع الأخطار المهنية
27	طرق الوقاية من الأخطار المهنية
28	التكوين والتدريب من الأخطار المهنية
30	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: حوادث العمل</b>
32	تمهيد
33	مفهوم حوادث العمل
34	أسباب حوادث العمل
38	تصنيف حوادث العمل
39	النظريات المفسرة لحوادث العمل
41	إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل
43	خلاصة
	<b>الفصل الثالث: الأمراض المهنية</b>
45	تمهيد
46	مفهوم الأمراض المهنية
47	أسباب الأمراض المهنية
48	تصنيف الأمراض المهنية
49	استراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية
52	خلاصة
	<b>الفصل الرابع: الصحة والسلامة المهنية</b>
54	تمهيد
55	مفهوم الصحة والسلامة المهنية

56	أهداف الصحة والسلامة المهنية
57	دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية
58	الصحة والسلامة المهنية في التشريع
59	الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية
61	جهاز الصحة والسلامة المهنية
66	خلاصة
	<b>الفصل الخامس: الأمن الصناعي</b>
68	تمهيد
69	مفهوم الأمن الصناعي
70	برامج الأمن الصناعي
71	أهداف الأمن الصناعي
72	أهمية الأمن الصناعي
73	تشريعات الأمن الصناعي
75	خلاصة
	<b>الفصل السابع: منهجية الدراسة</b>
77	تعريف بميدان الدراسة
78	مجتمع وعينة الدراسة
79	منهج الدراسة
80	أدوات الدراسة
	<b>الفصل الثامن: عرض ومناقشة النتائج</b>
81	عرض نتائج الدراسة وتحليلها
101	تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها
104	خاتمة
105	قائمة المراجع والمصادر
113	الملاحق

## قائمة الجداول

<u>الصفحات</u>	<u>الجداول</u>
<u>94</u>	الجدول رقم 1
<u>95</u>	الجدول رقم 2

<u>96</u>	الجدول رقم 3
<u>97</u>	الجدول رقم 4
<u>99</u>	الجدول رقم 5
<u>100</u>	الجدول رقم 6-7
<u>101</u>	الجدول رقم 8-9
<u>102</u>	الجدول رقم 10-11
<u>103</u>	الجدول رقم 12-13
<u>104</u>	الجدول رقم 14-15
<u>105</u>	الجدول رقم 16-17
<u>106</u>	الجدول رقم 18-19
<u>107</u>	الجدول رقم 20-21
<u>108</u>	الجدول رقم 22-23
<u>109</u>	الجدول رقم 24-25
<u>110</u>	الجدول رقم 26-27
<u>111</u>	الجدول رقم 28-29
<u>112</u>	الجدول رقم 30-31
<u>113</u>	الجدول رقم 32-33-34
<u>114</u>	الجدول رقم 35

## قائمة الأشكال

المفحات	الأشكال
94	الشكل رقم 1
95	الشكل رقم 2
96	الشكل رقم 3

98	الشكل رقم 4
99	الشكل رقم 5

## إهداء

إلى وردة ولؤلؤة حياتي التي لم أرى لها مثيل، إلى  
أحب العالمين إلى قلبي، إلى حبيبتي الدائمة  
"أمي"

إلى روح لن تعوض وهي مازالت باقية، إلى من سكن  
قلبي  
"أبي"

إلى من أراهم في عيني غلاوة كالتاج وإكليلا وسندي  
العظيم الذي لا يميل  
أختي وإخواني

"شهرزاد، عبد النور، خير الدين"

إلى قطعة من قلبي، ورفيق روحي، والجزء الجميل من  
عمري، وهديتي المقتبسة من الجنة  
"زوجي عبد الرحيم"

ال عائلتي الثانية والتي لها مكان في قلبي ونصيبي  
من الحياة  
"عائلة بلمختار"

"أبي رحمه الله، أمي، هجيرة، وزكرياء"

إلى الذي كان لها الدور الخفي في إنهاء رسالتي  
ابنة خالي

"ولد غول نورهان"

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي

قندوز وهيبه

## إهداء

"بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين"

أما بعد اهدي عملي المتواضع إلى الوالدين العزيزان اللذان أكن لهما كل الفخر و التقدير و الاعتراز

إلى من أوصلني لما أنا عليه، إلى الرجل الطاهر الكريم الذي أفنى زهرة شبابه في تربيته والدي الحبيب

إلى رمز الحنان و الحب و التضحية إلى من كانت دعواتها الصادقة سر نجاحي أمي الغالية

إلى اعز الناس و أقربهم إلى قلبي أخواتي "مخطارية"، "أسماء"، "حياة"، "نور الهدى"

إلى إخواني

"حبيب"، "علال"

إلى المرأة المحترمة التي كان لها الدور الخفي في دعمي و مساندي لإنهاء رسالتنا

"بلعلاق نجات" اسأل الله ان يرزقها السعادة و النجات في الآخرة .

سعد الله شهيناز

## كلمة الشكر والتقدير

أتوجه بالشكر و التقدير اعترافا بالفضل و

الجميل إلى الأستاذ

"مولاي حاج مراد"

الذي أشرف على هذا العمل و وجهنا بالتصويب

في جميع مراحل إنجازة وتزويده بالنصائح

والإرشادات التي أضاءت سبيل البحث

فجزاه الله عني كل خير.



## ملخص الدراسة :

إن الأخطار المهنية في للمؤسسات الصناعية الجزائرية أصبحت هاجس و مصدر للتكاليف و التي من شأنها أن تمس بمكانتها و صورتها الخارجية وأيضا قدرتها على مواجهة منافسيها ، فلقد تم تقييم الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية "تيبكس" وما تم التوصل إليه من تقييمات للأخطار المهنية أن العمال يعانون من ضجيج عالي و حرارة مرتفعة ، أما أهم الإجراءات الوقائية المتخذة من طرف المؤسسة تمثلت في امتلاك العاملين لمعدات الوقاية الفردية و توفر المؤسسة على الصيانة الدورية للألات ، العزل المناسب للكهرباء و كذا معدات الإطفاء ، و توفرها على نظم الإنذار .

تهدف الدراسة إلى اكتشاف الأخطار المهنية في المؤسسة "تيبكس" و التي يتعرض لها العامل ، مع التعرف على مدى الأهمية التي توليها المؤسسة في تقييم الأخطار المهنية و تحقيق الصحة و السلامة المهنية و التحسيس بتوعية و تكوين العاملين حول هذه الأخطار.

لقد تمثلت عينة الدراسة في 40 عامل بمؤسسة "تيبكس" حيث تمثلت أداة الدراسة في استمارة مكونة من 30 عبارة تتضمن بعدين البعد الأول : بعد تقييم الأخطار المهنية و بعد إجراءات الأمن و السلامة المهنية و تم توزيع استمارات على العاملين بهدف التعرف على الأخطار التي يتعرضون لها في مكان عملهم و أهم الإجراءات الوقائية التي يتخذونها . لقد استخدمت الطالبة المنهج الوصفي و الإحصائي . و في الأخير شملت الدراسة على خاتمة و مجموعة من الملاحق .

مقدمة عالمة

تعتبر الصناعة أحد الأعمدة الأساسية التي في حياة الإنسان، لكن بالرغم من التقدم العلمي والتكنولوجي في هذا المجال وما توفره من راحة للإنسان، تبقى الأخطار التي تصاحبه - الأخطار المهنية - هاجسا كبيرا يهدد سلامته وحياته في بعض الأحيان.

تقع ملايين الحوادث كل عام وينتج عنها عجز بنسب متفاوتة كالعجز المؤقت أو الكلي، ويتسبب كلاهما في ضياع الوقت، المال، وأحيانا ضياع الأسر التي جف دخلها، سواء أكانت إصابات العمل المعقدة أو معجزة، عجزا كليا أو جزئيا، وتدفع دول العالم من مالها وجهدها أثمنا باهظة لتلك الحوادث فضلا عن المعاناة البشرية والتراجع في النواحي الفنية، الاقتصادية والمالية، مما يؤكد أهمية الوقاية من الأخطار المهنية في المنظومة الإنتاجية الصناعية (طاحون زكريا، 2006).

يعود ظهور الأخطار المهنية الى الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا و أمريكا ، فقد ظهرت بوادر الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وكان من أهم التغيرات التي صحبتها احلال الآلة محل الانسان وذلك في سبيل زيادة الإنتاج ،لكن هذا التغير صاحبه الكثير من الآثار السلبية خاصة مع ظروف العمل القاسية التي كان ينجز فيها العمل ،لذلك كان لابد من اتخاذ تدابير و إجراءات من أجل حماية العنصر البشري الذي يعتبر ذو أهمية كبيرة في التطور الاقتصادي و الاجتماعي ،بغض النظر عن كون ذلك هو تحقيق للعدالة الاجتماعية و المساواة في العمل ، ولا يتحقق هذا المبدأ الا في حالة شعور العمال أنهم محميون من الأخطار المتنوعة التي تصاحب عملهم وهذا كله بغية اعطاء القيمة الحقيقية للعمل ، التي تتمثل في أنه وسيلة يساهم بها الفرد في تحقيق التطور والازدهار.

يعيش آلاف العمال في الجزائر سواء داخل ورشات العمل أو في المصانع والمقاولات الخاصة أو العامة على حافة الخطر الدائم في ظل انعدام وسائل السلامة والأمن التي تجنبهم الموت المحتم، سواء عن طريق الأمراض التي تباغتهم بعد سنوات من مزاولتهم لمهنتهم أو بالحوادث المأساوية التي تقع لأسباب أقل ما يمكن ما يمكن القول عنها أنها بسيطة وكان يمكن تجنبها بتوفير بعض وسائل السلامة وتجنب خسارة رب عائلة يعيل أسرة من الموت أو من العجز الأبدي . ان للعمل أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمجتمعات، فبالإضافة لكونه مصدر لتحقيق حاجات الفرد، فهو كذلك مصدر لتحقيق الثروة، مصدر الاندماج الاجتماعي من خلال دراسة تطور العمل يمكننا فهم التطور الذي عرفه المجتمع .

حيث أن العمل في بدايته كان يعتمد على وسائل بسيطة اخترعها الانسان لضمان بقائه الى ما وصل اليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الطرق ووسائل ومعدات الإنتاج لكن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر لأنه أفرز الكثير من الأخطار، فأماكن العمل من ورش ومصانع تعتبر بيئات غير طبيعية من حيث درجات الحرارة الآلات الضخمة، الأجهزة الحساسة الغازات الأبخرة والمواد السامة، وما الى ذلك.

الشيء الذي انجر عنه الكثير من الحوادث والأمراض، ما جعل هيئات والمنظمات المتخصصة في هذا المجال تدق ناقوس الخطر من خلال اعتبارها للحوادث المرتبطة بالعمل في أيامنا الحاضرة بأحد أكبر المآسي التي تهدد حياة البشرية مثلما جاء في رسالة المدير العام لمنظمة العمل الدولية بمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة في مكان العمل اذ كشفت بأنه يموت سنويا أكثر من مليونين من البشر جراء

الحوادث والأمراض المهنية (تقرير منظمة العمل الدولية، 2011).

ان مسببات الحوادث المهنية وهي مرتبطة بعدة عوامل منها العوامل الشخصية كالسن، الخبرة، القدرات الجسمية، التوازن الانفعالي، الاستعداد النفسي والعوامل الغير شخصية المتعلقة بالعمل ومحيطه كالتصميم الهندسي لمراكز العمل، السرعة في العمل، تعقيد الآلات، كثرة و تزايد الأخطار في المجال الصناعي، عدم احترام التشريعات و القوانين المنظمة للأمن و السلامة المهنية، الظروف الفيزيائية الغير مناسبة، نقص التكيف مع العمل، ضعف التكوين، انخفاض الروح المعنوية للعمال، النزاعات العمالية و المشاكل الاجتماعية بجميع أشكالها بمعنى آخر أن تحقيق السلامة المهنية في العمل تتطلب الاهتمام بالعديد من النواحي كالميادين الفنية، الاقتصادية، الهيكلية، الاجتماعية والنفسية .

و في الجزائر فان الوقاية من الأخطار المهنية لم تكن في البداية تحظى بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال، حيث النسيج الصناعي لم يكن متطورا و أن العامل الجزائري كان يعمل بأجر ضعيف و تحت ظروف عمل قاسية و لكن بعد الاستقلال تم تجديد قانون الوقاية من الأخطار المهنية حيث عرف تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية، وانشاء العديد من المصانع و تشغيل مئات الآلاف من العمال و هذا الاتساع الهائل مع التقدم التكنولوجي جعل المشرع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا الميدان ابتداء من تحديد الحوادث و الأمراض المهنية الذي وضعته مديرية الدراسات الإحصائية و التنظيم للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء التابع لوزارة العمل . الا أن حوادث العمل ظل في ارتفاع حيث تم التصريح بين سنتي 1993 و 2003 ب 500000 حادث، وقد ذكر مسؤول بالصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية خلال مداخلة بمناسبة اليوم العالمي للأمن و الصحة في العمل أن 1000 شخص يموتون سنويا جراء حوادث العمل الخطيرة التي قدرت سنة 2004 ب7000 حادث خطير، و مسبب للعجز من أصل 42000 حادثا و مرض مهني مقابل 49000 حادث في 2003، الى 8ملايير دينار جزائري في 2004، وقد حذر المجلس الوطني الاجتماعي و الاقتصادي من هذا الخطر على صندوق الضمان الاجتماعي الذي يؤدي به الى حالة الإفلاس (العايب رابح، 2006).

ان الجزائر اليوم تتوفر على منظومة تشريعية وتنظيمية غنية تعكس السياسة الوطنية في مجال الحماية من الأخطار المهنية وتستند أساسا على الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حيث صادقت على أربع اتفاقيات منها اتفاقية رقم 155 حول أمن وصحة العمال، واتفاقية رقم 165 حول الأمن والصحة في البناء كما أن كل مؤسسات ملزمة باشتراك مؤسسات المتخصصة الملحقة بالمؤسسة و المنصوص عليها في القانون رقم 07.88 المؤرخ سنة 1988، و المتعلق بالصحة و الأمن وطب العمل و النصوص التطبيقية له و التي صدرت سنة 2005، و الذي يلزم كل مؤسسة أن تتزود حسب تعداد عمالها بلجنة متساوية الأعضاء للصحة و الأمن في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال و لجنة مشتركة بين المؤسسات و الأمن عندما تكن عدة مؤسسات تنشط في نفس مكان العمل في اطار انجاز أشغال تتطلب عدة متعاملين، أو مصلحة للصحة و الأمن في كل مؤسسة تشغل أكثر من 50 عامل، و هذا ما يعكسه التراجع الملحوظ في حوادث العمل منذ 2005، مقارنة بالسنوات السابقة نتيجة زوال بعض الأخطار التقليدية في ميادين العمل، و الذي جاء بفضل الآليات التي استخدمتها الدولة، لتوفير الوقاية و الصحة في الأمن في العمل، حيث توجد أكثر من أربعة آلاف هيئة مختصة في الوقاية و حماية صحة العمال.

ونظرا لتعدد الأخطار المهنية وتمايزها بتمايز الأعمال الصناعية من جهة وباختلاف الظروف والعوامل المسببة لها من جهة أخرى، فإن واقع الأخطار المهنية يختلف من مؤسسة صناعية لأخرى، لذلك فإن الهدف من هذه الدراسة هو محاولة إدراك هذا الموقع ومعرفة مختلف إجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تتبعها المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال التوافق بين أمن العمال والأهداف الإنتاجية والاقتصادية للمؤسسة، وقد اخترنا هذا الموضوع لعدة أسباب منها الميل والاهتمام الشخصي لمعرفة الأخطار التي تحيط بالعمال، ومعرفة كيفية تسيير هذه الأخطار وما مدى قدرة المؤسسة على التحكم فيها، تحسيس وتوعية مسيري المؤسسات الصناعية الكبرى في الجزائر بحجم تكاليف حوادث العمل والأمراض المهنية. وتبيين أثرها السلبي في تخفيض الكفاية الإنتاجية وبالتالي دفعهم للاهتمام بوظيفة الوقاية وتطويرها. ومن أهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع :

## 1- الدراسات العربية :

-دراسة قرطام وآخرون 2000: بعنوان السلامة في الإنشاءات في الكويت هدفت هذه الدراسة الى تقييم برامج، إجراءات، وسياسات السلامة المهنية وكذلك التعرف على الإصابات الجسمية التي تحدث في مواقع البناء الخرسانية، كما هدفت الى تقديم توصيات وحلول ووضع استراتيجيات للسلامة المهنية، حيث أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- أن العمال لا يتم تدريبهم على إجراءات السلامة المهنية وخاصة الجدد منهم.

- أن المهندسين والمقاولين ليس لديهم اطلاع في الغالب حول برامج وسياسات الأمان في الشركة.
- أن شركات التأمين تقوم بدفع تأمين للعمال في حالة حدوث أية إصابات.

**-دراسة الهنداوي 1999:** بعنوان الأمان والسلامة المهنية الواقع ومقترحات للتطوير، هدفت هذه الدراسة الى تحديد المسببات التي تقف خلف صعوبة تحقيق درجات الأمان الصناعي المطلوب من خلال القنوات والأنظمة الحكومية. كما هدفت هذه الدراسة الى حسم مجموعة من المتغيرات التي يجب على إدارة المشروع أخذها في الاعتبار لتقليل حوادث وإصابات العمل، كما هدفت الى بيان الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن حوادث العمل على مستوى المشروع القومي.

**-دراسة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية 1996:** بعنوان العاملين في الصناعات الغذائية من الأخطار الصناعية هدفت الى التعرف على الوسائل المتبعة لتنمية الوعي الصحي والوقائي للعاملين للحد من إصابات العمل والأمراض المهنية، حيث تم جمع المعلومات من أحد عشر دولة عربية حيث سجل في الأردن 335 إصابة عمل، في البحرين بلغت 720 إصابة في قطاع الصناعات التحويلية، في تونس وقعت 2169 إصابة عمل، 12 منها أدت الى الوفاة، في سوريا و الأردن سجلت 12.76 إصابة عمل على التوالي، أما في مصر فبلغ عدد الإصابات 44437 إصابة عمل في قطاع الصناعات التحويلية، كما سجلت 61 إصابة في اليمن.

## **2- الدراسات الأجنبية:**

**-دراسة سواش وآخرون 1999:** بعنوان العوامل المؤثرة على تطبيق السلامة في المنشآت الصناعية في بريطانيا، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل المختلفة المؤثرة على تطبيق السلامة



المهنية، حيث بلغت عينة الدراسة 120 موقع، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك سبعة عوامل مختلفة تؤثر على السلامة المهنية في الموقع نأخذ منها ما يلي:

- عمر العامل حيث له علاقة بتطبيق السلامة في الموقع.

-العوامل الاقتصادية حيث أن الشركات التي توفر التأمين الصحي والتعويضات للعاملين.

-العوامل التقنية فالعامل الأكثر وعي وقدرة على التعامل مع المواد الخطيرة والذي لديه تدريب على أمور السلامة يكون أكثر قدرة على تطبيق إجراءات السلامة من غيره.

-يعتبر العامل الأهم من بين العوامل السابقة هو العامل التنظيمي، من اهتمام الإدارة بتحديد مسؤولية السلامة المهنية واهتمامها بوضوح الخطط وتوعية العاملين، وتحديد مصادر الخطر والعمل على متابعة تنفيذ برامج السلامة المهنية والاهتمام بعمل التقارير اللازمة للتعرف على أسباب الحوادث.

**-دراسة دجوي وآخرون 2003:** بعنوان خلق مكان عمل آمن في المواقع في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت الى التعرف على العوامل التي تساعد على خلق بيئة عمل سليمة وآمنة، بلغت عينة الدراسة 21 موقع عمل بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة 2207 حيث أظهرت الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها ما يلي:

-قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج تحقيق الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسؤولية السلامة المهنية.

-التزام الإدارة العليا في تحديد إجراءات السلامة والاهتمام بها سوف يؤدي الى اهتمام العمال في تطبيق إجراءات السلامة المهنية في الواقع.

**دراسة ديدوبير وبلاند 1991:** بعنوان قياس جو الأمان في مواقع الانشاءات في الولايات المتحدة الأمريكية والتي هدفت الى التعرف على الظروف التي يعيشها العاملون في مواقع العمل، حيث شملت الدراسة 9مواقع وبلغ حجم العينة 374 عامل وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عاملين يتحكما في أمور السلامة المهنية وهما:

-العامل الأول: أن هناك اهتمام من قبل الإدارة بأمور السلامة المهنية ووضع إجراءات وبرامج اهتمام بتنفيذها من قبل جميع المعنيين.

-العامل الثاني: تحديد إشارات معينة لمشرفي السلامة المهنية وتحديد المسؤولية التي تقع على عاتق العاملين في حماية أنفسهم من الأخطار التي تواجههم أثناء العمل.

لذلك نطرح التساؤل التالي:

**فما هي الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟ وما هي أهم الإجراءات المتبعة لصحة وسلامة العمال؟**

## الفرضيات:

### الفرضية الأولى:

- تولى المؤسسة الصناعية الجزائرية اهتماما كبيرا لتقويم الأخطار المهنية الموجودة.

### الفرضية الثانية:

- تتوفر المؤسسة الصناعية الجزائرية على مجموعة من الإجراءات لتحقيق الصحة والسلامة المهنية.

## تحديد مفاهيم الإشكالية:

- الأخطار danger: هي الخاصية الأساسية لآلة أو مادة أو طريقة عمل ما في تصيب ضرر يلحق بصحة العامل، فالخطر هنا متعلق بظاهرة خطيرة وكمثال على ذلك عامل يقوم بأعمال صيانة في مكان مرتفع.

- المخاطر risque: هو احتمال وقوع ضرر ما يصاحبه من خطورة، فالخطر هنا متعلق بوضعية خطيرة وكمثال على ذلك احتمال سقوط العامل من مكان مرتفع أثناء قيامه بأعمال الصيانة.

- الأخطار المهنية: هي الأخطار التي يتعرض لها الأشخاص في أماكن العمل تتضمن أنواع كثيرة منها مخاطر كيميائية، بيولوجية، نفسية وبدنية.

- الصحة: هي حالة من اكتمال السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية. هي الحالة المتوازنة للكائن الحي والتي تتيح له الأداء المتناغم والمتكامل لوظائفه الحيوية بهدف الحفاظ على حياته.

- السلامة المهنية: مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تهدف الى حماية الانسان وموقع عمله من الأخطار الناجمة عن العمل.

# الجانب النظري

# الفصل الأول

## الأخطار المهنية

- تمهيد.

1. تعريف الخطر.
2. مفهوم الأخطار المهنية.
3. أنواع الأخطار المهنية.
4. طرق الوقاية من الأخطار المهنية.
5. التكوين والتدريب للوقاية من الأخطار المهنية.

## تمهيد:

قبل التطرق لمختلف التعاريف لمصطلح الخطر، تجدر (danger ; risque) الى أن الخطر يدعى أحيانا . بالمخاطرة رغم الاختلاف الموجود بينهما في اللغة الفرنسية، يعرف على أنه ذلك الالتزام الذي يحمل في جوانبه الريبة وعدم التأكد المرفقين باحتمال وقوع النفع أو الضرر حيث يكون هذا الأخير إما تدهورا أو خسارة. لمفهوم المخاطرة عدة معاني ومنها المراهنة أي كل ما يعتمد على الحظ دون أن يكون للإنسان تدبير فيه احتمالية الخسارة والضياع.

## I. تعريف الخطر:

### - التعريف الأول:

احتمالا لتقاطع بين شخص Danger ، مما يتسبب في تلف يعتبر الخطرRisque وخطر كالحادث، والاصابة، والمرض<sup>1</sup>.

### - التعريف الثاني:

الخطر هو وضع مجموعة من الأحداث المتزامنة أو المتتالية التي يكون حدوثها غير مؤكدة والذي يؤثر تحقيقه على أهداف الكيان (الفرد والأسرة والمؤسسة والمجتمع). قد يكون لبعض المخاطر آثار إيجابية وهي التي تبحث عنها ونسميها "الفرص"، وبالتأكيد سيكون للآخرين آثار سلبية وهذه هي التي نخشاها<sup>2</sup>.

### - التعريف الثالث:

لا توجد مخاطر صفرية انما تكمن المشكلة في تحديد مستوى الخطر المقبول من طرف الجميع حتى يمكن للمؤسسة من تحديد سياسة السلامة لديها<sup>3</sup>.

1 Barthélemy couvrige, gestion des risques, méthode d'optimisation globale, paris, 2eme édition, 2004, p20

<sup>2</sup>Ibid. p22.

<sup>3</sup> Clair blondin-séguineau, guide de management : santé, sécurité au travail, paris : AFNOR, 2007, p90.

## - التعريف الرابع:

يمكن تعريف المخاطر بأنها ظرف أو وضع في العالم الواقعي يوجد فيه تعرض لوضع معاكس. يقصد حالة إمكانية حدوث انحاف معاكس عن النتيجة المرغوبة المتوقعة أو المأمولة<sup>4</sup>.

## - التعريف الخامس:

يمكن تعريف الخطر على أنه مزيج مركب من احتمال تحقق الحدث ونتائجه كما تتضمن جميع المهام إمكانية لتحقق أحداث وآثارها قد تؤدي الى بروز فرص إيجابية<sup>5</sup>.

## II. الأخطار المهنية:

أصبحت الوقاية من الأخطار المهنية عاملا هاما في أداء المؤسسات وعنصرا مؤثرا في نجاحها، ولكن لا يمكن تطبيق سياسة وقائية فعالة في هذه المؤسسات الا عن طريق تقييم الأخطار فيها، والذي يعد طريقة للتحليل الشامل لوضعيات العمل التي تركز على تحديد أو تشخيص الأخطار وتصنيفها قصد ضبط نشاطات الوقاية فالأخطار المهنية لا توجد بطريقة منعزلة ولذلك ينبغي أن تأخذ الوقاية في الاعتبار جميع العوامل التي تتدخل في النشاط التقني<sup>6</sup>.

وعليه يمثل تقييم الأخطار الخطوة الأولى الأساسية في سياسة الصحة والسلامة في العمل، فهو مسعى منظم تكون نتائجه رسميا فيها يسمى الوثيقة الوحيدة والتي تكون متاحة للجنة الصحة والأمن وظروف العمل وكل من طبيب ومفتش عمل<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Alis, adumas, poilpot-rodaboy, risque et souffrance au travail, paris, 2010, p12.

<sup>5</sup> Ferrand, gestion des accidents du travail, le mans France : gereso, 2ème édition, 2008, p33.

<sup>6</sup> Jean-Paul richez, « gestion de la santé et de la sécurité », travail et sécurité, paris, INRS N° (616), mars, 2002, p13.

<sup>7</sup> Clair blondin-séguineau, p89.

تقييم الأخطار المهنية ليس نهاية في حد ذاته، ولكنه يعد مرحلة أساسية للحد من الأخطار أو التقليل منها بهدف تحسين الصحة والسلامة في مكان العمل، وينبغي أن نأخذ هذه العملية في الاعتبار مختلف الفئات في العمل، فالعمال هم رجال ونساء، شباب ومسنين، مؤهلين وغير مؤهلين<sup>8</sup>.

### - مفهومها:

تعرف بأنها تلك الأخطار التي يتعرض لها العاملون أثناء تادية عملهم أو بسبب مهنتهم، وقد تكون ذات طبيعة كيميائية كالغازات فتسمى أخطارا كيميائية، أو تكون ذات طبيعة فيزيائية كالحرارة والضوضاء والاهتزازات فتسمى أخطارا فيزيائية، أو تكون بسبب الاصطدام بالأجسام الصلبة أو التعامل مع الأجهزة فتسمى أخطارا ميكانيكية أو هندسية<sup>9</sup>.

كما تعرف بأنها أية ظروف قد تؤدي على وقوع الحوادث، أو العطل في الآلات والمعدات والأدوات، أو دمار في البناء أو فقدان المواد أو تعطيل القيام بمهمة أو عمل معين<sup>10</sup>.

غير أنه تعريف جزئي حيث يركز على الأضرار المادية بشكل عام ويغفل الأضرار التي تمس صحة وأمن العاملين، ومن جهة أخرى يعتبر الأخصائيون في هذا المجال بأن الخطر المهني هو وضعية شاذة غير عادية قد تؤدي الى حادث عمل أو مرض مهني عندما تجتمع بعض الظروف، هذه الحوادث والأمراض المهنية غالبا ما تحمل إصابات خطيرة للسلامة الجسدية للإنسان كذا لاقتصاد المؤسسة<sup>11</sup>.

<sup>8</sup>Xavier Cuny et autres, l'évaluation des risques, bordeaux : éditions preventique, 2003, p67.

<sup>9</sup>أحمد زكي حلمي، المرجع في الأمان الصناعي، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص416.

<sup>10</sup>ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، عمان، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009، ص8.

<sup>11</sup> Slimane lagraa, la prévention technique des risques professionnels, Alger : office des publications universitaires, 1990, p5.



### III. أنواع الأخطار المهنية:

يرتبط أداء أية مهنة بمجموعة من الأخطار ذات علاقة بطبيعة واجباتها ومسؤولياتها، ويتفق أغلب المختصين في مجال الموارد البشرية، ومعظم المراجع على تصنف هذه الأخطار المهنية والوقاية منها، إلا من خلال المعرفة الجيدة بكل صنف من أصنافها المختلفة.

#### أ- الأخطار الفيزيكية *les dangers physiques*:

يؤثر هذا الصنف من الأخطار تأثيرا كبيرا على أداء العامل وكفاءته، نظرا لتأثيره على الحواس والأعضاء، وأهم أنواعه:

- (1) **الضجيج: ( le bruit )**: هو كل صوت مزعج مهما كان مصدره، يؤدي الى القلق في مراحله الأولى، لكن التعرض له لفترة طويلة قد تؤدي الى الإصابة بالصمم الدائم أو المؤقت، وذلك اذا ازدادت شدته عن 85-90 **ديسبل** ولمدة 8 ساعات عمل وهي الحدود القصوى المتعارف عليها دوليا<sup>12</sup>.
- (2) **الإضاءة: ( l' éclairage )**: تعتبر الإضاءة في أماكن العمل من العناصر الهامة لتحسين كفاءة الإنتاج، وذلك لصحة العاملين وابعصارهم، وتقاس الإضاءة بواسطة جهاز (**اللوكس أو الفوتومتر**) وهي محددة ب 50 لوكي للعمل غير الدقيق، و 100 لوكس بالنسبة للعمل متوسط الدقة، و 100 و 500 لوكس للعمل الدقيق. وقد تبين الدراسات في هذا الشأن أن 15% من مجموعة حوادث العمل التي تقع داخل مواقع العمل ترجع الى سوء الإضاءة<sup>13</sup>. ومصادر الإضاءة اما طبيعية متمثلة في ضوء الشمس أو اصطناعية باستخدام الطاقة الكهربائية، وفي حالة ما إذا

<sup>12</sup>ناصر علي الدغمي، مرجع سابق، ص63.

13 مازن عبد الكريم الخرابشة وعبد الرحمان محمد العامري، السلامة المهنية، عمان، دار الصفاء للنشر و التوزيع، 2000، ص78.

كانت الإضاءة ضعيفة في عمل يتطلب إضاءة قوية  
فذلك يؤدي الى إرهاق العين وصداع، وإذا كانت  
قوية جدا فقد يؤدي الى التهاب العين العضوية  
(عتمة في عدسة العين)<sup>14</sup>.

### (3) البيئة الحرارية: (l'ambiance thermique): يتعرض

بعض العاملين لدرجات حرارة مرتفعة، كما هو  
الحال في المناجم وأفران صهر المعادن، مما يؤدي  
الى الصدمة الحرارية وفشل التنظيم الحراري في  
الجسم وحدوث اضطرابات في الدورة الدموية<sup>15</sup>،  
وانهيار الجسم نتيجة توسع الأوعية الدموية  
وانخفاض ضغط الدم ونقص فعالية القلب<sup>16</sup>، واما  
بتعرضهم الى انخفاض كبير في درجات الحرارة، كما  
هو الحال في صناعة الثلجات وأعمال التبريد  
وغيرها، وتعتبر أفضل درجة حرارة في بيئة العمل  
هي 22° مع نسبة رطوبة في حدود 45%<sup>17</sup>.

### (4) تلوث الهواء: (la pollution): يؤثر التلوث

الموجود في بيئة العمل تأثيرا كبيرا على صحة  
وسلامة العاملين ومن أهم ملوثات الهواء أكسيد  
الكبريت والنيروجين وأكسيد الكربون وأكسيد  
الرصاص بالإضافة الى الجسيمات الدقيقة العالقة،  
وبالتالي فمصادر التلوث نوعان مصادر طبيعية ليس  
للإنسان دور فيها، ومصادر أخرى غير طبيعية من  
إنتاج الإنتاج<sup>18</sup>.

### (5) الاهتزازات: (les vibrations): تنتج عن استعمال

أجهزة كهربائية الهوائية كآلات حفر الطرق  
والمناشر الآلية وآلات الثقيب، ويتأثر جسم  
الإنسان بالاهتزازات إذا تعرض الى 30 هزة في

14 المركز الوطني للمعلومات، الإدارة العامة للتحليل والدراسات السلامة المهنية، الجمهورية اليمنية، 21 ديسمبر 2009، ص 25، الموقع الإلكتروني:

<http://yemen-inrs.info/processed/occupational/1.pdf>

<sup>15</sup> حلمي، مرجع سابق، ص 141.

<sup>16</sup> المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق، ص 24.

<sup>17</sup> حلمي، مرجع سابق، ص 142.

<sup>18</sup> حلمي، مرجع سابق، ص 128.

الثانية<sup>19</sup>. حيث تهتز جمجمة الانسان وتؤثر على رؤيته، ويتعرض لحالة من القلق وعدم الارتياح في عمله. كما تؤثر الاهتزازات على الروابط الفقرية (العمود الفقري) والجملة العصبية عندما تتراوح شدة الاهتزاز بين 4 و5 (هرتز)<sup>20</sup> مما ينعكس سلبا على الصحة البدنية لذلك العامل.

#### 6) الاشعاعات: (les rayonnements): الاشعاع هو اصدار

الطاقة على شكل أمواج أو جسيمات من مصادر طبيعية كالأشعة الكونية والأشعة الصادرة عن باطن الأرض (غاز الرادون) ومناجم اليورانيوم والفوسفات أو من مصادر ناتجة عن استخدام أجهزة توليد الأشعة السينية، مخابر الفيزياء النووية، وبحوث الصيدلة الاشعاعية وصناعة الفوسفور والفوسفات<sup>21</sup>. وتنقسم من حيث تأثيرها على البيئة والانسان الى نوعين<sup>22</sup>:

#### - الاشعاعات المؤينة: (les rayonnements ionisants):

هي اشعاعات تحمل شحنات موجبة وسالبة ذات نشاط كيميائي عالي يدفعها الى التفاعل مع مكونات الخلايا الحية مما تؤدي الى موت الخلايا وأهم الأضرار التي يمكن أن تصيب العامل لمثل هذه الاشعاعات ما يلي<sup>23</sup>:

-سرطان الدم، تبدل لون الجلد وأورام، حدوث عتمة في عدسة العين، العقم عند الرجل و المرأة، ظهور التهابات أو أورام سرطانية على الجهاز التنفسي، التأثيرات الوراثية محدثة ولادة غير طبيعية وتشوهات في الجنين.

#### - الاشعاعات غير المؤينة: (les rayonnements non

ionisants): وينقسم هذا النوع الى عدة أنواع

<sup>19</sup> على الدغمي، مرجع سابق، ص70.

<sup>20</sup> المركز الوطني، مرجع سابق، ص31.

<sup>21</sup> على الدغمي، مرجع سابق، ص71.

<sup>22</sup>المركز الوطني، مرجع سابق، ص28.

<sup>23</sup> الخرابشة والعامري، مرجع سابق، ص86.

منها: الأشعة فوق البنفسجية، الأشعة المرئية والليزر، الأشعة تحت الحمراء والموجات اللاسلكية، ومن بين هذه الأضرار التي يمكن أن تصيب العامل الذي يتعرض لمثل هذه الاشعاعات ما يلي<sup>24</sup>:

- عتمة في العين، احمرار أو حروق في الجلد والتهاب في العين، تلف أنسجة الشبكية مما ينتج فقدان البصر الجزئي أو الكلي تبعاً لمقدار تعرض الشبكية للأشعة.

### **ب- الأخطار الكيميائية: les dangers chimiques :**

يتعرض العاملون في أماكن العمل لمواد كيميائية متنوعة، حيث تتواجد هذه المواد على هيئة مواد سائلة، صلبة، أو غازية وتنتشر على هيئة أتربة أو أبخرة أو غازات وتتسبب بأضرار جسيمة على العاملين سواء عن طريق<sup>25</sup>:

- استنشاقها وهو أسرع طريق لدخول المواد الكيميائية الضارة لجسم الانسان.
- امتصاصها عن طريق الجلد.
- بلعها عن طريق الفم من خلال الأكل دون غسل الأيدي في مواقع العمل.
- وتظهر المواد الكيميائية تحت مختلف الأشكال نذكر من بينها أكثر شيوعاً في الصناعات<sup>26</sup>:

- غاز أكسيد الكربون، ثاني أكسيد الكربون، النيتروجين، كبريتيد الهيدروجين، الزرنيخ، الرصاص، الزئبق، غاز الأمونيا، غاز الأمينات.

<sup>24</sup> الخرابشة والعامري، نفس المرجع، ص86.

<sup>25</sup> المركز الوطني، مرجع سابق، ص21.

<sup>26</sup> الخرابشة والعامري، مرجع سابق، ص104 و105.

وعموما فان المواد الكيميائية على اختلافها تؤدي الى العديد من الأمراض الخطيرة على صحة الانسان أهمها<sup>27</sup>:

-مرض السيليكوز: هو أخطر الأمراض ينتج عن ثاني أكسيد الكربون.

-مرض الأسبستوس: فانه يحدث لهم ضيق التنفس مع سعال وتظهر زرقة في الوجه وتضخم في أطراف الأصابع.

-مرض غبار الفحم: ضيق حاد في التنفس والانهك الشديد.

-مسببات الحساسية والسرطان.

### ت- الأخطار البيولوجية : les dangers biologiques :

عندما نتكلم عن العوامل البيولوجية فإننا نفكر في المقام الأول بالأمراض المعدية، هذا المصطلح يشير الى الكائنات الحية الدقيقة والطفيليات والخلايا التي يمكن أن تسبب العدوى، الحساسية أو التسمم<sup>28</sup>.

تنشأ الأخطار البيولوجية نتيجة التعرض المهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية وافرازاتها السامة والطفيليات وتنقل الفيروسات والجراثيم عن طريق العدوى من المرضى أو الطعام أو المكان الملوث وقد يتعرض العاملون في مجال العمل الطبي للأخطار البيولوجية عن طريق الوخز بالإبر أو الأدوات الحادة الملوثة أو عن طريق عدوى المباشرة، بواسطة التنفس، كما يمكن أن يتعرض العمال لهذه الأخطار عن طريق ثلوث مصادر المياه والخزانات غير النظيفة المستعملة للشرب أو التنظيف.

### ث- الأخطار الميكانيكية والكهربائية :

<sup>27</sup> نفس المرجع السابق، ص122و123.

<sup>28</sup>INRS. Risques biologiques en milieu de travail, travail et sécurité, op, cit, N°589, octobre, 1999, p29.

## 1) الأخطار الميكانيكية : les dangers :mécaniques

يقصد بها الأخطار التي تتسبب في حدوثها قوة حركة أو قوتان معاً، وكل ما ينشأ نتيجة اتصال الأجسام المتحركة بعضها مع بعض كالرافعات أو العربات وما شابهها حيث يقع الحادث نتيجة اصطدام جسمين أو بفعل السقوط من مكان مرتفع أو نتيجة انحشار الضغط على أحد أطراف جسم الانسان كالذراع أو القدم أو نتيجة تعلق ملابس العامل بجزء دوار من ماكينة أو آلة<sup>29</sup>. وتظهر آثار الأخطار الميكانيكية بأشكال مختلفة<sup>30</sup> :  
- القطع والتمزق، التهشم و التكرس، الالتواء.

## 2) الأخطار الكهربائية : les dangers :électriques

الكهرباء هي إحدى مصادر الطاقة التي لا غنى عنها للإنسان، إلا أنها تنطوي على العديد من الأخطار، فقد يحول الإهمال واللامبالاة وعدم التزام بالقواعد الوقائية هذه الطاقة الى خطر جسيم يتسبب في أضرار فادحة على الأفراد والممتلكات، وتشير الدراسات بأن أكثر من نصف الإصابات الكهربائية في العالم تقع بسبب العاملين في مجال الكهرباء<sup>31</sup>. ويختلف تأثير الصدمة الكهربائية على العامل حسب مدة تعرضه للتيار الكهربائي وحسب مكان الإصابة، فمثلاً إذا سرى في القلب فإنه يتوقف عن النبض، وإذا سرى في الدماغ يؤثر على

<sup>29</sup>حلمي، مرجع سابق، ص201.

<sup>30</sup> على الدغمي، مرجع سابق، ص56.

<sup>31</sup>حلمي، مرجع سابق، ص333.

التنفس والجملة العصبية وإذا لامس الجلد فانه يحدث حروقا خطيرة في الجسم<sup>32</sup>.

## ج- الأخطار النفسية والاجتماعية: *les danger*

### *:psychosociaux*

أكد الدكتور ديفيد غولد على أن الأخطار النفسية والاجتماعية من أهم الأخطار في عالم الشغل وذكر في هذا الصدد بأن بعض الدول تحصي 50% من العمال الذين يعانون من مستوى عالي من القلق، وأن أوروبا تحصي 23% من العمال الذين يعانون من التعب العام بالنظر الى المشاكل النفسية والاجتماعية التي يواجهونها في المحيط المهني<sup>33</sup>.

تولد الأخطار النفسية والاجتماعية نتائج وظواهر مختلفة في أماكن العمل أهمها<sup>34</sup>:

- العنف والاعتداء في موقع العمل.
- التدخين في موقع العمل.
- القلق والتوتر ويظهر تأثيره على ثلاث مستويات<sup>35</sup>:
- **المستوى العضلي:** نقص القوة، البطء، التشنجات والأوجاع.
- **المستوى العضوي:** فقدان الشهية، الأرق، الضيق، الثقل، العزول.
- **المستوى العقلي:** الخمول، اللامبالاة، صعوبة التركيز، العصبية، التهيج.

ديفيد غولد: خبير بالمكتب الدولي للعمل (BIT)

<sup>32</sup> على الدغمي، مرجع سابق، ص81.

<sup>33</sup> مراد يطاغن، الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل، نشرة مفتشية العمل، الجزائر، المفتشية العامة للعمل، عدد18، ديسمبر، 2007، ص8.

<sup>34</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان دار النشر والتوزيع، 2006، ص308.

<sup>35</sup>Rachid chaib, la maintenance et la sécurité industriel dans l'entreprise, Ain M'Lila : dar el houda, 2007, p88.

-ويرتبط التوتر والقلق بالعديد من العوامل والأسباب أهمها<sup>36</sup>:

-العوامل النفسية:سرعة عمل الماكينة وتكرارية أو روتينية العمل.

-العوامل الجسدية:الجهد المطلوب بدله واحتمال التعب والتعرض لمواد خطيرة.

-العوامل البدنية:الضجيج في أماكن العمل، التلوث، المناخ الغير ملائم في المؤسسة.

#### IV. طرق الوقاية من الأخطار المهنية:

يقع على عاتق كل رئيس مؤسسة أن يأخذ كل الإجراءات الضرورية من أجل ضمان أمن العمال والحفاظ على صحتهم، اعتمادا على المبادئ العامة للوقاية التي تتلخص فيما يلي<sup>37</sup>:

- تجنب الأخطار بإزالة الخطر أو إزالة طرق التعرض له.

- تقييم الأخطار التي لا يمكن تجنبها بمعرفة طبيعتها وتقدير أهميتها.

- محاربة الأخطار في مصدرها، وذلك من خلال إدماج الوقاية في تصميم المباني، الهياكل والتجهيزات في أماكن العمل.

- تكييف العمل مع الانسان، للحد من رتابة العمل وآثاره السلبية على صحة العاملين.

- أخذ التطور التقني بعين الاعتبار والسهر على وضع طرق وقائية ملائمة.

- تعويض المواد الخطيرة بأخرى غير خطيرة أو أقل خطورة.

<sup>36</sup> جيرمي ستر أنكنس، دليل المدير الى الصحة والسلامة في العمل، ترجمة بهاء شاهين، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2003، ص 194.  
<sup>37</sup>Chaib, op.cit., p71.



- تخطيط الوقاية من خلال إدماجها بطريقة مترابطة ومتكاملة مع التكنولوجيا.
- تنظيم العمل وظروف العمل، العلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل البيئية.
- اتخاذ تدابير الحماية الجماعية وإعطائها الأولوية على تدابير الحماية الفردية.
- إعطاء التعليمات الملائمة للعمال وتوفير المعلومات اللازمة لهم حول طبيعة النشاط الذي يقومون به، ووضع الإجراءات المصاحبة لضمان الامتثال المعقول لهذه التعليمات<sup>38</sup>.
- يجب أن تكون الإجراءات الوقائية مكيفة مع الأخطار الحالية في التنظيم<sup>39</sup>.
- عقد دورات تدريبية وتثقيفية للطواقم العاملة، والقائمة المجهزة على أجهزة الصحة والسلامة المهنية بهدف خلق ثقافة وقائية لجميع الأطراف المعنية<sup>40</sup>.

## ٧. التكوين والتدريب للوقاية من الأخطار المهنية:

يعتبر التكوين في مجال الوقاية وسيلة أساسية، نستطيع من خلالها أن نعطي المعلومات اللازمة للعامل، ليؤدي مهامه على أحسن وجه، وخاصة العمال الذين يتعرضون لمصادر تهديد، إذ يمكن تقليل أخطار حوادث العمل والأمراض بالتدريب الجيد لهم، فإذا كان عامل ما يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال

<sup>38</sup> Ibid., p56.

<sup>39</sup> Blondin-séguineau ; op.cit., p92.

<sup>40</sup> زكريا طاحون، الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2006، ص20.

تعرضه لحادث، وآخر يتعامل مع أجهزة خطيرة دون استخدام معدات الوقاية الضرورية، يمكن معالجة ذلك من خلال تدريب يغير سلوكهم، وهذا يتطلب تحديد مجالات التدريب والأشخاص الذين يحتاجونه<sup>41</sup>.

تعد إصابات العمل وإعادة تأهيل العامل المصاب من أهم الصعوبات التي تواجه المؤسسة من حيث الاحتياج الى تأهيل المهني والنفسي عن طريق الرعاية الطبية، الإرشاد النفسي والتوجيه المهني<sup>42</sup>.

ومنه كانت الحاجة الى التدريب في مجال الوقاية ضرورة ملحة حيث يعرف التدريب على أنه عملية ديناميكية مستمرة تهدف الى إحداث تغيرات مفقودة في الفرد من حيث المعارف والاتجاهات والمهارات والخبرات<sup>43</sup> ويهدف التدريب في مجال الوقاية الى<sup>44</sup>:

- تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب الحوادث والإصابات والإجراءات الأولية الواجب إتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة.
- التحقيق من تماشي المهارات وقدرات الفرد العامل مع متطلبات التطور التكنولوجي.
- كيفية استخدام وتشغيل الآلات والمعدات بشكل آمن وسليم.
- تنمية المهارات وتوسيع المعرفة بطرق لوقاية من الحوادث.
- كفيات استخدام الأفضل لمعدات الحماية الشخصية.
- تزويد العمال بالمعلومات والمهارات والسلوكيات اللازمة حول كيفية استعمال وسائل الوقاية الفردية والجماعية.

41 سعاد نايف برونوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد)، عمان، دار الواصل للطباعة والنشر، 2004، ص477.

42 رأفت عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001، ص88.

43 أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، دار القباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2001، ص248.

44 محمد مختار عبد اللطيف، دليل الأمن الصناعي لمنشآت القطاع العام والخاص، القاهرة، دار الفكر العربي، 1971، ص150.

- يهدف الى تحسين وسائل وطرق الانتاج وتحسين جودة المنتج وتخفيض تكاليف الحوادث بالتالي تخفيض تكاليف الإنتاج عموماً.

وبالتالي يمكن القول بأن عملية التدريب تعد آلية غاية في الأهمية لتطوير الوقاية من الأخطار المهنية. وهي في نفس الوقت تنطوي على مجموعة من الآليات والأساليب أهمها<sup>45</sup>:

- المحاضرات والمنشورات والملصقات والإعلانات والقيام بنشاط التوعية والإعلام حيث تلعب دوراً كبيراً في زيادة الوعي الوقائي وتخفيض عدد الحوادث.

ومن هنا ينبغي على كل مؤسسة ترغب في تطوير الثقافة الوقائية لعمالها أن تركز على تكوينهم وتدريبهم عن طريق برامج تكوينية خاصة بمجال الوقاية من الأخطار المهنية يتم تطبيقها كل سنة على الأقل لضمان مواكبة التطور الحاصل في هذا المجال.

---

<sup>45</sup>المرجع السابق، ص169.

## خلاصة :

يتعرض لأخطار مهنية قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على أداء العمل بكفاءة، وهذه الأخطار المهنية تختلف حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على الحالة الصحية للعاملين، وتؤثر بالتالي على كفاءة الإنتاج وتسبب في الإصابة بالأمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل، ولأن الأخطار المهنية تكون في معظم الأحيان معروفة فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين.

# الفصل الثاني

## حوادث العمل

- تمهيد.
- 1. مفهوم حوادث العمل.
- 2. أسباب حوادث العمل.
- 3. تصنيف حوادث العمل.
- 4. النظريات المفسرة لحوادث العمل.
- 5. استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.
- خلاصة.

## تمهيد:

ان موضوع حوادث العمل من المواضيع الهامة التي يجب ايلؤها الأهمية اللازمة نظرا لما تسببه هذه الحوادث من أخطار وما تسببه من مآسي تهدد الفئة المنتجة في المجتمع، لقد أولت العديد من الهيئات والمنظمات العالمية والمحلية مسألة حماية العامل والعمل، أهمية كبرى من خلال السعي لتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من الأخطار من خلال العمل الجاد لحماية العمال والمحافظة على سلامتهم وصحتهم.

ان مسألة حوادث العمل ليست جديدة على قطاعات العمل المختلفة، فقد ظهرت مع بدأ النشاط الإنساني عبر العصور المختلفة وبأشكال مختلفة، الا أن الاهتمام بهذه المشكلة بدأ يظهر بشكل متزايد مع التطور التكنولوجي وما أرفقه من استخدام لآلات والمعدات في العملية الإنتاجية وتداول العديد من المواد الكيميائية.

فقد ظهر تغير كبير في طبيعة الأخطار التي تهدد القوى العاملة من حيث أسبابها وطبيعتها والنتائج التي تخلفها بحيث أصبحت هذه الحوادث تشكل تهديدا لسلامة العاملين والممتلكات وسلامة البيئة أيضا.

## I. مفهوم حوادث العمل:

- اصطلاحا: ان أصل كلمة " «accident» يرجع الى اللغة اللاتينية ويعني كل ما يأتي لتحطيم الأشياء المنظم. هو كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء لحسابه أو لحساب غيره<sup>46</sup>.

- الحادث هو شيء غير متوقع يحدث فيسبب ضررا لبعض الأفراد في أغلب الأحيان<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> فريخ نبيلة، تحليل سلوك الحادثة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 1993، ص 18.  
<sup>47</sup> طارق كمال، علم النفس المهني الصناعي، مؤسسة الشباب الجامعي، اسكندرية، 2007، ص 151.

لقد تم التطرق لظاهرة حوادث العمل في عدة ميادين وأبعاد وهذا ما نتج عنه عدة تعاريف كالآتي:

### - من الناحية القانونية:

ان الاتفاقيات الدولية تم تعرف حادث العمل رغم اهتمامها بحماية العمال، نجد مثلا منظمة العمل الدولية منذ نشأتها قد أقرت عدة نصوص في هذا المجال نذكر على سبيل المثال ما جاء به المؤتمر العام في 1921 وكذا الاتفاقية رقم 12 الخاصة بتعويض عن إصابات العمل في مجال المزرعة، ثم الاتفاقية 104 عام 1952 بشأن المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي، ويرجع عدم تعرفها لحادث العمل لصعوبته، لذا تركت هذه المهمة للتشريع الداخلي لكل دولة<sup>48</sup>.

أما المشرع الجزائري وبموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فقد أمس لنظام وحيد يسري على العمال مهما يكون قطاع النشاط الذين ينتمون اليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وبسببه ومن خلاله عرف حادث العمل على أنه: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل". من خلال هذا التعريف نجد أن المشرع الجزائري حدد مجموعة من العناصر الضرورية التي يجب أن يشمل عليها حادث العمل حتى يتمتع فيها بالحماية وهي:

**أ- الإصابة البدنية:** وهي الأثر الذي يتركه الحادث على جسم العامل ومصطلح الجسم يأخذ معناه الواسع حيث يشمل الجسم ككل، خارجيا كالجروح والكسور أو داخليا يمس قدراته الذهنية والعقلية.

**ب- توفر صفة المفاجأة في الحادث:** أي أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث مفاجئ.

<sup>48</sup> قالبة فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة تيزي وزو، 2012، ص

**ج-العامل الخارجي:** أي أن يكون الضرر ناشئاً بفعل مؤثر خارجي عن الجسم .

**د-وجود علاقة سببية بين العمل والإصابة:** أي أن يكون الضرر الجسمي أو النفسي الناتج عن الإصابة له علاقة مباشرة بالعمل.

### - من الناحية الصناعية:

أما من الناحية الصناعية فقد وردت تعاريف في هذا المجال ورغم أن العديد من الباحثين يقتدي بتشريع في تعريفه إلا أنه يمكن أن يميز مجموعة التعاريف التالية:

حيث يعرف "دومينيك كراند كيلوث" بأنه هو: ذلك الحادث الذي يقع خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون فيها العامل خادعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا ويلحق أضرار جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة .

كما تعرفه وحدة الصحة والسلامة المهنية بجامعة "استون بيرمنغهام" على أنه: حدث غير متوقع أو غير مخطط له في سلسلة من الأحداث التي قد تحدث من خلال مجموعة من الأسباب ويترتب عليه الحاق ضرر جسدي (إصابة او مرض) مشخص أو الاضرار لممتلكات أو حادث مجهض لم يكتمل أو خسارة أو تعطل العمل أو أي مجموعة من هذه النتائج<sup>49</sup>.

ومن خلال ما سبق من التعاريف نجد أن مفهوم حادث العمل من الناحية الصناعية أوسع من الناحية القانونية، حيث أن القانون لا يهتم ولا يعبأ بأي حادث لا ينتج عنه ضرر جسمي للمصاب، فالحادثة لا ينشأ عنها ضرر بجسم المؤمن لا تندرج ضمن بنود قانون تأمين إصابات العمل عكس ذلك من الناحية الصناعية .

<sup>49</sup> جيرمي سترانكس، مرجع سابق، ص 201.



## II. أسباب حوادث العمل:

عديدة هي الأسباب التي تؤدي الى الإصابة بحوادث العمل ولا يمكن تناولها الا بعد اخضاعها الى التصنيف العلمي ومن بين التصنيف الشائعة لأسباب الإصابة بحوادث العمل نذكر التصنيف الآتي:

### أ- الأسباب الشخصية:

- 1) **الذكاء:** هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث، فنجد بعض العلماء على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكياً قلت الحوادث. لقد اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرض للإصابة بالحوادث<sup>50</sup>.
- 2) **الدافعية:** باعتبار الدافعية أنها بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فان إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وان نقصت الدافعية عند العامل أثناء قياسه بالعمل يمكن تورطه في الحوادث، وفي هذا الصدد تشير دراسة "كير" عن زيادة العمل وفشل الإدارة في استشارتها يمكن أن يزيد توتر الفرد ويوقعه في الحوادث<sup>51</sup>.
- 3) **الخبرة:** لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طرق الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثناءه اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة، فلقد أشار في هذا المجال "تيفين" و"ماكورميك" الى أن البيانات الخاصة بالإصابات بين 9000 عامل في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل

<sup>50</sup>نطارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 155.  
<sup>51</sup>حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص 195.

ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل  
الحالي<sup>52</sup>.

(4) **الحالة الوجدانية والانفعالية:** تؤكد بحوث "هرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث، فالحزن والغضب وما الى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما وبين المعالجات الناتجة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي الى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استشارتهم<sup>53</sup>.

(5) **العوامل اللاشعورية:** تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لا شعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس.

كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون الى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين وإيذاء أنفسهم.

إضافة الى ذلك فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين<sup>54</sup>.

## **ب- الظروف الفيزيائية:**

<sup>52</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس المهني والصناعي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 9، 2001، ص 404.  
<sup>53</sup> دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، 2008-2009، ص 53.  
<sup>54</sup> حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 202.

1) **الحرارة:** ان ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض العامل للحوادث، فالأجواء الحارة قد تسبب تعباً وارهاقاً للعامل حيث يقل تركيزه، وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والاصابات.

ان درجة الحرارة المرتفعة تجعل العامل في الوضعية التالية<sup>55</sup>:

- ✓ نزع وسائل الوقاية لحرارة المكان.
- ✓ وجود صعوبة في التنفس.
- ✓ يميل الى الارتخاء والشروذ عند سير الآلات والمعدات.

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وكذا الفصل المناخي السائد.

2) **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها اجهاداً للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات، وبالتالي عرضة للحوادث.

ان ضعف الإضاءة وسوء أن يؤدي الى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع واصابات للعامل<sup>56</sup>.

3) **الضوضاء:** مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، اذ تؤدي الأصوات المرتفعة الى تشتيت الذهن وعدم تركيزه والى الاجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والاصابات<sup>57</sup>.

<sup>55</sup>دوباخ قويدر، مرجع سابق، نفس الصفحة.

<sup>56</sup>سملاي بحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، علم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995، ص 15.

<sup>57</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص 349.

4) **التهوية:** ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثمة عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي الى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن ومن ثمة الوقوع في شبح الحوادث<sup>58</sup>.

### ت- المتغيرات الديموغرافية:

1) **الجنس:** لقد ذكر "ما ير" في معرض حديثه عن علاقة التعب بارتكاب الحوادث لدى الجنسين، ان نسبة الحوادث لدى الاناث أكثر مما هي عليه لدى الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفيزيولوجي فمن المعروف ان النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفيزيولوجية وهذا ما أكدت عليه "آن انستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنرويتز" وتضيف قائلة<sup>59</sup>:

"ان الذكور أقل تعرضاً من الاناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية الداخلية أي أنهم أكثر ثباتاً، وأهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة واتزان عمليتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد القلوية في الدم، وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والاعتماد عند النساء، وكذلك اختلال اتزان افرازات الغدد الصماء عندهن راجعة الى الفروق الجنسية في درجة ثبات البيئة العضوية الداخلية.

ويضيف "طه" لما سبق قائلاً: "ان كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة

<sup>58</sup> دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص 54.  
<sup>59</sup> نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

العامة يمكن ان تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي، ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات"<sup>60</sup>.

(2) **السن:** ان العلاقة بين زيادة السن والتورط وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث<sup>61</sup>.

في هذا الصدد يضيف "جاري ديسيلتر" قائلا: "يدرك الجميع أن الحوادث تقع عامة ما بين سن "17" و"28" سنة وتضمحل بعد ذلك لتصل لمعدل أقل في أواخر سن الخمسين والستين، بينما توجد أنماط عديدة في وظائف مختلفة فان عامل السن هذا يبدو عاملا عاما ومشاركا<sup>62</sup>.

(3) **طبيعة العمل:** تؤكد احصائيات حوادث العمل أن معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية، وانه ثمة إحصاءات أخرى تشير الى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته، ومن ثمة يزيد معدل التورط في الحوادث<sup>63</sup>.

إضافة الى ما سبق فان معدل الحوادث يزداد أيضا بين عمال المناجم وصناعة الأخشاب والتعدين وأعمال الانشاءات.

(4) **تكييف وتصميم الآلة:** ان التصميم الجيد للآلة والذي يوفر للعامل راحته ووقته وجهده ويقلل من توتره وضيقة يمكن أن يقلل من الحوادث، لأن الكثير من الحوادث كانت ناجحة عن التصميم المعقد للآلة وعدم مناسبتها لإمكانات وقدرات العامل وعدم المامه بكيفية التشغيل<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 204.

<sup>61</sup> محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط3، 2007، ص277.

<sup>62</sup> جاري ديسلر، ترجمة محمد سعيد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة السعودية العربية، 2003، ص 536.

<sup>65</sup> دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص56.

<sup>64</sup> دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص55.

5) **تغيير نوبات العمل والحوادث:** مما لا شك فيه فيزيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساءً وأقل درجاتها تكون صباحاً، ويلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم، كمل أنه هناك علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة والانتباه وبين درجة حرارة الجسم، ويلاحظ أنه عندما تتغير نوبة العمل من الليل للنهار أو بالعكس فإن درجة حرارة الجسم تصبح متطلباً حيوياً لأداء العامل فهي تحفز الفرد لإنجاز أعماله<sup>65</sup>.

وبشكل عام فإن أفضل ساعات العمل وأكثرها ارتباطاً بانعدام الحوادث يكون في نوبة النهار، فوظائف الجسم تخضع لهذه الايقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعة البيولوجية.

### ث- العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل:

- 1) **التجانس:** ان التجانس بين أفراد جماعة العمل من جهة وبين الجماعة الإشرافية من جهة أخرى تعتبر من الأمور الضرورية لزيادة الفعالية الإنتاجية وان أي تضائل وضعف لهذا التجانس يمكن أن يؤدي لتصدع الإنتاج وضعفه ويؤدي أيضاً الى زيادة معدل الحوادث، حيث أن الفرد المنبوذ اجتماعياً أكثر عرضة للوقوع في الحوادث<sup>66</sup>.
- 2) **التواصل الاجتماعي:** تؤكد نتائج دراسات في علم النفس الصناعي أن كثيراً من الحوادث يعزى لنقص المعلومات وسط عملية الاتصال، إضافة الى ذلك فإن شعور العامل ينقص التواصل، وضعف المشاركة في أمور وقرارات تخص العمل قد يضعف دافعيته للعمل

<sup>65</sup> نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

<sup>66</sup> حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 206

وبسبب له الملل، ومن ثمة ضعف التركيز وتشتت الانتباه والوقوع في الحوادث<sup>67</sup>.

### III. تصنيف حوادث العمل:

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصنيفات الشائعة نذكر ما يلي<sup>68</sup>:

#### أ- التصنيف الأول:

(1) **حوادث يمكن تجنبها:** وهي الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.

(2) **حوادث لا يمكن تجنبها:** وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق سيطرة العامل أي خارجة على إطار قدراته الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة توعية الوقاية لدى العمال.

(3) **حوادث يترتب عنها ضرر:** وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرار قد تلحق بالعامل أو الوسائل الإنتاج، وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.

(4) **حوادث لا يترتب عنها ضرر:** هي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف ورائها لا أضرار بشرية ولا مادية، ما عدا ضياع للوقت أو تعطل في الإنتاج.

#### ب- التصنيف الثاني:

(1) **من حيث نوعيتها:** تسمم، نقل.....

(2) **من حيث خطورتها:** خطيرة، خطيرة جدا.....

(3) **من حيث نتائجها:** تؤدي الى إصابات، مشوهة، قاتلة.....

(4) **من حيث سببها:** اهمال، سقوط، تزلزل، توقف مفاجئ لبعض الآلات.....

### IV. النظريات المفسرة لحوادث العمل:

<sup>67</sup> نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

<sup>68</sup> محمد عبد المتولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص ص، 201-202.

## أ. نظرية الضعف والتكيف:

تؤكد هذه النظرية على أهمية بيئة وظروف العمل كعامل أساسي محدد لحوادث العمل ذلك أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتأثيرات أثناء العمل غالبا ما يكون عرضة للحوادث مقارنة بالمتحرر منها، كما أن صعوبة التكيف التي يلاقيها العامل مع بيئة العمل وظروفه، تجعله معرضا لها، ومتسببا فيها بدرجة كبيرة، وخاصة العمال ذوي الأصل الريفي الذين يعد الوسط الصناعي أمر جديدا عليهم.

كما تكثر الحوادث نتيجة عدم تكيف العامل مع مركز العمل، إضافة لعدم إلمامه بطرق العمل السليمة والمأمونة، وجهله لمصادر الخلط وطرق الوقاية اللازمة في محيط العمل<sup>69</sup>.

## ب. النظرية الطبية:

ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين يميلون الى الوقوع في الحوادث غالبا يعانون من أمراض جسمية أو عصبية<sup>70</sup>.

## ت. النظرية الاجتماعية:

ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات الاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل<sup>71</sup>.

## ث. النظرية القدرية:

ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة وعند طرف التعاسة،

<sup>69</sup> عيسوي عيد الرحمان، علم النفس والإنتاج، دار النهضة العربية، للطباعة والنشر، بيروت، 1982، ص 277.

<sup>70</sup> سليم نعام، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، مطبعة عكرمة، دمشق، سوريا، 1991، ص 61.

<sup>71</sup> عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس دار المعارف، مصر، 1985، ص 30.



فالسعيد لده حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأمل  
للتورط في الحوادث<sup>72</sup>.

### ج . نظرية التحليل النفسي:

تري هذه النظرية من خلال صاحبها "سيغموند فرويد"  
أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات  
العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات<sup>73</sup>.

### ح . النظرية الوظيفية:

تري هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل  
مرتبطة فيما بينها تؤدي الى الوقوع في الحوادث،  
وأكدت على العوامل الإنسانية والتنظيمية في  
وقوعها.

ومن أهم الدراسات التي تعزز رأي هذه النظرية نجد  
الدراسة التي قام بها "هنريش" حيث توصل الى  
العوامل الإنسانية تتسبب في 88% من الحوادث، أما  
الظروف البيئية فتتسبب في 12% تقريبا.

إضافة الى ذلك فهناك دراسة قام بها "مجلس الأمن  
القومي" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت  
الى ما يلي:

✓ 18% من الحوادث ترجع الى تقنية غير مأمونة.

✓ 19% من الحوادث ترجع الى عوامل إنسانية غير  
مأمونة.

✓ 63% من الحوادث ترجع الى خليط من العوامل  
التقنية والإنسانية غير المأمونة.

وكخلاصة لما تم طرحه من وجهات النظر المختلفة  
والمتباينة حول تفسير ظاهرة الحوادث، تبقى  
المشكلة تتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث حول  
الأسباب الحقيقية والرئيسية للوقوع في الحوادث

<sup>72</sup>دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص 58.

<sup>73</sup>حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 199.

ومحاولة فهمها وإيجاد الحلول الكفيلة للتقليل منها سيما وأن العصر الحديث أفرز مظاهر سلبية كالإدمان على الخمر والمخدرات والتدخين في مكان العمل، والتي من شأنها أن تكون أسباب أساسية في وقوع العديد من الحوادث التي توصل الى حد الموت أو العجز الكلي عن العمل<sup>74</sup>.

## ٧. إستراتيجية الوقاية من حوادث العمل:

### أ. إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:

وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة، وهل الحادثة راجعة الى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي<sup>75</sup>.

### ب. إستراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة، والإضاءة الكافية وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال.

كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي الى المحافظة على كفاءتها، بالإضافة الى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة<sup>76</sup>.

<sup>74</sup>دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص 59.

<sup>75</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 260.

<sup>76</sup> سملاي يحضبة، مرجع سابق، ص 37.

## ت. إستراتيجية الجو التنظيمي:

ان للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث، ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين المعدلات التورط في الحوادث<sup>77</sup>.

## ث. إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان، كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأساليب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة الى الأماكن العلاجية المتخصصة<sup>78</sup>.

## ج. إستراتيجية الحوافز:

يشير "شولتز" الى نظام تستخدمه إحدى الشركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعجت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك الى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%<sup>79</sup>.

77 نفس المرجع السابق، ص 38.

78 عمر وصفي عقيلي، ص 264.

79 محمد شحاتة ربيع، مرجع سابق، ص 279.

## خلاصة :

تعتبر مشكلة حوادث العمل واصاباتها من بين المشكلات تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والأطراف المعنية الاهتمام بها، وبذل المزيد من الجهود مع الاشراف العمال في اتحاد التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية لتقليل قدر الإمكان منها، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث واصاباتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها.

فصيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الأحيان ما تتطلبه صيانة الوسائل الإنتاجية الأخرى، وبالإضافة الى ذلك في منظمات العمل تقديم أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بالوسائل الإنتاجية الأخرى من آلات وتجهيزات وماكينات، من حيث مراقبتها وفحصها وصيانتها كما تطلب الأمر لذلك، بالإضافة الى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل وتجعل العامل فيه عرضة للأخطار.

# الفصل الثالث

## الأمراض المهنية

- تمهيد.
- 1. مفهوم الأمراض المهنية
- 2. أسباب الأمراض المهنية
- 3. تصنيف الأمراض المهنية
- 4. إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية
- خلاصة.

## تمهيد:

ان الأخطار المهنية التي يواجهها العامل أثناء عمله متعددة ولا تقتصر على حادث عمل أو على حادث الطريق، فقد يتعرض العامل للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها وليس ضروريا أن يكون المرض ظاهرا في الجسم، بل قد يكون مرضا نفسيا أو اضطرابا عقليا قد يطرأ على العامل نتيجة أسباب باطنية التي تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجز دائم أو مؤقت، وفي الكثير من الحالات قد يؤدي هذا المرض المهني الى الوفاة.

ومع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا "الصناعية منها" ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا، ودخل الفرد في عالم لم يألفه سابقا عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبط بها الفرد، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة، وذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها، فقد تدخل هذه المواد الى الجسم بطرق مختلفة فتؤدي الى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على مدى القريب أو البعيد.

## I. مفهوم الأمراض المهنية:

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة الثالثة والستون من القانون رقم 13/83 نصت على: "تعتبر الأمراض المهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"<sup>80</sup>.

<sup>80</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 182.

وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له.

أما من الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعاريف للمرض المهني نذكر منها: يعرفه بعض الفقهاء بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، وقد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر يشرط أن يكون مرتبطا بالعمل"<sup>81</sup>.

والبعض الآخر عرفه على أنه: "الأمراض الناتجة من التفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا"<sup>82</sup>.

وقد نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا على أنه تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

- ✓ المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.
- ✓ المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.
- ✓ المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة<sup>83</sup>.

## II. أسباب الأمراض المهنية:

تقع الأمراض المهنية نتيجة لعدة عوامل وأسباب نذكر من أهمها ما يلي:

<sup>81</sup> بناصر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة نيل الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 5.

<sup>82</sup> مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015، ص 29.

<sup>83</sup> سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 28.

## أ. العوامل السلوكية:

وتتعلق بالسلوكات اللاوقائية التي يقوم بها العامل أو نتيجة لضعف تكوينه وخبراته في منصب عمله نذكر منها<sup>84</sup>:

- ✓ إهمال العامل وشروود ذهنه.
- ✓ نقص المهارة أو الخبرة.
- ✓ الثقة الزائدة في النفس.
- ✓ وجود عاهة أو نقص بدني.
- ✓ التعامل الخاطئ مع بيئة العمل.

## ب. العوامل الطبيعية (فيزيائية):

هي العوامل التي توجد في بيئة العامل وتؤثر على العاملين نتيجة خواصها الطبيعية، وليس نتيجة التفاعل الكيميائي بين هذه العوامل وأنسجة الجسم وأهم هذه العوامل الإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، الرطوبة، الاهتزازات، الإشعاعات، الكهرباء وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ظهور أمراض وأعراض خاصة إذا كانت بمستويات غير ملائمة، مع انعدام وسائل وتعليمات الوقاية<sup>85</sup>.

## ت. العوامل الكيميائية:

معظم الأمراض المهنية تأتي نتيجة كثرة استعمال المواد الكيميائية المختلفة في الصناعة والتي تعد خطرة على صحة العامل، والمواد الكيميائية المستعملة قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية كالرصاص، الفوسفور، الزئبق أو السائلة كالحوامض والقلويات أو على شكل أبخرة وغازات كثنائي أكسيد الكربون والنيتروجين والأمونيا أو أتربة كأتربة الكربون، السليكا، الأسبستوس وغيرها<sup>86</sup>.

<sup>84</sup> بريهوش عماد الدين، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم تخصص أرغونوميا ووقاية، جامعة الجزائر2، 2014-2015، ص 80.

<sup>85</sup> نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

<sup>86</sup> بريهوش عماد الدين، مرجع سابق، ص 81.



### ث. العوامل الحيوية:

وتنتج عن البكتيريا والفيروسات، بانتقالها من مصادر عضوية الى الانسان أو من انسان الى انسان أو من حيوان الى انسان، وأكثر هذه الأمراض انتشارا السل الرئوي الذي ينشأ عن استنشاق الأتربة العضوية مثل تراب عظام الحيوانات، القطن، الكتان... الخ، وهناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية تنتقل من الحيوان الى الانسان، فقد دلت التحاليل الطبية أن هذه الأمراض تزيد عن الخمسمائة مرض، وتحدث العدوى<sup>87</sup>.

### III. تصنيف الأمراض المهنية:

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

#### أ. التصنيف حسب طبيعة المهنة: وينقسم الى<sup>88</sup>:

- ✓ أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول.
- ✓ أمراض مهنية للعاملين في مصانع البتر وكيماويات.
- ✓ أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- ✓ أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- ✓ أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

#### ب. التصنيف حسب طبيعة المسبب: ويتمثل فيما يلي<sup>89</sup>:

<sup>87</sup> محمد الادريسي، الأمراض المهنية بين شساعة الطب ومحدودية القانون، طبيب مفتش الشغل، وزارة التشغيل والتكوين المهني، مصر، 2005،

ص 5.

<sup>88</sup> دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص 74.

<sup>89</sup> نفس المرجع السابق، ص 74-75.

- ✓ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية .
- ✓ أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية .
- ✓ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل نفسية .
- ✓ أمراض مهنية ناجمة عن عوامل كيميائية .

وكتوضيح أكثر لتصنيف الأمراض المهنية حسب مسبباتها سوف يتم التطرق الى بعض مسببات الأمراض المهنية، ونوع المرض الذي تخلفه وذلك في النقاط التالية:

- ✓ مسببات المواد المعدنية: الكاديوم، الكرومات، المنغنيز، الزئبق، النيكل، الرصاص، البنثاكلورفيمول... الخ.
- ✓ مسببات تقنية: الخشب، الاسمنت، المواد الزيتية، الانزيم المحلي، زفت الفحم الحجري، الحديد، مواد مثيرة للحساسية... الخ.
- ✓ مسببات فيزيقية: الحرارة المرتفعة، معدن منجمي، الإشعاعات، الغبار، دقائق حرير الصخر، دقائق الفلز... الخ.

ت. التصنيف حسب طبيعة المصاب: وقد تكون الإصابة في<sup>90</sup>:

- ✓ الجهاز الهضمي.
- ✓ الجهاز التنفسي.
- ✓ الجهاز الدوراني.
- ✓ الجهاز العصبي.
- ✓ الجلد.
- ✓ المسالك البولية والتناسلية.
- ✓ العينين.
- ✓ الأذنين والأنف والحنجرة.
- ✓ الإصابة في أكثر من جهاز.

## VI. إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية:

<sup>90</sup> دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص 76.

عديدة هي استراتيجيات الوقاية من شبح الأمراض المهنية، ومن بينها نذكر ما يلي:

أ. الإستراتيجية الهندسية: وتتمثل في الإجراءات التالية<sup>91</sup>:

- ✓ تغيير طريقة العمل أو احلال مادة أخرى: وذلك باستبدال مادة خطرة بأخرى آمنة، وتحقق القرض المطلوب مثل استعمال حبات من الصلب بدلا من الرمال في عملية صقل المعادن وذلك لوقاية العمال من مرض تحجر الرئة الذي ينشأ من استنشاق ذرات الرمال.
- ✓ العزل: وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية، ضوضاء مرتفعة ومزعجة.
- ✓ حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصينة، ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة، ويتم التعامل معها بحذر وحيطة.
- ✓ التهوية: وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.
- ✓ الترطيب: ويقصد به التقليل أو تحديد انتشار المواد الخطرة في بيئة العمل.
- ✓ النظافة العامة: يقصد بها التقليل من انتشار الأمراض المهنية فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فإنها سوف ثلوث المكان الذي سقطت فيه بالإضافة الى أماكن أخرى بعيدة، ولهذا فان النظافة العامة مهمة جدا خاصة في حالة التعرض للإشعاعات الذرية.

ب. الإستراتيجية الطبية: وتتمثل في الإجراءات التالية<sup>92</sup>:

<sup>91</sup> عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص78.  
<sup>92</sup> المرجع السابق، ص 79.

- 1) الكشف الطبي الابتدائي: وأهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقى بهم في مواطن الخطر، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته، فمثلا الشخص المصاب بداء الرئة يجب ان لا يعمل في الأماكن المتربة، والشخص المصاب بفقر الدم يجب ألا يتعرض للبتروال حتى لا تزيد حالته سوءا.
- 2) الكشف الطبي الدوري: يقع على فترات دورية ومن فوائده أنه يجنب العامل من الأخطار التي يقع فيها، بالإضافة الا أنه يساعد على اكتشاف المرض المهني في أولى مراحلها قبل أن يستفحل وتعمم خطورته، بالإضافة الى ذلك فانه يعطي فرصة للعامل للاتصال بالطبيب قصد الدقيق الصحي في حالته.
- 3) التثقيف العمالي: يقصد به المام العامل ومعرفته لطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها، وكيف كيف تصل هذه المواد الى جسمه والطرق الكفيلة بحمايته من الأخطار.
- 4) الفحص الطبي العام والخاص: وهو الفحص الروتيني الذي يكون بين فترة وأخرى ويهدف الى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد من لياقته البدنية لممارسة ذلك العمل.
- 5) الفحص الطبي عند نهاية الخدمة: وخاصة في مهن معينة قصد التأكد من مدى تأثيرها السلبي على العامل.
- 6) تأمين وسائل وقائية: ويعني ذلك توفير وسائل وقائية واسعافات أولية وتدريب العمال عليها لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية.

ت. الإستراتيجية الشخصية: وتتمثل في ضرورة استعمال الفرد العامل لوسائل الأمن الفردية والمتمثلة فيما يلي<sup>93</sup>:

(1) **أجهزة التنفس**: وتستعمل لحماية العمال من أخطار الأتربة أو الأبخرة والتي يستنشقها العمال أثناء عملهم، ويمكن استعمال أحد الأجهزة التالية:

✓ أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم.

✓ أجهزة تنفس تمد الجسم بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل.

✓ أجهزة تنفس تنقي المكان.

(2) **الملابس الواقية**: تستعمل لتحفظ الجسم من

الأخطار المحيطة به ويشترط فيها ما يلي:

✓ ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت هذه الملابس للوقاية منها.

✓ أن تغطي أجزاء الجسم المعرضة للخطر المحيط بها وأن تكون مطابقة لكل عامل.

✓ أن تبقى في حالة جيدة ونظيفة وجافة.

(3) **الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط:**

وتستعمل هذه الأجهزة في حالة تعرض العمال لخطر

الإشعاعات وتشمل ما يلي<sup>94</sup>:

✓ أقلام حساسة يحملها الشخص المعرض للإشعاع، وبعد

فترة من تعرضه للإشعاع تحمض هذه الأقلام، ثم تقارن

بأخرى معروفة كمية تعرضها للإشعاع وبذلك يمكن معرفة

مدى تعرض العامل للإشعاع.

✓ مقياس إشعاعي يسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له

العامل.

ث. إستراتيجية النظافة الشخصية:

<sup>93</sup> عبد المحي صالح محمود، مرجع سابق، ص 80.

<sup>94</sup> نفس المرجع، نفس الصفحة.

ان غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة، من شأنه أن يقلل نسبة الإصابة بالأمراض الجلدية المهنية لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم، والعناية بالنظافة الشخصية. ومما ييسر لهمّ لك إمدادهم بوسائل النظافة مثل الماء والصابون وأحواض الغسيل ودواليب لحفظ الملابس وغرف لخلعها<sup>95</sup>.

### خلاصة :

تعد الأمراض المهنية من الأخطار المهنية والتي تضر بصحة الفرد العامل، ويظهر المرض المهني بعد مدة زمنية من ممارسة العمل بسبب طبيعته وظروفه، ويصيب

---

<sup>95</sup> عبد المحي صالح محمود، مرجع سابق، ص 81.

بشكل أكبر الأشخاص الذين لديهم قابلية وراثية  
للمرض به .

الأمراض المهنية في تزايد مستمر مع تزايد العمل  
الصناعي في العالم وتزايد متطلباته الكيميائية،  
الفيزيائية والحيوية... الخ، وهي عديدة تصيب  
جميع أجزاء الجسم. رغم ذلك يؤكد الأخصائيون في طب  
العمل على ضرورة توسيع قائمة الأمراض المهنية من  
طرف صندوق الضمان الاجتماعي حيث أنه توجد أمراض  
مهنية أخرى غير مسجلة في القائمة مثل آلام الظهر  
والمفاصل والعضلات واضطرابات العمود الفقري...  
الخ، كما طالبو بضرورة تعزيز الطب الدوري الوقائي  
الذي يعتبر حق من حقوق العامل تتكلف به المؤسسة  
لضمان القدرة على العمل. فصيانة العنصر البشري  
تتطلب في بعض الأحيان أضعاف ما تتطلبه صيانة  
الوسائل الإنتاجية وإضافة الى ذلك فعلى منظمات  
العمل تقديم أحسن الخدمات الصحية للأفراد العاملين  
فيها.

# الفصل الرابع

## الصحة والسلامة المهنية

- تمهيد.

1. مفهوم الصحة والسلامة المهنية.
2. أهداف الصحة والسلامة المهنية.
3. دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية.
4. الصحة والسلامة المهنية في التشريع.
5. الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية.
6. جهاز الصحة والسلامة المهنية.



## - خلاصة .

### تمهيد:

يعد مجال الصحة والسلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتماما العديد من دول العالم والباحثين والمؤسسات لأسباب إنسانية ، اجتماعية ، اقتصادية ، إذ تسارعت مختلف الدول في إصدار القوانين والتشريعات التي تنظم هذا المجال كما لم يتوان الباحثون و المفكرون في دراسة وتحليل وتفسير مختلف جوانبه ، أما على مستوى المؤسسة الصناعية ، فقد ظهر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية ، في اعتبارها وظيفة أساسية كباقي الوظائف مع العلم أن مسؤوليتها ليست مسؤولية الجهاز الخاص بها في المؤسسة الصناعية بل مسؤولية عدة أطراف داخل المؤسسة وخارجها .

ولهذا فان الهدف الأساسي لمجال الصحة والسلامة المهنية حماية عناصر الإنتاج مع حوادث العمل والأمراض المهنية التي تساهم في وقوعها ظروف العمل في المؤسسة الصناعية ، فمن المهم قبل التعرض لظاهرتي الحوادث والأمراض المهنية ، معرفة مكونات هذه الظروف وأثرها على الصحة والسلامة المهنية .

### I. مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

تعددت المفاهيم المقدمة للصحة والسلامة المهنية تبعاً لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين ومن هذه المفاهيم ما يلي:

الصحة والسلامة المهنية مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال، من التأثيرات الحية الخطيرة الفورية أو بعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة<sup>96</sup>.

الصحة والسلامة المهنية في مفهومها البسيط تعني توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج (الإنسان، الآلة، المادة) ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من الاحتمالات التلف والضياع وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفايتها الإنتاجية<sup>97</sup>.

عرفت الصحة والسلامة المهنية على أنها مجموعة نشاطات معقدة تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس، علم الاجتماع، الهندسة البشرية....، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية وهو مجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل<sup>98</sup>.

انطلاقاً من التعريفات السابقة يمكننا تعريف الصحة والسلامة المهنية على أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة من الأسس المادية والإنسانية، والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية

<sup>96</sup> محمود دياب العقيلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء عمان، 2002، ط1، ص 124.

<sup>97</sup> وفيه أحمد الهنداوي سياسة الأمن والسلامة المهنية: الواقع ومقترحات التطوير مجلة الادارة العامة، معهد الإدارة العامة، عدد82 مارس 1994، ص 53.

<sup>98</sup> ion des ressources humaines tendances enjeux et pratique actuelles, 3eme Shimon Dolan et autre, la gest édition, éd remiuevaux pédagogique, paris, 1995, p 552.

وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن ان تلحق بها بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية .

**تعريف منظمة الصحة العالمية للصحة** بأنها " الحالة الإيجابية من السلامة والكفاية البدنية والعقلية والاجتماعية وليس مجرد الخلو من المرد أو العجز"<sup>99</sup> .

**-السلامة المهنية:** يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري، كما تظهر نتيجة الأذى فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق، الاختناق<sup>100</sup> .

**-الصحة المهنية:** يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية و النفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل.

تعريف "بركتر" للصحة بأنها"حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم وأن حالة التوازن هذه لا تنتج عن تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها<sup>101</sup> .

## **II . أهداف الصحة والسلامة المهنية:**

تهدف الصحة والسلامة المهنية إلى تحقيق ما يلي<sup>102</sup>:

- ✓ حماية العنصر البشري في بيئة العمل.
- ✓ حماية الخبرات والمهارات والتخصصات وتنميتها.
- ✓ رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر.
- ✓ تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المخاطر.

99 عثمان عز الدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا) . وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو وهران، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، 2018- 2019، ص50.

100 نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

101 نفس المرجع، السابق نفس الصفحة.

102 نفس المرجع السابق، ص51-52.

- ✓ حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين والغير مباشرين.
- ✓ خفض التكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة التقليل الفارق في المواد الخام قدر لمستطاع.
- ✓ منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.

### III. دوافع الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية:

تدعوا الحاجة إلى الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للاعتبارات التالية:

#### أ. الاعتبار الإنساني:

- يعد العامل الإنساني أهم سبب يدعوا إلى ضرورة الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية نظرا للإصابات والأمراض التي تلحق بالعامل والتي تسبب له الألم والمعاناة بسبب الآثار الجسدية والنفسية والاجتماعية المترتبة عنها كما يلي<sup>103</sup>:
- (1) **الأثر الجسدي:** قد يترتب عن الحوادث والأمراض المهنية آثار غير مستحبة على العامل، مثل الإصابة بعجز جزئي أو كلي، الإصابة بمرض مزمن....، وغيرها من الإصابات التي تكلف العامل معاناة كبيرة لا يساويها أي تعويض.
  - (2) **الأثر النفسي:** تنعكس الحوادث والأمراض المهنية على الحالة النفسية للعامل وعلى معنوياته، فهو يشعر بخوف دائم لأنه يمارس أعماله في بيئة مليئة بالأخطار التي تهدد صحته، حياته ومستقبله.
  - (3) **الأثر العقلي:** العقل السليم في الجسم السليم مقولة يعرفها غالبية الناس، فتزايد ضغوط العامل يعرض العامل للقلق والاكتئاب وبالتالي فقدان القدرة على التركيز والتفكير بشكل صحيح.

<sup>103</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل لنشر، عمان، 2005، ص 575-576.

4) **الأثر الاجتماعي:** ان الأضرار الصحية، الإعاقات،  
لأمراض المزمنة، الوفيات... الخ تحدث انعكاسات  
سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية، فوفاة  
عامل يعيل أسرة أو إصابته بعجز دائم يجعل  
أفراد أسرته في ضياع وهذا الأثر لا يستهان به في  
المجتمع.

## ب. الاعتبار الاقتصادي:

يستدعي الاعتبار الاقتصادي ضرورة الاهتمام بالصحة  
والسلامة المهنية لما لها من انعكاسات على المؤسسة  
وعلى الاقتصاد الوطني كما يلي:

1) **بالنسبة للمؤسسة:** يترتب عن الحوادث والأمراض  
المهنية آثار عديدة، تؤدي إلى انخفاض إنتاجية  
المؤسسة، وارتفاع تكاليف التشغيل المباشرة  
والغير المباشرة فيها. هذه الأخيرة التي تعد  
عبئا ماليا واهتلاكا غير عادي لعناصر الإنتاج،  
مما يؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة  
وعلى ربحها، كما يهدد بقائها مع مرور الزمن.

في إحدى الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة  
الأمريكية، لمعرفة دافع إلى التخفيض معدل التكرار  
الحوادث والأمراض المهنية، تبين انه يتمثل أساسا  
في تخفيض التكاليف المترتبة عنها. حيث أجاب 98 %  
من الذين شملهم الاستقصاء ان دوافع الإدارة العليا  
لتأييد البرامج الوقائية، يتمثل في تخفيض تكاليف  
التشغيل<sup>104</sup>.

2) **بالنسبة للاقتصاد الوطني:** انخفاض الإنتاج في  
المؤسسات، زيادة الوقت الضائع، زيادة تعويضات  
الحوادث والأمراض، فقدان اليد العاملة المدربة  
والماهرة...، كلها عوامل تؤثر على الناتج  
الوطني الخام وبالتالي على الاقتصاد الوطني لأي

<sup>104</sup> محمود عبد المولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984، ص195.

بلد. فالاهتمام الآن بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار، ضرورة لنمو وتقدم البلد.

على سبيل المثال عام 1947، سجلت في الولايات المتحدة الأمريكية إصابة مليون عامل وقتل (17000) في مجال الصناعة، أما الخسائر من جراء ذلك فقدرت ب (5000) مليون دولار. كما قدرت تكاليف الحوادث والأمراض المهنية في إنجلترا سنة 1984 ب (1200) مليون جنيه إسترليني، أي ما يعادل 7.8% من الجمالي الناتج القومي<sup>105</sup>.

### ت. اعتبارات أخرى:

توجد اعتبارات أخرى تستدعي الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، كما لها من آثار على أرباح المؤسسة وعلى قدرتها على البقاء رغم صعوبة تقييمها ماديا ومن أهم هذه الاعتبارات<sup>106</sup>:

#### 1) **تخفيض معدل دوران العمل:** الاهتمام بالصحة

والسلامة المهنية عموما شعورا لدى العمال بأهميتهم، وأنهم ليسوا مجرد أداة تستعملهم الإدارة لتحقيق أهدافها، ما يؤدي إلى ارتفاع معنوياتهم وزيادة رضاهم و بالتالي تقليل تركهم لمناصب عملهم

#### 2) **تخفيض معدلات الغياب:** تحسين ظروف العمل

والتقليل من حوادث والأمراض المهنية يؤدي إلى تخفيض عدد الأيام التي بتغييبها العامل عن العمل

#### 3) **تحسين سمعة المؤسسة وعلاقتها العامة:**

الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى خلق سمعة جيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، ويؤدي إلى تحسين علاقاتها العامة، مما يجعلها تتمتع بالقدرة على الاحتفاظ بأفضل الكفاءات و القدرة على استقطابها.

<sup>105</sup> وفية أحمد الهنداوي، مرجع سابق، ص48.

Shimon dolan et autres, opt.cit,p554.<sup>106</sup>

#### IV. الصحة والسلامة المهنية في التشريع:

نتيجة لارتفاع حوادث والأمراض المهنية سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن، وأولى التشريعات تفتيش العمل كان في النمسا سنة 1772 وفي بريطانيا 1802، وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها ، إذ أصدر عام 1841 بفرنسا فقانون يهدف إلى حماية الأطفال ، ومنع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة وظهر على إثره قانون آخر سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال والنساء والعمل على إيجاد هيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة .

كما صدر في فرنسا قانون السلامة المهنية سنة 1945 ، وظهر صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر ، يمنح التعويضات المستحقة أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970 "ويليامز ستا يجز" للصحة والسلامة المهنية وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر<sup>107</sup>.

إضافة إلى الجهود المبذولة من طرف كل دولة ، هناك جهود دولية برزت في إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل: منظمة الصحة العالمية، الجمعية للضمان و التأمينات الاجتماعية، الاتحادات الدولية.....، وتخص بالذكر منظمة العمل الدولية، التي تهدف إلى

<sup>107</sup> وفيه أحمد الهنداوي، مرجع سابق، ص20.

حماية العمال عن طريق إجراء البحوث والدراسات وإقرار الاتفاقيات والتوصيات الدولية<sup>108</sup>.

حيث أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات رقم 31 لسنة 1929، وتتعلق بالوقاية من إصابات العمل والاتفاقيات رقم 97 لسنة 1953، الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل حيث توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية، كما أصدرت الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن الخدمات الخاصة بالصحة المهنية في مكان العمل، وكذا اتفاقيات رقم 199 لسنة 1963 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات التي لا تتوفر فيها أجهزة الوقاية، بالإضافة إلى ما صدر من اتفاقيات وتوصيات على المستوى الدولي، فقد اهتمت منظمة العمل العربية كذلك بمجال الصحة والسلامة المهنية، وأهم ما قامت به هو: إصدار اتفاقيتين وتوصيتين، الاتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية وهي مكونة من 20 مادة، التوصية العربية رقم 9 لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية وتتكون من 8 مواد، الاتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل ومكونة من 6 مواد<sup>109</sup>.

## V. الصحة والسلامة المهنية في النظريات الإدارية:

تناولت بعض النظريات الإدارية موضوع الصحة والسلامة المهنية واختلف تحليلها لهذا الموضوع حسب اختلاف وجهة نظر كل مفكر.

### أ. نظرية سلم الحاجات لماسلو:

تقوم هذه النظرية على أساس تعدد حاجات الانسان و ان عملية إشباع الحاجة من الحاجات يؤدي إلى

<sup>108</sup> نفس المرجع السابق، ص 48.

<sup>109</sup> عدنان العابد، الصحة والسلامة المهنية في القانون الدولي والقوانين العربية، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981، ص 17-18.



السعي لإشباع حاجة أخرى ، و قد قسم "ماسلو" هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تدرج حسب أهميتها ، تبدأ بالحاجات الطبيعية كالطعام، اللباس ، السكن ،... الخ، تم تليها في الأهمية احتياجات الأمن و الحماية ، فشعور الانسان بالأمن و الحماية من المخاطر أيا يكون نوعها يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية و غيرها تم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العالقات مع الزملاء .

يرى بعض العلماء ان حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الانسان العامل و أقواها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة 70% من هذا التقييم، و بعض العلماء يرون ان التقييم يقوم على أساسين هما الحاجة الأولية،تتضمن الحاجات الطبيعية و حاجات الأمن ، و أخرى ثانوية تشمل باقي الحاجات ، ما يعكس أهمية الأمن و السلامة ففي هذه النظرية<sup>110</sup>.

## ب. نظرية العاملين لهزبرغ :

حسب هذه النظرية تقسم حاجات الانسان إلى<sup>111</sup> :

**1) مجموعة العوامل الخارجية :** و هي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه، وتسمى العوامل الصحية مثل : سياسة المؤسسة ، الإدارة ، الاعتراف بالعامل، ظروف العمل ، مستوى العلاقات مع الرؤساء و المرؤوسين في المركز الاجتماعي ، الأمن الوظيفي و الحياة الشخصية ، يؤدي إلى عدم وجود هذه العوامل إلى الأشياء و عدم رضي العاملين ، إذا نظرنا لهذه العوامل نجدها جميعا تصب في إطار الصحة و السلامة النفسية و

<sup>110</sup> علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية، وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل-الجزائر  
مركب شلغوم العبد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص28.

<sup>111</sup> نفس المرجع السابق، ص28-29.

الاجتماعية إضافة إلى الصحة و السلامة الجسدية للعامل خاصة في بند ظروف العمل.

## 2) مجموعة العوامل الدافعة : و هي العوامل التي

تتعلق بالعمل نفسه و توفيرها يؤدي إلى رضا العامل مثل : تحدي العمل ، الإنجاز ، الاعتراف بجهود الفرد، التقدم ، النمو في العمل والمسؤولية ، هذه العوامل كذلك لها تأثير على صحة و سلامة الفرد و ان كانت بطريقة غير مباشرة ،طبقت هذه النظرية في الكثير من الدراسات ، و كانت نتائجها ان الأفراد يشعرون بدرجة عالية من الرضا أي الاطمئنان و الأمان و كانوا أكثر إنتاجية و اقل عرضة للحوادث .

## ت. نظرية التنظيم الإداري "فايول" :

في محاولة تنظيم العمل الإداري، قسم "فايول" العمليات (les opérations)

لمختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف، يعتمد بعضها على بعض و هي: الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية، الوظيفة المحاسبية، الوظيفة الإدارية.

ويعد "فايول" ، احد الأوائل الذين أشاروا مباشرة إلى أهمية التي يجب ان تاخذها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك ان تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية و المادية المتاحة ، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية .

ان مساهمة "فايول" هذه نقلت الوظيفة الأمنية ، إلى اهتمام يدافع عن التشريعات العمالية إلى وظيفة فنية ضرورية في المؤسسة ، لا تقل أهمية عن الوظائف الآم (أي الإنتاج و المالية...) <sup>112</sup>.

<sup>112</sup> نفس المرجع السابق، ص29.

### ث. النظريات الإنسانية:

ازداد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بلد الثورة الصناعية و ما صاحبها من مشاكل فقد كان ينظر للعامل على انه آلة دون اعتبار لمشاعره الإنسانية غير ان هذه النظرة تغيرت بفعل المدارس و الاتجاهات الإدارية و الفلسفية، التي نادت باحترام الإنسانية العامل ، و من أهم روادها "التون مايو".

كانت دراسة "التون مايو" و فريقه تجربة "هاوتون" منصبة على دراسة ظروف العمل المادية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية للعمال ، و هذا دليل على الاهتمام بصحة و سلامة العمال لان ظروف العمل المالية تعد قسما من هذا المجال.

وبالرغم من ان التجربة لم تكن من تحديد العلاقة مباشرة بين ظروف العمل المادية و الكفاءة الإنتاجية ، إلا أنها توصلت إلى حقائق كثيرة كان لها اثر كبير في تقييم العديد من المفاهيم تمثلت في اكتشاف وجود العلاقات الإنسانية و التنظيمات الغير الرسمية لها اثر على صحة و سلامة كفاءة العمال ، إذ تمثلت العلاقات الإنسانية و الاتصالات قسما هاما من بيئة العمل، ما يؤكد تناول هذه النظرية لموضوع الصحة و السلامة المهنية<sup>113</sup>.

### VI. جهاز الصحة والسلامة المهنية:

تؤكد اغلب القوانين على إنشاء جهاز خاص بالصحة و السلامة المهنية، غير ان تنظيمه يختلف من مؤسسة إلى أخرى ، إذ يتحدد تبعا لظروف كل مؤسسة حجمها ، طبيعية نشاطها ...، فقد تتم عملية الإشراف على الصحة و السلامة المهنية بواسطة صاحب

<sup>113</sup> نفس المرجع السابق، ص30.

العمل أو رئيس كل قسم أو مشرف ، ويتم عادة في المؤسسات الصغيرة ، أما المؤسسات المتوسطة و الكبيرة فإنها ترى انه من الأفضل ان تنشئ قسما خاصا بهذه المسؤولية في شكل إدارة مستقلة أو مصلحة تابعة لإدارة معينة<sup>114</sup>.

## أ. قسم الصحة و السلامة المهنية:

### 1) التنظيم الإداري لقسم الصحة و السلامة المهنية

: تختلف الجهة الإدارية التي يمكن ان يكون تابعا لها قسم الصحة و السلامة المهنية ، عموما يمكن ان تبع هذا القسم إلى احد الجهات التالية<sup>115</sup> :

✓ الإدارة العليا : يلحق قسم الصحة و السلامة المهنية مباشرة بالإدارة العليا و هذا قصد تدعيم جهوده مباشرة في المؤسسة ، و بالتالي سيكون هذا القسم عبارة عن إدارة رئيسية في المؤسسة كباقي الإدارات .

✓ الموارد البشرية : ترى بعض المؤسسات انه من الأفضل ان يكون قسم الصحة و السلامة المهنية في شكل مصلحة تابعة لإدارة الموارد البشرية ، و ذلك باعتبار ان حوادث العمل و الأمراض المهنية مرتبطة ارتباطا قويا بالعامل ، و ان من المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية اختيار و توعية و تدريب العمال بما يساعد على التقليل الحوادث و الأمراض المهنية .

✓ إدارة الإنتاج : يلحق أحيانا قسم الصحة و السلامة المهنية بإدارة الإنتاج و التي تهتم بتفتيش و صيانة معدات الإنتاج ، و توفير الظروف المادية الملائمة في المؤسسة .

عاطف محمد عبيد، حمدي فواد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974، ص 488-489.114  
نفس المرجع السابق، نفس الصفحات.115

## (2) مهام قسم الصحة و السلامة المهنية: يقوم

بالمهام الأساسية التالية<sup>116</sup>:

- ✓ مهمة البحث: تعد أهم وظيفة فهي تهدف إلى جمع المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة واقع الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة إذ يقوم بتحليل أسباب و حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- ✓ مهمة عملية: تقوم من خلالها بالتفتيش و المراقبة و التحقق من سلامة المكان و آلات الإنتاج، وتنظيم وتنشيط حملات نشر الوعي الوقائي لدى العمال، العناية بالاختيار المهني للعمال و تدريبهم.
- ✓ مهمة تنسيقية: التنسيق مع لجنة الصحة و السلامة المهنية، طبيب العمل، مختلف أقسام إدارة المؤسسة، النقابة أو ممثلي العمال، التنظيمات الخارجية المهنية بهذا المجال كهيئة للضمان الاجتماعي.

### ب. مشرف الصحة و السلامة المهنية:

يتولى رئيس كل قسم من المؤسسة، الإشراف على الصحة و السلامة المهنية في القسم الذي يراسله، و عادة ما ينصح بوجود مشرف متخصص توكل إليه جميع المهام و خاصة المؤسسات الصغيرة، أما في المؤسسات التي تحتوي على مصلحة الصحة و السلامة المهنية فان المشرف يتولى رئاسة المصلحة، إذ يقوم بالعديد من المهام و يتوقف إلى حد كبير نجاح أو فشل هذه المهام<sup>117</sup>.

#### 1. واجبات مشرف الصحة و السلامة المهنية: تقع على

المشرف عدة مسؤوليات منها:

- ✓ إجراء الدراسات الاجتماعية، النفسية و الصحية للعامل، متابعة الكشوف الطبية، تقسيم العمال إلى فئات حسب السن و نوع العمل...

<sup>116</sup> عاطف محمد عبيد، مرجع سابق، ص 488-489.  
نفس المرجع السابق، ص 488. <sup>117</sup>

- ✓ إجراء دراسات حول نوع المواد المستخدمة ،  
تأثيرها على صحة العمال، كيفية تداول المواد  
الضارة و تخزينها، التخلص منها.
- ✓ دراسة وقائية للآلات، مراقبة أعمال الصيانة.
- ✓ دراسة بيئة العمل و التغييرات الحاصلة فيها و  
كيفية تحسينها.
- ✓ توصيف الوظائف و تحليلها و تحديد الاحتياجات  
اللازمة من العمال المناسبين.
- ✓ دراسة الوسائل الوقائية و مدى ملائمتها للعمال.
- ✓ المساهمة في إعداد الإحصاءات، إعداد البرامج  
التدريبية، إعداد برامج الصحة و السلامة  
المهنية<sup>118</sup>.

## 2. الشروط الواجب توفرها في مشرف الصحة والسلامة

- المهنية:** لأداء المشرف بكفاءة عالية و يجب ان تتوفر فيها جملة من الصفات أهمها<sup>119</sup>:
- ✓ الصفات الشخصية : من هذه الصفات ان تكون له  
خبرة سابقة بالعمل و طرق الأداء السليمة ، ان  
يكون دائم الحركة داخل المؤسسة ، ان تكون له  
القدرة على استمالة الأشخاص و التعامل معهم و  
تحفيزهم على احترام القواعد و التعليمات....
  - ✓ بالمعرفة المتخصصة : يجب ان يكون ملما بالأساليب  
الفنية و بمبادئ الصحة و السلامة المهنية في  
بيئة العمل، و يمكن له تدعيم هذه المعرفة  
بالمواظبة على حضور المحاضرات المتخصصة و الاطلاع  
على المقالات و الكتب و حضور المؤتمرات، كما يجب  
على المشرف معرفة الجوانب الهندسية و قراءة  
الرسومات و التصميمات و كذا المعلومات  
السيكولوجية التي تمكنه من تحيلي و تفسير  
سلوكيات العمال ، كما يجب ان يكون ملما  
بالمبادئ الإدارية و التنظيمية ، المحاسبة ، و

<sup>118</sup> محمود دياب العقابلية، مرجع سابق، ص 177-178.

<sup>119</sup> عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، إسكندرية، 2002، ص 643-645.

عمليات المؤسسة و توظيف في علاقاته و اتصالاته  
بمختلف أقسام الإدارة .

### ت. لجنة الصحة و السلامة المهنية :

تعد لجنة الصحة و السلامة المهنية إحدى الوحدات  
الرئيسية و الفعالة التي تعمل المؤسسة من خلالها  
على ترقية مستوى الصحة و السلامة المهنية من خلال  
التنسيق الجيد بين مختلف الأطراف المعنية بالصحة  
و السلامة ، و غالبا ما يكون إنشائها إجباريا  
بمقتضى القانون الذي يؤكد على ان تؤسس لجان  
متساوية الأعضاء للصحة و السلامة المهنية على  
مستوى كل مؤسسة يعمل بها أكثر من 50 عاملا<sup>120</sup> .

#### (1) تنظيم لجنة الصحة و السلامة المهنية:

يتوقف تنظيم لجنة الصحة و السلامة المهنية على  
خصائص المؤسسة من حيث حجمها ، عدد الأقسام  
الإنتاجية ، عدد العمال بها ، عدد وحداتها  
... كما يلي<sup>121</sup>:

- **على مستوى المؤسسة** : توجد على مستوى المؤسسة  
لجنة رئيضية يرأسها المدير العام أو احد نوابه  
و تضم في عضويتها كلا من :

- ✓ . المدير الفني للمؤسسة .
- ✓ . مدير قسم الصيانة .
- ✓ . مشرف الصحة و السلامة المهنية .
- ✓ . طبيب المؤسسة .
- ✓ . ممثل عن مختلف الإدارات و أقسام الإنتاج .
- ✓ . ممثلي عن العمال .

- **على مستوى قسم الإنتاج** : يمكن للمؤسسات التي  
تحتوي على عدد من الأقسام الإنتاجية ان تنشئ فروعاً

<sup>120</sup> Pierre Remelaer, gestion ressources humaines , Armand colin édition, paris, 1993, p :265.

<sup>121</sup> أحمد ناجي عوض، عبد الرزاق الخاطب، الصحة والسلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط : سلسلة الثقافة العاملة، مطبعة المتوسط بغداد،  
عدد 4 دون تاريخ، ص 250-251.

للجنة على مستوى كل قسم بحيث يضم كال فرع ما يلي :

- ✓ . رئيس القسم الإنتاجي الذي يتولى رئاسة هذا النوع.
- ✓ . مهندس الوقاية للقسم .
- ✓ . مشرف الإنتاج أو ملاحظو العمل.
- ✓ . طبيب المؤسسة .
- ✓ . ممثلين عن العمال.

**-على مستوى وحدات المؤسسة:** في حالة ما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة و وحدات مستقلة أو مختلفة بسبب طبيعة العمل القائم فيها ، ينشئ في كل وحدة من الوحدات لجنة فرعية للصحة و السلامة المهنية .

## (2) مهام لجنة الصحة والسلامة المهنية:

تتمثل أهم مهامها في ما يلي<sup>122</sup>:

- ✓ . وضع السياسة الواجب إتباعها بغية التحكم في أخطار العمل والوقاية منها.
- ✓ . متابعة تنفيذ برامج الصحة والسلامة المعتمدة من طرف المؤسسة .
- ✓ . إعداد ميزانية اللازمة للوقاية ، إضافة إلى ضبط النفقات التي تستدعيها الحوادث والأخطار الطارئة .
- ✓ . دراسة وفحص التقارير والتوصيات المرفوعة إليها، مع تقديم المقترحات والتوصيات اللازمة لمنع تكرارها .
- ✓ . إقرار التغييرات الجوهرية في الهيكل التنظيمي لقسم الصحة والسلامة بالمؤسسة .

122 أحمد عبد الغفار، مرجع سابق، ص 648.



## خلاصة :

وفي الأخير نستنتج أن موضوع الصحة والسلامة المهنية يعد من المواضيع الهامة التي تستدعي اهتمام العديد من دول العالم والمؤسسات الصناعية ، لمل لها من أثر كبير على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية وعلى اقتصاد أي بلد لسبب الآثار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتي تلحق الضرر بمختلف عناصر الإنتاج وعلى رأسها العنصر البشري.

# الفصل السادس

## الأمن الصناعي

- تمهيد.

1. مفهوم الأمن الصناعي.
2. برامج الأمن الصناعي.
3. أهداف الأمن الصناعي.
4. أهمية الأمن الصناعي.
5. تشريعات الأمن الصناعي.

- خلاصة .

تمهيد:

يعتبر العنصر البشري داخل أي مؤسسة كانت بمثابة استثمار ناجح تحاول من خلاله المؤسسة تحقيق أهدافها والرفع من أدائها ومردوديتها، لهذا اهتمت المؤسسات باختلافاتها للاهتمام بهذا المورد والمحافظة عليه وعلى سلامته من الأخطار التي يتعرض لها عند القيام بأعماله كالإصابة بحوادث العمل والتي قد تؤدي بحياته في غالب الأحيان، أو يتعرض إلى عجز كلي أو جزئي في أحيان أخرى. لهذا عملت المؤسسة ولا سيما الصناعية منها للاهتمام به عن طريق وضع برامج وتدابير من شأنها أن تقلل من الأخطار التي يتعرض لها العامل أثناء أدائه لعمله، من هنا جاء اهتمام قادة المؤسسات بتبني سياسة الأمن الصناعي كوسيلة لضمان سلامة العمال.

## I. مفهوم الأمن الصناعي:

هناك تضارب واختلاف في مفاهيم الأمن الصناعي كل حسب تخصصه وميدانه مما جعل من الصعب إدراجه ضمن مفهوم واحد شامل وفيما يلي عرض لبعض المفاهيم.

عرفه البعض على أنه "تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنية"<sup>123</sup>.

وقد عرفه البعض الآخر على أنه "أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات والتي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلاقىها لما تضيفه من أعباء علا نفقات الإنتاج، التي يجب الحد منها، وما تسببه من فقدان بعض العمال المهرة المدربين في حوادث العمل....."<sup>124</sup>

كما عرفه البعض على أنه "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل، لجعلها مؤمونة وصحية بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث،

<sup>123</sup> محمد عبد السميع عالي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة، مصر، 1973، ص 7.  
<sup>124</sup> عز الدين الفراج وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والاسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979، ص 6.

ولاتنشأ عنها أمراض مهنية أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية والبشرية"<sup>125</sup>.

نجد أن الباحثين والكتاب قد حاولوا إعطاء تعريف موحد وشامل للأمن الصناعي ومن بين تلك المحاولات ذكّر تعريف "محمد عبد السميع علي" والذي عرفه على أنه "تحقيق سلامة العمال من النواحي النفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية".

كما نذكر تعريف "رستم لطفي" والذي عرفه على أنه "كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والاسعافات والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل"<sup>126</sup>.

## II. برامج الأمن الصناعي:

### أ- عناصر برامج الأمن الصناعي:

برامج الأمن الصناعي لا بد أن تتضمن العناصر الأساسية التالية:

- 1) **الدعم من قبل الدارة العليا:** فمن الضروري أن تكون الإدارة العليا الداعمة الأولى للأمن الصناعي والا فما لها الالفاعلية، وبالتالي الفشل في تقليل من الحوادث ويتمثل دعم الإدارة العليا في عدة جوانب نذكر منها<sup>127</sup>:
  - حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها القائمون على هذه البرامج بحيث تكون الإدارة على دراية بما يحصل وما يحدد من ضوابط عمل في هذه اللقاءات.
  - تؤكد الإدارة من التقارير الدورية الأمن الصناعي.

<sup>125</sup> محمد عبد السميع علي، مرجع سابق، ص 7.

<sup>126</sup> العايب رايح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة المنوري، قسنطننة، 2004-2005، ص 110.

<sup>127</sup> سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 352.

- التفتيش المستمر لحوادث العمل.
- امداد العون لمسؤول الأمن الصناعي فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقاية من الحوادث الصناعية.
- تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: يجب على المؤسسة مهما يكون حجمها أن تولي إلى الشخص مسؤولية الأمن الصناعي والمحافظة على الأفراد والممتلكات على الضياع فمن الممكن أن يكون هذا الشخص اداري أو مهندس الأمن الصناعي.....<sup>128</sup>.

- (2) **هندسة العمل:** وتتمثل في الشروط الهندسية الواجب توفرها في موقع العمل المثلثة في<sup>129</sup>:
- توفير النظافة في أماكن العمل.
  - تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدام أجهزة الوقاية أثناء العمل.

- الحذر من استخدام المواد الخطرة.
- (3) **التعليم والتدريب:** وذلك باعطاء التعليمات والتوجيهات للأفراد فيما يخص الإجراءات الصحية في العمل والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي ويلعب هنا المشرف المباشر دورا هاما في توجيه العاملين وخاصة الجدد منها، وتنبيههم حول ظروف العمل والمخاطر المرتبطة به، وكذا كيفية الوقاية من الحوادث ومن بين وسائل التوعية أذكر ما يلي:

- ✓ اللوائح وملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحتوي على الرسومات وعبارات توضح المخاطر الواجب الاختراس منها، كما تحتوي على إرشادات موجهة للعمال بأخذها بعين الاعتبار ولكي تكون هذه اللوائح في حالة ناجحة لا بد من أن تكون كبيرة وواضحة ومثبتة على الجدران ومن الأحسن بجانب مناصب العمل، كما يجب أن تكون ذات أشكال

<sup>128</sup> يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي المتكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص

.454

<sup>129</sup> سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص 353.

ورسومات جدابة وعبارتها مكتوبة بخط كبير وسهلة  
كي يسهل على الجميع قراءتها<sup>130</sup>.

✓ يمكن أن تكون بصورة منشورات، جرائد،  
مطبوعات... الح، تحتوي على آراء و أفكار  
المختصين الذي يريد من خلالها ابلاغ العمال  
وتتضمن هذه الأخيرة مواضيع وارشادات مختصرة حول  
الأمن والوقاية<sup>131</sup>.

✓ المحاضرات يقوم باعدادها أشخاص ذوي الكفاءة  
والخبرة في ميدان الأمن الصناعي ويلقونها على  
مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف  
إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على تجنب  
المخاطر أثناء مزاولتهم لأعمالهم<sup>132</sup>.

✓ مناقشة تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار  
والمعلومات بين مجموعة من العمال والقائم على  
هذه المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص  
الوقاية والأمن.

✓ اللجنة مجموعة صغيرة من الأفراد مهنتهم التوعية  
الوقائية تكون بقيادة الرئيس المعين أو من بين  
الأعضاء هدفها تقييم برامج الأمن الصناعي  
والتخطيط لطرق جديدة أو إعداد تقرير معين<sup>133</sup>.

### **ب- تخطيط برامج الأمن الصناعي:**

ان بنود الأمن الصناعي نجدها مذكورة في التشريعات  
القانونية الخاصة باجراءات السلامة المهنية للعمال  
داخل المؤسسة حيث تتضمن الإجراءات والقواعد الخاصة  
بالسلامة المهنية التي يجب توفيرها للعنصر البشري،  
ويمكن تلخيص الأسس والقواعد التي تتضمنها القوانين

<sup>130</sup> Institut national d'hygiène et de sécurité article N° 9, statu général du travailleur et prévention des risques  
professionnel, algerie,1985, p 1.

<sup>131</sup> A-R francoise , manuel d'organisation , edtion de l'organisations du travail , France ,p267.

<sup>132</sup> Jakie boisselier et gerard boué,paratique de securite dans l'entreprise ,les editions d'organisations ,  
France ;1977 ,p 24.

<sup>133</sup> دقيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى العمال المنقدين و علاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم النفس و علوم التربية،  
جامعة منتوري قسنطينة ، 2006، ص 27-28.

والأنظمة والتي يمكن اعتبارها من أسس التخطيط  
لبرامج الأمن الصناعي ومنها<sup>134</sup>:

- 1) العمل على وضع المواصفات خاصة بالسلامة المهنية لعمالها من الأدوار بالغة الأهمية، فهي تسعى إلى التحكم في العوامل الكامنة من وراء حوادث العمل، بالإضافة إلى البحث من الطرف الكفيلة لإزالة المخاطر بشتى أنواعها والتي تنعكس على المؤسسة والعامل في آن واحد، فهي بذلك تسعى إلى حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية.
- 2) تنظيم العمل عن طريق وضع شروط من شأنها توفير بيئة عمل نظيفة خالية من مسببات الحوادث.
- 3) تحديد ساعات العمل اليومية ومنح فترات الاستراحة خلال العمل.
- 4) اختيار موقع المصنع: ان اختيار الموقع المناسب للمصانع مع مراعاة الشروط والمقاييس الواجب توافرها فيه كلها عوامل من شأنها أن تساهم بخفض التكاليف التي تنجم عن سوء التصميم مستقبلا.
- 5) الرعاية الطبية: تقديم الإسعافات الأولية للفحوص الدورية والمعالجة الطبية وتطبيق نظام دقيق للإحصاء.

### III. أهداف الأمن الصناعي:

- للأمن الصناعي أهداف يسعى لتحقيقها الساهرون على رأس المؤسسة الصناعية، وتتمثل أهدافه فيما يلي<sup>135</sup>:
- ✓ بالدرجة الأولى الوقاية من المخاطر المؤدية إلى الحوادث.
  - ✓ حماية العنصر البشري من الإصابات.
  - ✓ حماية الخبرات وتنميتها.

134

135 سهيلة محمد عباس، مرجع سابق، ص 347

- ✓ توفير معدات الوقاية الشخصية بكافة أشكالها وأنواعها.
- ✓ توفير الجو المهني السليم من حيث الإضاءة والرطوبة والحرارة.... المريحة للعامل.
- ✓ الحفاظ على مقومات المادية للمؤسسة وتفادي تلفها وضياعها.
- ✓ توعية العمال على اتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي.
- ✓ بث الأمن والطمأنينة في نفوس العمال أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع التي تنتابهم.

#### IV. أهمية الأمن الصناعي:

تتمثل أهمية الأمن الصناعي في<sup>136</sup>:

- أ. تقليل تكاليف العمل: تعمل الإدارة السليمة على حل مشاكل حوادث العمل واصاباته عن طريق وضع برامج وقائية من شأنها التقليل من الحوادث ، وبذلك تكون المؤسسة قد قلصت من التكاليف الناتجة عن حدوثه والمتمثلة في التعويضات التي تقدمها للعمال وأسرهم من بعدهم ، وكذا تعطل العملية الإنتاجية.
- ب. توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: ان أي إدارة كانت تسعى إلى توفير بيئة عمل سليمة خالية من مسببات المخاطر التي تؤدي إلى ضرر العاملين بها، بالإضافة إلى التقليل من الآثار النفسية الناجمة عنها.
- ت. توفير نظام عمل مناسب: من خلال توفير الأجهزة والأنظمة و المعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.
- ث. تدعيم العاقبة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلف الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية



للسمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين هذه السمعة ينتج عنها استقطاب أفراد ذوي كفاءة والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

## ٧. تشريعات الأمن الصناعي وبعض الهيئات الوصية

### عنها:

#### أ. تشريعات الأمن الصناعي:

ان الصراع الذي كان قائما بين العمال وأرباب العمل خلال القرن 19 قد أسفر عنه عدة تشريعات منصفة للمبادئ الإنسانية، ومن بين هذه التشريعات نجد منع الرق وتشريع العمل والعمال، وقد كانت ألمانيا السباقة في توفير حق علاج العامل من حوادث العمل.

فأصدرت عام 1982 قانون حول الحوادث ضد أصحاب العمل، وقد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام 1998، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية عام 1911.

وقد تنتج عن ذلك منظمة الدولية ومن بين التوصيات التي أصدرتها لصالح العمال والعمل نذكر ما يلي<sup>137</sup>:

- الاتفاقيات رقم 24 الخاصة بالتأمين الصحي لعمال الصناعة عام 1927.
- الاتفاقيات رقم 97 الخاصة بالرعاية الطبية للعمال.
- التوصية رقم 97 الخاصة بحماية العمال في أماكن العمل.

#### **- الحماية والأمن والوقاية في التشريع الجزائري:**

لقد أولى المشرع الجزائري الاهتمام الكبير بمسألة الحماية والوقاية من الأخطار وحوادث العمل،

<sup>137</sup> عز الدين فراخ و اخرون ، مرجع سابق ، ص 32.

والأمراض المهنية ، من خلال تخصيص له جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي، حيث خصص لها الباب الثالث من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد 241 إلى 302 كما نظمتها المواد من 13 إلى 15 من القانون الأساسي العام للعمال، ثم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 89/11 والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83/13.

وقد أصدر القانون 88/07 بتاريخ 26 جانفي 1998 المتعلق بالوقاي الصحية والأمن وطلب العمل الذي تشير المادة الخامسة منه على أنه يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها.

كما تضمنت المادة السابعة تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل الزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب إنجازها<sup>138</sup>.

## ب. بعض الهيئات الوصية على الأمن الصناعي:

(1) على المستوى الدولي<sup>139</sup>:

- منظمة العمل الدولية :

- ✓ إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي.
- ✓ جمع دراسات الفنية والعمل على نشرها.
- ✓ تقديم مساعدات الفنية للحكومات ومدتها بالخبراء والأجهزة والمعدات.
- ✓ تقديم المساعدات لمنظمات السلامة الوطنية والنقابات في البلدان المختلفة.

<sup>138</sup> عز الدين فراخ و اخرون ، مرجع سابق ، ص 33-35.

<sup>139</sup> زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس عابدين، 2006، ص 25-256.

- ✓ إدارة المراكز الدولية للمعلومات تعني بالصحة والسلامة المهنية.
- **هيئة الصحة العالمية :**
- ✓ اصدار النشرات التي تعني بالصحة والسلامة المهنية.
- ✓ اتخاذ قرارات التي يجب أن تعتبر في حكم التوصيات التي سترشد بها معظم الدول.
- ✓ امداد الدول بما تحتاجه من معونات فنية وذلك عن طريق المعونة التي تقدمها هيئة الأمم المتحدة.
- **وكالة الطاقة الذرية:**
- ✓ العمل على توفير أسس الوقاية من مخاطر الاشعاعات الذرية.
- ✓ التنسيق مع هيئة الأمم المتحد في أمور الوقاية والأمن.
- الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب، هندسة ، علوم) :
- ✓ وضع الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية.
- ✓ البحث في ظروف بيئة العمل الداخلية لواقع العمل المؤثرة على المجتمع.
- ✓ البحث في المخاطر الشائعة في مجال طب الصناعات، الصحة المهنية.
- (2) **على المستوى المحلي<sup>140</sup>:**
- **المعهد الوطني للنظافة والأمن:**
- ✓ العمل على توفير الأمن للعمال داخل المؤسسات.
- ✓ توعية الإطارات المختصة في الأمن والوقاية وذلك بتنظيم ملتقيات وندوات.
- **المعهد الوطني للأمن الصناعي بالجزائر العاصمة:**
- ✓ العمل على تقديم تعليمات هامة حول الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل عن طريق المجالات

<sup>140</sup> عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم، نماذج ونظريات، منشورات جامعة قار بونس، المجلد الأول، ط1، ليبيا، 1995، ص 294.

والدوريات التي تبعتها إلى كل المؤسسات  
الموجودة على مستوى القطر الجزائري.

- **وزارة الصناعة:** والتي تهتم ب:

✓ المراقبة المتكررة الخاصة بالأمن الصناعي داخل  
المؤسسة.

✓ اصدار المجلات الخاصة بمجال الأمن الصناعي.

✓ القيام بدورات تدريبية تهدف إلى تعليم وارشاد  
العمال فيما يخص استعمال وسائل الأمن الصناعي  
للتخفيف من الحوادث والأمراض المهنية.

- **النقابات:** والتي تعمل على:

✓ التنسيق بين عدة هيئات مثل وزارة الصحة والعمل  
، رجال الحماية المدنية، وزارة الاعلام، وزارة  
الثقافة بهدف توعية وتثقيف العمال فيما يخص  
وسائل الأمن الصناعي لتجنب الأخطار المهنية.

### خلاصة:

نستنتج من خلال ما ورد في هذا الفصل أن الأمن  
الصناعي دور مهم داخل المؤسسة وخصوصا الصناعية  
منها، لما له من فعالية تعود على الفرد (العامل)  
والمؤسسة بالإيجاب، لذا نجد أن الدولة قد أولت  
اهتماما كبيرا بالأمن الصناعي وجندت له العديد من  
الهيئات والمراسيم التي من شأنها النهوض به  
ونظيقه، فهو يساهم في الحفاظ على المورد البشري  
في المرتبة الأولى والذي يعتبر محور العملية  
الإنتاجية وسببا في استمراريتها والحفاظ أيضا على  
المورد المادي الذي يعود على المؤسسة والاقتصاد  
الوطني للبلاد بالفائدة.

الجانب التطبيقي

# الفصل السابع

## منهجية الدراسة

1. تعريف ميدان الدراسة.
2. مجتمع وعينة الدراسة.
3. حدود الدراسة.
4. منهج الدراسة.
5. أدوات الدراسة.

## I. التعريف بميدان الدراسة:

### 1- تقديم مؤسسة تيبكس لصناعة وإنتاج الأنابيب البلاستيكية:

تيبكس هي شركة رائدة في مجال نقل السوائل وهي ديناميكية نشطة ذات مسؤولية محدودة تنتمي إلى المجموعة «AMRY INDUSTRY» عمري للصناعة"، وتقوم الشركة بتصنيع وإنتاج الأنابيب البلاستيكية PVC وPE لشبكات الصرف الصحي والغاز وامتدادات مياه الشرب والتي تستعمل كأنابيب للغاز ومياه الشرب والري. وكذلك تقوم بتسويق منتجاتها ويبلغ رأسمالها 76800 مليون دينار جزائري وعدد موظفيها 188 موظفا.

### 2- تاريخ شركة تيبكس:

تأسست شركة تيبكس في عام 1985، وهي نشطة في مجال إنتاج الأنابيب البلاستيكية PVC وPE. تشمل أساسا مجالات استخدام منتجاتها المجالات الهيدروليكية، الري، التوزيع الفردي لمياه الشرب، نقل وإيصال شبكات الغاز، البناء والصناعة.

### الموقع الجغرافي للشركة:

شركة تيبكس لديها موقع إنتاج واحد يقع في بئر الجير ولاية وهران ومكاتب الاتصال التي تعتبر

مسؤولة عن تسويق منتجات الشركة تقع في شمال ووسط الجزائر.

### 3- أهداف الشركة:

هدف الشركة هو تلبية احتياجات الأنابيب البلاستيكية PVC وPE الناجمة عن خطط التنمية الوطنية، وخاصة بالنسبة لقطاعات الزراعة، الهيدروليك والطاقة.

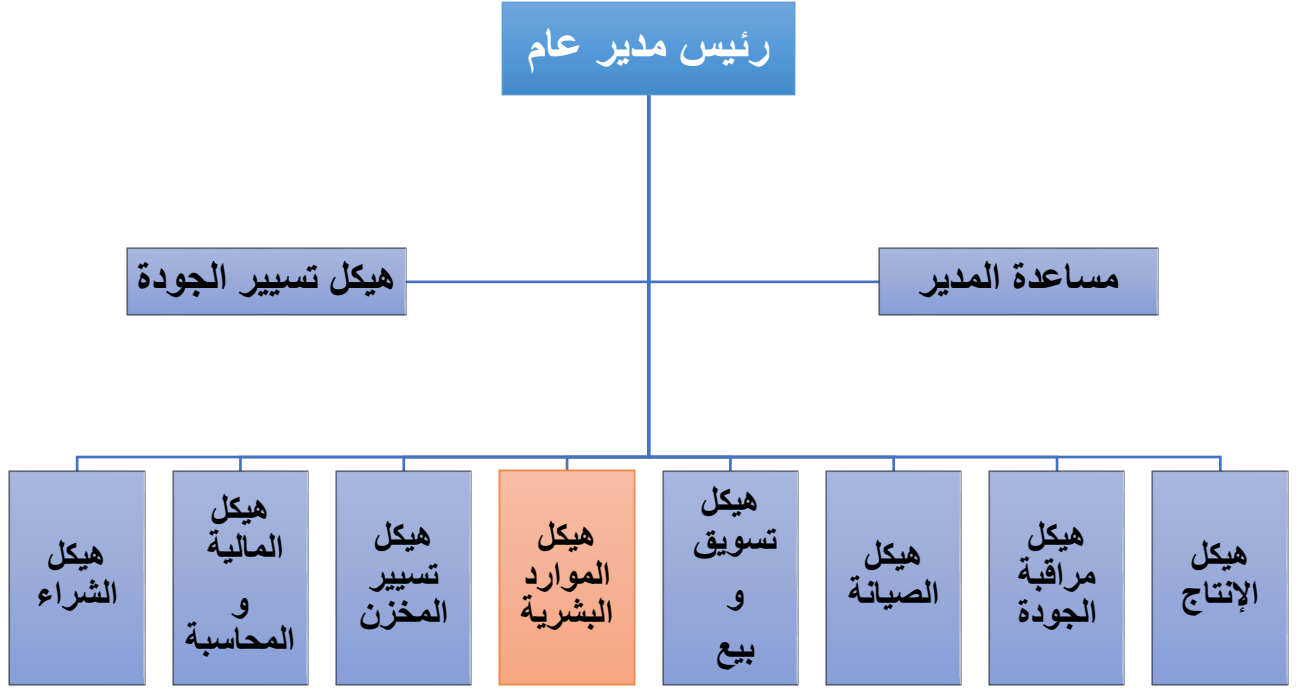
لدى شركة تيبكس مختبر مجهز بأدوات قياس ومراقبة الجودة لتنفيذ جميع الاختبارات المطلوبة والمفروضة من قبل المعايير التي تحكم مجال استخدام هذه المنتجات (الاختبار الهيدروستاتيكي، قوة الشد...).

تعلق شركة تيبكس أهمية كبيرة على جودة المنتجات المصنعة وهذا لتلبية متطلبات شركائها وعملائها. فبهذه المنظورة، التزمت بتحسين نظام تسييرها للجودة.

وضعت شركة تيبكس في مركز مخاوفها متطلبات، توقعات ورضا عملائها. بما يجعلها في استماع دائم، لا سيما من خلال الاستجابة السريعة لاحتياجاتهم وبمساعدة دائمة لشركائها وعملائها.



#### 4- الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



#### II. مجتمع وعينة الدراسة:

##### 1- مجتمع الدراسة:

يبلغ عدد عمال المؤسسة الوطنية تيبكس لصناعة وانتاج الأنابيب البلاستيكية بوهران 188 عامل يعملون على شكل دوريات، تكونت عينة الدراسة من 40 عامل اختيروا بطريقة عشوائية من مختلف ورشات المؤسسة.

##### 2- عينة الدراسة:

بغية الحصول على آراء مختلف الأفراد العاملين بتنوع مستوياتهم التعليمية، وخبراتهم الميدانية، وعلى اختلاف أعمارهم، فقد قمنا باختيار عينة

عشوائية بواقع 21% من المجتمع الأصلي للدراسة أي ما يعادل 40 عامل من المجتمع الكلي، هذه النسبة توفر لنا الامكانية والقدرة على تعميم النتائج المتوصل اليها على مجتمع الدراسة ككل.

وتجدر الإشارة إلى أن عدد الاستثمارات التي تم توزيعها على عمال المؤسسة كانت أربعون استثماراً، تم استرجاعها ومعالجتها كلها، وقد حاولنا التبسيط قدر الإمكان في صياغة عبارات الاستبيان.

### III. حدود الدراسة:

لقد أجريت الدراسة في المؤسسة الوطنية لإنتاج وصناعة الأنابيب البلاستيكية لتوزيع مياه الشرب والصرف الصحي والغاز الطبيعي، وقد حددت هذه الدراسة في إطار زمني مدته 20 يوم من 02 جوان الى 20 جوان 2021، الواقعة بالشمال الغربي للجزائر بولاية وهران دائرة بئر الجير

### IV. منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام

**1- المنهج الوصفي:** لارتباطه بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ووصفها كما في الواقع، حيث أنه يصف الظاهرة النفسية والاجتماعية كما أنه يكشف عن العلاقات بين المتغيرات من أجل تفسيرها، والوصول الى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع وتطويره.

**المنهج الاحصائي:** وهو المنهج الذي يتم استعمال فيه البيانات التي تشمل -3 على شريحة واسعة من المبادئ والأساليب التي يمكن بواسطتها تلخيص البيانات في صيغ رقمية على نحو يسهل معالجتها للوصول إلى الاستنتاجات وأحكام محددة.

## ٧. أدوات الدراسة:

للتغلب على إشكالية النقص في المعلومات وصعوبة الحصول عليها في بعض الأحيان تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات المختلفة، بغض الوصول لأكبر قدر ممكن من المعطيات المرغوبة واللازمة لموضوع البحث، وهي:

### 1- المقابلة:

حيث تم اعتماد هذه الأداة من أجل الوصول إلى المعلومات والبيانات الغير متاحة إلا لدى مسؤولين معنيين والتي يتطلب الحصول عليها ببعض الإصرار، وقد تم إجراؤها مع مديرة تسيير الموارد البشرية و مسؤول مصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة.

### 2- الاستبيان:

وتم استغلاله في جمع أكبر عدد ممكن من البيانات التي تخص الأفراد العاملين، وتعبير عن آرائهم وشعورهم حول موضوع الدراسة، باعتبارهم المعنيين الأساسيين والمباشرين، وذلك لكونهم الأكثر تضررا من الأخطار المهنية في بيئة العمل، كما يعتبر الاستبيان وسيلة فعالة للوصول إلى بعض المعلومات التي لا توفرها المقابلة، خاصة وأن هذه الأخيرة تتم مع الإطارات والمسؤولين الذين لديهم الكثير من الأمور التي يسعون لإخفائها وعدم نشرها.

وبعد اعدادنا للاستمارة في شكلها النهائي وزعناها على المستجوبين وقدمنا التوجيهات والارشادات الضرورية لكيفية الإجابة عن التساؤلات.

### 3- النسبة المئوية: بحيث تم حساب قيم النسب

المئوية عن طريق عملية ضرب القيمة الرقمية  $100X \div$  عدد العينة.



# الفصل الثامن

## عرض ومناقشة

## النتائج

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.
2. تفسير النتائج ومناقشتها.

## I. عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

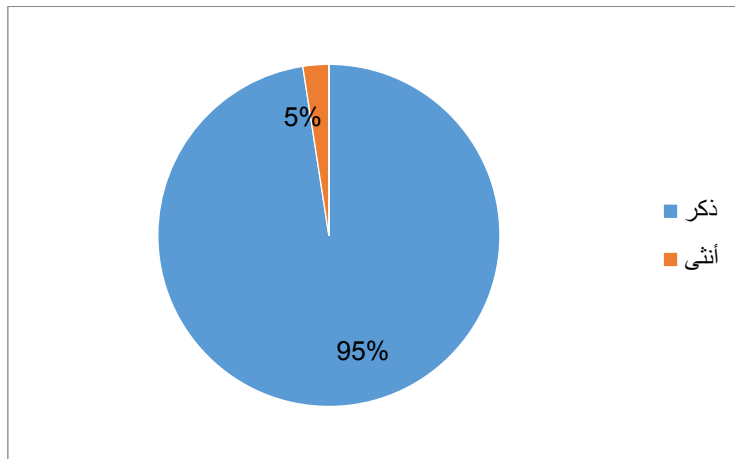
### البيانات الشخصية:

الجدول رقم1: يبين توزيع أفراد العينة تبعاً للجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	38	95%
اناث	2	5%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

الشكل رقم1: يبين توزيع أفراد العينة تبعاً للجنس.



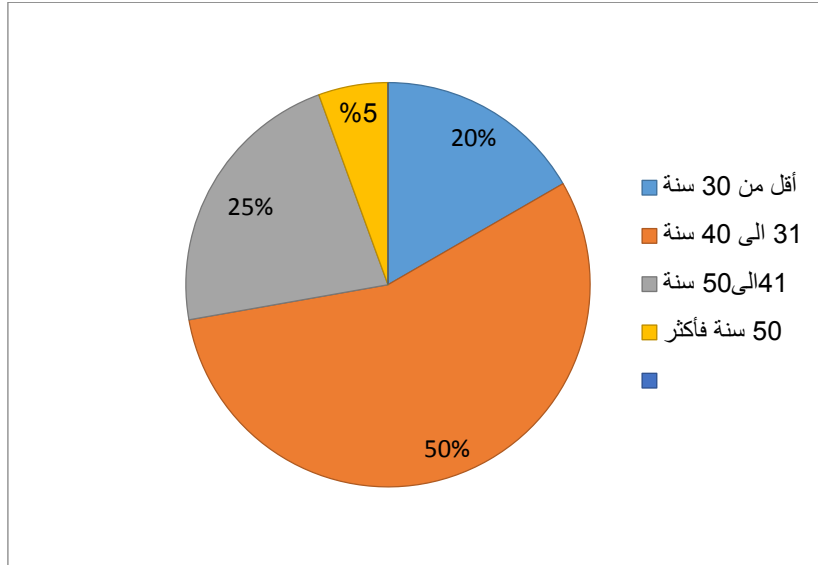
المصدر: من اعداد الطلبة استناداً على نتائج الاكسل.

يتضح من خلال الجدول والشكل السابق أن عدد أفراد الذكور بواقع 38 عامل أكبر من عدد الاناث بواقع عاملتين (2)، بحيث تقدر نسبة ذكور 95% بينما نسبة الاناث 5% من اجمالي أفراد العينة، وهذا راجع لأولويات المؤسسة في توظيف الذكور ولطبيعة النشاط المتمثلة في انتاج وصناعة الأنابيب البلاستيكية يختص فيه الذكور أكثر من الاناث اللواتي يمكن يوظفن في الإدارة أو النظافة فقط.

الجدول رقم 2 يبين توزيع أفراد العينة تبعاً للسن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30	10	25%
31-40	20	50%
41-50	8	20%
50 فأكثر	2	5%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.  
الشكل رقم 2: : يبين توزيع أفراد العينة تبعاً للسن.



المصدر: من اعداد الطلبة استناداً على نتائج الأكل.

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلب الفئات العمرية دون سن الأربعين، حيث نلاحظ أن الفئة العمرية الأقل من 31 إلى 40 سنة تمثل أعلى نسبة من أفراد العينة والتي تقدر بـ 50%، ثم تليها الفئة العمرية الأقل من 30 سنة بنسبة 25%، بينما تمثلت الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بنسبة 20%، وفي الترتيب الأخير تأتي الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة فهي أضعف نسبة

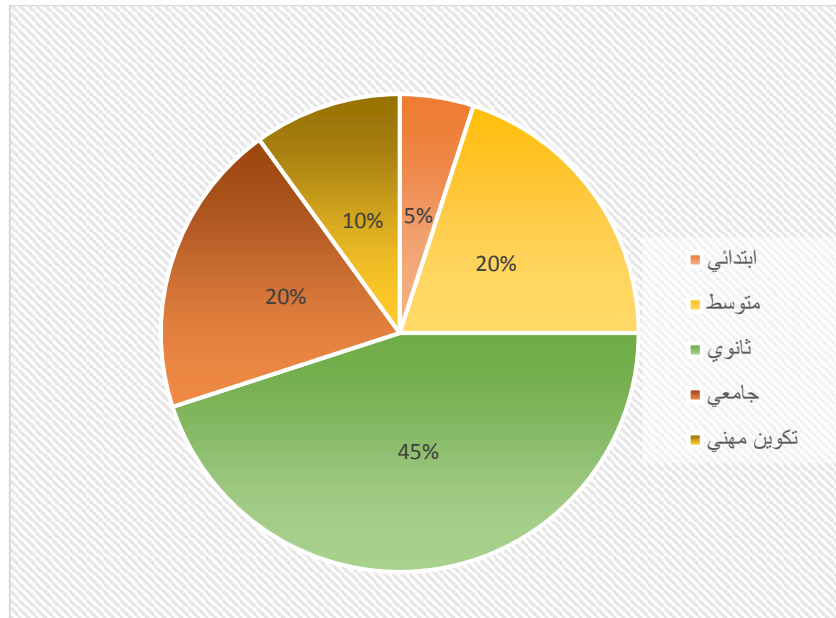
مقارنة مع النسبة السابقة بـ 5%، ونستنتج أن المؤسسة تهتم بالفئة الشبابية فهذا يعد مؤشر إيجابي يمكن المؤسسة من الاستفادة من الطاقات الكامنة.

**الجدول رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة تبعا للمستوى التعليمي.**

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
5%	2	ابتدائي
20%	8	متوسط
45%	18	ثانوي
20%	8	جامعي
10%	4	تكوين مهني
100%	40	المجموع

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

**الشكل رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة تبعا للمستوى التعليمي**



**المصدر: من اعداد الطلبة استنادا على نتائج الاكسل.**

يتضح من خلال الجدول السابق ان هناك تنوع في المستوى التعليمي لعمال المؤسسة "تيبكس" حيث نجد ان فئة المستوى الثانوي جاءت في الترتيب الأول



بنسبة 45 % بواقع 18 عامل من عينة الدراسة ثم تليها فئتي المستوى المتوسط و الجامعي في الترتيب الثاني بنسبة 20 % بواقع 8 عمال في كل فئة ثم تليها فئة مستوى التكوين المهني في الترتيب الثالث بنسبة 10% بواقع 4 عمال من افراد العينة ليأتي الترتيب الرابع و الأخير لفئة المستوى الابتدائي بنسبة 5% بواقع عاملين من افراد العينة .

**الجدول رقم 4: يبين توزيع أفراد العينة تبعاً لـصنف المهني.**

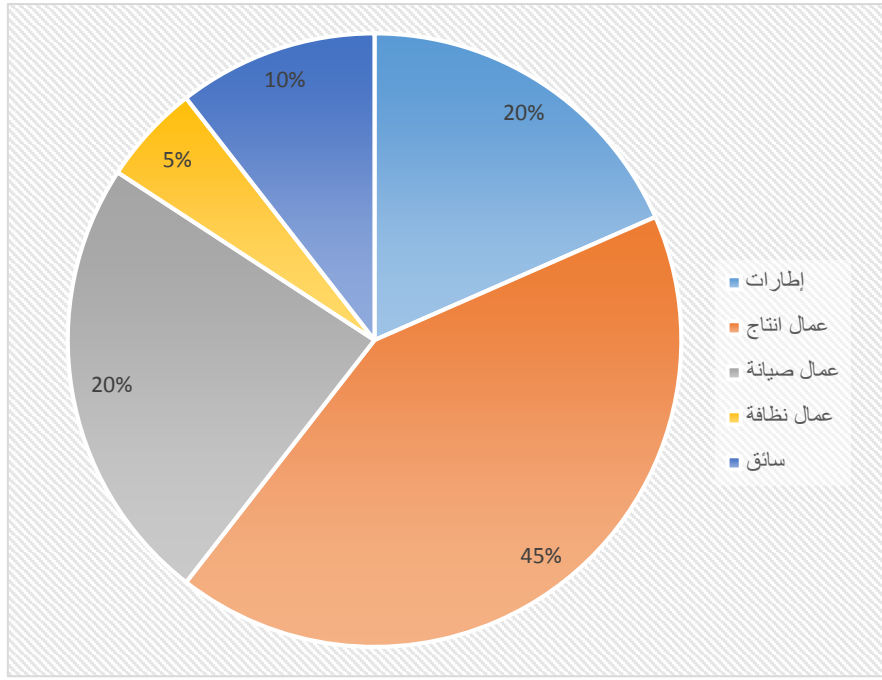
النسبة المئوية	التكرار	الصنف المهني
17.5%	7	إطارات
40%	16	عمال الإنتاج
27.5%	11	عمال الصيانة
5%	2	عمال النظافة
10%	4	سائق
100%	40	المجموع

إعداد  
بـالاعتماد

المصدر: من  
الطلبة

على الاستبيان الموجه .

الشكل رقم 4: يبين توزيع أفراد العينة تبعاً لـصنف المهني.



**المصدر: من اعداد الطلبة استنادا على نتائج الاكسل.**

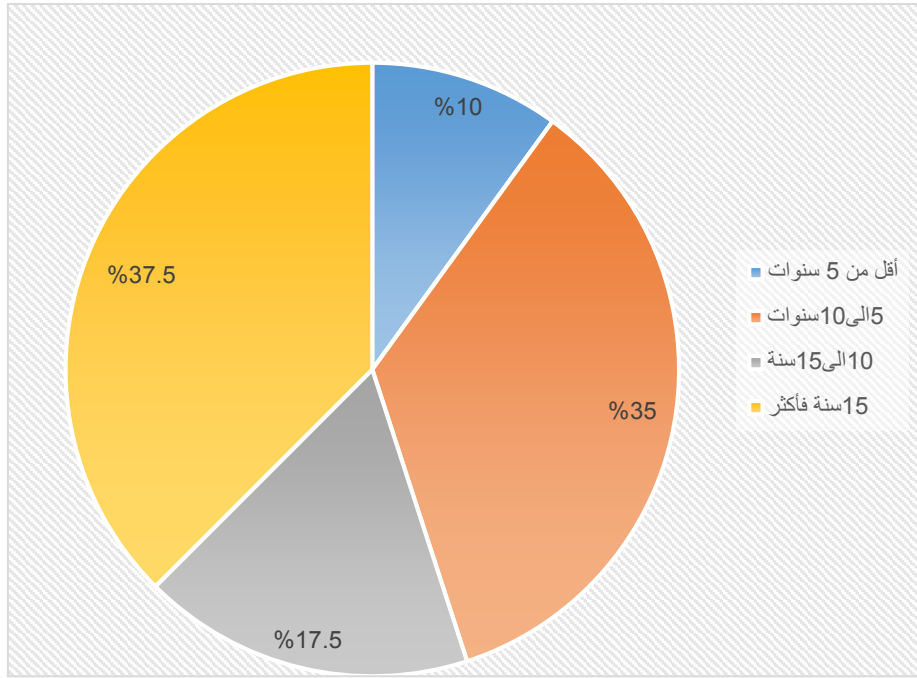
نلاحظ من خلال الجدول السابق أن هناك تنوع في الصنف المهني لعمال مؤسسة "تبيكس" حيث نجد أن الترتيب الاول تمثل في فئة عمال الإنتاج بنسبة 40% بواقع 16 عاملاً من أفراد العينة و هذا راجع لأولويات المؤسسة في توظيف هذه الفئة نظراً لحاجتها لكثرة الإنتاج ، ثم تليها فئة عمال الصيانة في الترتيب الثاني بنسبة 27.5% بواقع 11 عاملاً ، بينما تأتي فئة الإطارات في الترتيب الثالث بنسبة 17.5% بواقع 7 عمال ، ليكون الترتيب الرابع لفئة سائق بنسبة 10% بواقع 4 عمال من أفراد عينة الدراسة ليكون الترتيب الخامس والأخير لفئة عمال النظافة بنسبة 5% بواقع عاملين.

**الجدول رقم 5: يبين توزيع أفراد العينة تبعاً للخبرة.**

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
10%	4	أقل من 5 سنوات
35%	14	5-10 سنوات

17.5%	7	10-15 سنة
37.5%	15	15 سنة فما فوق
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.  
الشكل رقم 5: يبين توزيع أفراد العينة تبعا للخبرة.



المصدر: من اعداد الطلبة استنادا على نتائج الاكسل.

يتضح من خلال الجدول السابق أن أغلبية أفراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم المهنية أكثر من 15 سنة فجاءت في الترتيب الاول بنسبة 37.5 و بواقع 15 عامل من افراد العينة وهذا يدل على أقدمية العمال في المؤسسة ثم يليها الترتيب الثاني لفئة 5 الى 10 سنوات بنسبة 35% و بواقع 14 عامل من افراد العينة بينما فئة 10 الى 15 سنة احتلت الترتيب الثالث بنسبة 17.5% و بواقع 7 عمال من افراد عينة الدراسة وفي الترتيب الرابع والأخير فئة العمال الذين تتراوح أقدميتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 10% بواقع 4 عمال من عينة الدراسة.

**أ- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى:**

- نص الفرضية :

- تولي المؤسسة الصناعية الجزائرية اهتماما كبيرا لتقييم الأخطار المهنية الموجودة .  
جدول رقم 6 يوضح الظروف العامة للعمل في الوحدة .

هل أنت راض عن ظروف عملك في المؤسسة؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	19	21	40
النسبة المئوية	%47.5	%52.5	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه .

يبين الجدول أن 52.5% من عمال المؤسسة غير راضون عن ظروف عملهم باعتبارها غير مناسبة لأداء عملهم بحيث أجاب 21 عامل ب "لا" ويمكن ارجاع سبب ذلك الى الأخطار العديدة والمتنوعة التي تنطوي عليها بيئة العمل.، في حين 47.5% من العمال راضون عن ظروف عملهم حيث يعتبرونها مناسبة يكفي أن يكونوا على حذر حيث أجاب 19 عامل ب "نعم" .

جدول رقم 7 يوضح تعرض العمال لدرجة الحرارة المرتفعة .

في مكان العمل هل درجة الحرارة مرتفعة؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	27	13	40
النسبة	%67.5	%32.5	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه .

يبين الجدول أن 67.5% من عمال المؤسسة غير مرتاحين من درجة الحرارة السائدة في ورشات العمل والتي

تعتبر أهم المعوقات التي تسمح لهم بأداء عملهم في ظروف ملائمة وآمنة بحيث أجاب 27 ب "نعم" ويمكن ارجاع سبب درجة الحرارة المرتفعة نظرا لعمليات الإنتاج التي تعتمد على الأفران لتحتوي المواد الأولية، في حين أن 32.5% من العمال يعتبرون درجة الحرارة الموجودة في المؤسسة عادية وطبيعية حيث أجاب 13 عامل ب "لا".

#### الجدول رقم 8 يوضح تعرض العمال للضجيج.

هل ضجيج الآلات عالي؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	33	7	40
النسبة	82.5%	17.5%	100%

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

يبين الجدول أن 82.5% من العمال معرضون للضجيج بشكل دائم ومستمر أثناء قيامهم بعملهم بحيث أجاب 33 عامل من أفراد العينة ب "نعم" ويمكن ارجاع سبب ذلك للآلات الضخمة والمختلفة ويمثل خطورة على صحة العمال، في حين 17.5% من العمال يرون أن ضجيج الآلات عادي بحيث أجاب 7 عمال من أفراد العينة ب "لا".

#### الجدول رقم 9 يوضح الإضاءة المناسبة.

هل الإضاءة مناسبة؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	34	6	40
النسبة	85%	15%	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

يبين الجدول أن 85% من أفراد العينة يعتبرون أن الإضاءة طبيعية ومناسبة حيث أجاب 34 عامل ب "نعم"،

بينما 15% من أفراد العينة غير راضون عن مستوى الإضاءة في أماكن عملهم ويرجع ذلك إلى أماكن وتخصصات أعمالهم حيث أجاب 6 عمال منهم بـ "لا".

**الجدول رقم 10 يوضح التهوية المناسبة.**

هل التهوية مناسبة؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	30	10	40
النسبة	75%	25%	100%

المصدر:

من

**اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

يبين الجدول أن 75% من أفراد العينة راضون عن التهوية في أماكن عملهم في بحيث أجاب 30 عامل بـ "نعم"، بينما 25% منهم يرون عكس ذلك ويرجع ذلك لأماكن العمل المتواجدين فيها فعملية الانتاج التي تعتمد على الأفران تعطي حرارة وذلك يسبب ضغط جوي غير مناسب حيث أجاب 10 عمال من أفراد العينة بـ "لا".

**الجدول رقم 11 يوضح الروائح المزعجة أو الكريهة.**

هل الروائح الموجودة مزعجة أو كريهة؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	21	19	40
النسبة	52.5%	47.5%	100%

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

أشارت نتائج العبارة إلى أن 52.5% من أفراد العينة أن الروائح الموجودة غير كريهة أو مزعجة، بحيث أجاب 21 عامل بـ "نعم"، في حين 47.5% من عمال العينة يرون أن الروائح مزعجة وكريهة وذلك راجع إلى عملية تحويل المواد الأولية في الأفران حيث أجاب 19 عامل بـ "لا".

**الجدول رقم 12 يوضح التعامل بالمواد الكيميائية.**

هل تتعامل مع المواد الكيميائية؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	7	33	40
النسبة	%17.5	%82.5	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أشارت نتائج العبارة الى أن 82.5% من أفراد العينة لا يتعاملون مع المواد الكيميائية حيث أجاب 33 عامل منهم ب "نعم"، في حين أن 17.5% من عمال أفراد العينة فقط يتعاملون مع المواد الكيميائية بحيث أجاب 7 من العمال ب "نعم".

الجدول رقم 13 يبين معدات الوقاية الفردية.

هل تملك معدات للوقاية الفردية؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	31	9	40
النسبة	%77.5	%22.5	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه

أشارت نتائج العبارة أن 77.5% من أفراد العينة يملكون معدات للوقاية الفردية حيث أجاب 31 عامل من أفراد العينة ب "نعم"، بينما 22.5% من العمال لا يملكون معدات للوقاية الشخصية بحيث أجاب 9 عمال ب "لا".

الجدول رقم 14 : يبين تلائم معدات الوقاية الموجودة مع الأخطار المهنية.

هل معدات الوقاية متلائمة مع الأخطار المهنية الموجودة في عملك؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	20	20	40
النسبة	%50	%50	%100

المصدر:

من

#### اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه

اشارت نتائج العبارة ان نصف افراد العينة بنسبة 50% يرون أن معدات الوقاية لديهم متلائمة مع الأخطار المهنية الموجودة بحيث أجاب 20 عامل ب "نعم" بينما نسبة 50% الأخرى من العمال ترى أن المعدات لا تتلائم مع الأخطار الموجودة في عملهم حيث أجاب 20 عامل ب "لا".

#### الجدول رقم 15: يبين توفر المؤسسة على معدات إطفاء الحريق .

هل يتوفر عملك على معدات إطفاء الحريق؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	34	6	40
النسبة	%85	%15	%100

#### المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

اشارت نتائج العبارة ان نسبة 85% من افراد عينة الدراسة تتوفر لديهم معدات إطفاء الحريق في عملهم بحيث أجاب 34 من العمال ب"نعم"، بينما بنسبة 15% من افراد عينة لا تتوفر لديهم معدات إطفاء الحريق بحيث أجاب 6 من العمال ب"لا".

#### الجدول رقم 16 يوضح توفر مركز العمل على نظام الانذار.



المجموع	لا	نعم	هل يوجد في مركز عملك نظام انذار؟
40	18	22	التكرار
%100	%45	%55	النسبة

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

يتضح من خلال الجدول السابق ان 55% من العمال لديهم نظام انذار في مركز عملهم بحيث أجاب 22 من العمال بنعم في حين نسبة 45% من عمال أجابوا بان مركز لا يتوفر على نظام انذار بواقع 18 عامل أجاب ب "لا".

**الجدول رقم 17 يوضح توفر المصنع على صيانة دورية للآلات.**

المجموع	لا	نعم	هل هناك صيانة دورية للآلات بالمصنع؟
40	7	33	التكرار
%100	%17.5	%82.5	النسبة

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

يتضح من خلال الجدول ان نسبة 82.5% من العمال يقرون بأن هناك صيانة دورية للآلات المصنع بحيث أجاب 33 عامل ب"نعم " ويرجع ذلك أن المصنع أسس في فترة الثمانينات ولا يزال يعمل بنفس الآلات ولذلك فهي تتطلب صيانة دورية في حين ان نسبة 17.5% يقرون عكس ذلك بحيث أجاب 7 من العمال ب "لا".

**الجدول رقم 18 يوضح عزل المناسب لكوابل الكهرباء.**

المجموع	لا	نعم	هل هناك عزل مناسب لكوابل الكهرباء؟
40	7	33	التكرار
%100	%17.5	%82.5	النسبة

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

أشارت العبارة إلى أن نسبة 82.5 % من أفراد العينة يقرون بوجود عزل مناسب للكوابل الكهرباء بحيث أجاب 33 من العمال ب"نعم"، في حين 17.5 % من العمال يقرون أن عزل كوابل الكهرباء غير مناسب بحيث أجاب 7 من العمال ب"لا".

الجدول رقم 19 يوضح استبدال الكوابل الكهربائية عند تعرضها للتلف أو العطب.

هل يتم استبدالها عند تعرضها للتلف أو العطب؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	38	2	40
النسبة	%95	%5	%100

المصدر: من

اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أشارت نتائج العبارة الى أن نسبة 95 % من أفراد العينة يقرون بأن المؤسسة تقوم باستبدال كوابل الكهرباء عند تعرضها للتلف أو العطب بحيث أجاب 38 عامل ب "نعم"، في حين اقر 5 % من افراد العينة ان المؤسسة لا تقوم بأي استبدال لكوابل الكهرباء بحيث أجاب عاملين ب "لا".

الجدول رقم 20 يبين توزيع السبب الرئيسي لوقوع حوادث العمل.

ما هو السبب الرئيسي لوقوع حوادث العمل في المؤسسة؟	وجود خلل في الآلات وتنظيم العمل	نقص معدات الحماية الشخصية	اهمال تعليمات الأمن والسلامة	المجموع
التكرار	22	12	6	40
النسبة	%55	%30	%15	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن السبب الأول لوقوع حوادث العمل هو وجود خلل في الآلات و تنظيم العمل بنسبة 55 % بحيث اقر 22 عامل بهذا في حين السبب الثاني بنسبة 30% يرجع إلى نقص معدات الحماية الشخصية حيث أجاب 12 عامل منهم بهذا ، في حين السبب الثالث يرجع إلى عدم التزام العاملين بمعايير وإجراءات الأمن و السلامة في العمل بنسبة 15 % بحيث اقر 6 من العمال بهذا .

**الجدول رقم 21 يوضح ما اذا يتم التحقيق عند وقوع حادث لمعرفة أسبابه .**

هل يتم تحقيق عند وقوع حادث لمعرفة أسبابه؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	31	9	40
النسبة	77.5%	22.5%	100%

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه .**

اشارت نتائج العبارة أن 77.5 % من العمال يقرون أن المؤسسة تقوم بإجراء تحقيق عند وقوع حادث أو إصابة لمعرفة أسبابه بحيث اقر 31 عامل بذلك ، بينما 22.5 % من العمال يقرون أن المؤسسة لا تقوم بأي تحقيق عند وقوع الحوادث بحيث أجاب 9 من العمال ب "لا" .

- ومن هنا يمكننا الفرضية الأولى تحققت.

**ب- تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضية**

**الثانية:**

- نص الفرضية:

--تتوفر المؤسسة الصناعية الجزائرية على مجموعة

الجدول رقم 22 يوضح ما اذا تم تعرض افراد العينة لحادث

المجموع	لا	نعم	هل سبق أن تعرضت خلال مدة عملك لحادث أو إصابة؟
40	18	22	التكرار
%100	%45	%55	النسبة

او إصابة خلال العمل.

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

تبين من خلال العبارة ان نسبة 55 % من عمال سبق لهم و ان تعرضوا خلال مدة عملهم لحادث او إصابة وهي نسبة ومعتبرة بحيث تعرضوا للعديد من الإصابات فأجاب 22 من افراد العينة ب "نعم" في حين بنسبة 45 % لم يسبق لهم و وان تعرضوا للحوادث منذ التحاقهم بالعمل في المؤسسة ، بحيث أجاب 18 من أفراد العينة ب "لا" .

الجدول رقم 23 يبين ما إذا يتم التصريح بحوادث العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي.

المجموع	لا	نعم	هل يتم التصريح بحوادث العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي؟
40	2	38	التكرار
%100	%5	%95	النسبة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أشارت النتائج العبارة إلى أن نسبة 95 % من أفراد العينة بأنه يتم التصريح بحوادث العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي بحيث أجاب 38 عامل من أفراد العينة ب"نعم" ، في حين أقرت نسبة 5 % من العمال انه لا يتم أي تصريح بحوادث العمل لدى المصالح الضمان الاجتماعي حيث اقر عاملان بذلك.

الجدول رقم 24 يبين مدى قيام المؤسسة بإجراء الفحص الطبي الدوري.

المجموع	لا	نعم	هل تقوم المؤسسة بإجراء الفحص الطبي الدوري؟
---------	----	-----	--

40	6	34	التكرار
%100	%15	%85	النسبة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أظهرت نتائج العبارة أن نسبة 85% من العمال يتم استدعائهم لإجراء الفحص الطبي الدوري بحيث أجاب 34 منهم ب"نعم"، و هذا راجع لاعتباره إجراء ضروري لصحة العاملين بالمؤسسة و ما يدل على الأهمية التي توليها المؤسسة لعملية المراقبة الطبية الدورية، في حين عبرت نسبة 15% بأنه لا يتم استدعائهم لإجراء الفحص بحيث اقر 6 من العمال بذلك.

الجدول رقم 25 يوضح توفر التكفل الطبي للمؤسسة في حالة الحوادث.

المجموع	لا	نعم	هل هناك تكفل طبي كافي في حالة الحوادث؟
40	15	25	التكرار
%100	%37.5	%62.5	النسبة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أكدت نتائج العبارة أن نسبة 62.5% من العمال يعتبرون التكفل الطبي كافي أثناء التعرض لحوادث العمل و الأمراض بحيث أجاب 25 عامل ب"نعم"، بينما نسبة 37.5% من العمال أقرت أن التكفل الطبي في

حالة التعرض لحوادث وأمراض غير كافي بحيث أجاب 15 عامل ب"لا".

الجدول رقم 26 يوضح ما إذا يتم إجراء تكوين للعمال قبل الالتحاق بمركز العمل.

هل يتم اجراء تكوين للعمال قبل الالتحاق بمركز العمل؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	15	25	40
النسبة	%37.5	%62.5	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أكدت نسبة 62.5 % من العمال أنهم تلقوا تكوين قبل التحاقهم بالعمل و هي ليست بالنسبة الكبيرة بحيث أجاب 25 عامل من أفراد العينة ب "نعم"، في حين أكدت نسبة 37.5% من أفراد العينة أنهم لم يتلقوا أي تكوين قبل التحاقهم بمركز العمل و تعتبر نسبة عالية بحيث أجاب 15 من العمال ب"لا".

الجدول رقم 27 يوضح تتضمن التكوين الإخطار المرتبطة بمركز العمل .

هل يتضمن التكوين الأخطار المرتبطة بمركز العمل؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	21	4	25
النسبة	%84	%16	%100

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أكدت نسبة 84% من أفراد العينة الذين تلقوا التكوين قبل الالتحاق بمراكز عملهم انه تضمن الأخطار المهنية المرتبطة بمركز العمل بحيث أجاب 21 منهم ب"نعم" ، في حين نسبة 16 % من افراد العينة اللذين تلقوا التكوين لم يتطرقوا للاخطار المهنية بحيث أجاب 4 عمال ب "لا".

الجدول رقم 28 يوضح ما إذا يتوفر مركز العمل على لافتات تتضمن الاخطار الموجودة في مكان العمل.

هل توجد لافتات تتضمن الأخطار الموجودة في مكان عملك؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	32	8	40
النسبة	%80	%20	%100

**المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

بينت العبارة ان نسبة 80% من العمال أكدوا على توفر اللافتات التي تتضمن أخطار الموجودة في العمل بحيث أجاب 32 عامل ب "نعم في حين ، أقرت نسبة 20% من العمال على عدم توفر مكان العمل على اللافتات بحيث أجاب 8 من العمال ب "لا".

**الجدول رقم 29 يوضح إمكانية قيام العمال بالإسعافات الأولية.**

:

هل يمكنك القيام بالإسعافات الأولية؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	28	12	40
النسبة	%70	%30	%100

**المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

لقد أكدت نتائج العبارة ان نسبة 70% من العمال يعرفون كيفية القيام بالإسعافات الأولية بحيث أجاب 28 عامل من أفراد العينة ب"نعم" ، في حين أقرت نسبة 30 % من العمال أنهم لا يعرفون كيفية القيام بالإسعافات الأولية بحيث أجاب 12 عامل ب "لا" .

**الجدول رقم 30 يوضح معرفة العمال بالإجراءات في الحالة الاستعجالية.**

هل تعرف الإجراءات التي يمكنك القيام بها في حالة استعجالية؟	نعم	لا	المجموع
--	-----	----	---------

40	11	29	التكرار
%100	%27.5	%72.5	النسبة

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

أظهرت العبارة ان نسبة 72.5% من العمال يدركون الإجراءات التي يجب القيام بها في الحالة الاستعجالية بحيث أجاب 29 عامل ب"نعم" ، أما نسبة 27.5% من العمال اقرروا بأنهم لا يدركون الإجراءات التي يقومون بها في الحالات الاستعجالية بحيث أجاب 11 عامل ب"لا".

الجدول رقم 31 يوضح ارتياح العمال في مكان عملهم من الضغوط المهنية.

المجموع	لا	نعم	هل أنت مرتاح من الضغوط المهنية في مكان عملك؟
40	26	14	التكرار
%100	%65	%35	النسبة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.

لقد أظهرت نتائج العبارة ان نسبة 35% من العمال مرتاحون من الضغوط المهنية في العمل و هي ليست بالنسبة الكبيرة بحيث عبر 14 عامل ب"لا" ، في حين نسبة 65% من العمال يشكون من تعرضهم للضغوط المهنية في العمل و هي نسبة مرتفعة بحيث عبر 26 عامل من افراد العينة ب"نعم" .

الجدول رقم 32 يوضح توفر وسائل النقل للعمال .



هل تتوفر على وسائل لنقل العمال؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	24	16	40
النسبة	%60	%40	%100

**المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

أكدت نسبة 60 % من العمال ان المؤسسة توفر وسائل النقل لهم لمكان عملهم بحيث أجاب 24 عامل ب "نعم" ، في حين نسبة 40% من العمال اقرروا بعدم توفير وسائل النقل في العمل بحيث أجاب 16 عامل ب "لا".

**الجدول رقم 33 يوضح إتاحة أفاق الترقية لجميع العمال.**

**المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

هل آفاق الترقية متاحة بالنسبة لجميع العمال؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	12	28	40
النسبة	%30	%70	%100

بينت نتائج العبارة ان 30 من العمال يعتبرون ان آفاق الترقية المتاحة للجميع بحيث عبر 12 عامل ب"نعم" ، في حين أقرت نسبة 70 من العمال أن هذه الأفاق للترقية غير متاحة للجميع بحيث عبر 28 عامل ب "لا".

**الجدول رقم 34 يوضح تناسب أجره العمال مع ظروف العمل.**

هل تشعر بوجود تناسب بين الأجرة التي تتقاضاها وظروف العمل؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	6	34	40
النسبة	%15	%85	%100

**المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه.**

أوضحت نتائج العبارة ان نسبة 15 %من العمال اقرروا بأنه يوجد تناسب بين ظروف العمل و الأجرة التي يتقاضاها بحيث أجاب 6 من العمال ب"نعم" ، بينما يرى 85% من العمال انه لا يوجد تناسب بين

الأجرة التي يتقاضونها و ظروف عملهم و هي تعتبر نسبة مرتفعة بحيث أجاب 34 من العمال ب "لا" .

الجدول رقم 35 يوضح رغبة العمال في تغيير عملهم .

هل لديك رغبة في تغيير عملك؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	27	13	40
النسبة	%67.5	%32.5	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الاستبيان الموجه .

أكدت نتائج العبارة أن نسبة 67.5% من العمال لديهم رغبة في تغيير عملهم و البحث عن عمل اخر بحيث أجاب 27 عامل ب "نعم" و يرجع ذلك الى صعوبة ظروف العمل من اخطار الفيزيكية المتنوعة ، لتكون نسبة العمال الذين لا يرغبون في تغيير عملهم 32.5 % حيث أجاب 13 عامل ب "لا" .

ومن هنا يمكننا القول أن الفرضية الثانية تحققت.

## II. تفسير النتائج ومناقشتها:

✓ إن أغلبية العمال يعتبرون أن هناك قياس للظروف الفيزيكية و كذا هناك صيانة دورية للالات و عزل مناسب للكهرباء و يتم إستبدال كوابل الكهرباء عند تلفها أو تعرضها للعطب ، بالاضافة الى بيئة العمل المناسبة من حيث الاضاءة و التهوية و عدم وجود الروائح الكريهة بكثرة ، لكن مع وجود درجة حرارة مرتفعة ، بالاضافة الى الضجيج العالي للالات حيث أن المادة الأولية تتطلب درجات حرارة عالية ليتم تحويلها و تبقى محافظة على شكلها مما يضطر العمال الى للتكيف مع هذه المستويات العالية من الحرارة و تتفق مع النتائج مع ما توصل اليه "والكر" و "تي" 2003 في دراسة حول انتاجية العمال للصحة و السلامة المهنية في الصناعة ببريطانيا حيث أكد وجود بيئة حارة و كذا وجود

ضوضاء عالية داخل المصانع و التي تؤثر على  
انتاج العمال و على صحة والسلامة المهنية . و  
لكنها لا تتفق مع ما توصل اليه "المريني" و  
آخرون 1998 ، حيث اوضحت نتائج الدراسة عدم  
وجود حماية للعمال المتواجدين في المصنع مع  
كميات الغبار و الأتربة الناتجة كمخلفات .  
✓ كما اوضحت نتائج أن أغلبية مراكز العمل تتوفر  
على معدات لاطفاء الحريق كما انه يوجد نظم  
انذار في المؤسسة و لكن هذه النتائج لا تتفق مع  
ما توصل إليه "عبود" 2005 في دراسة حول مخاطر  
المهنية مزاولة التحاليل الطبية في طرابلس و  
الذي توصل إليه "حسن" 1996 الذي اوضح في دراسته  
أن 70% من العمال الخرسانية فقط تحتوي على  
رشاشات مائية للحرائق و هي نسبة ضئيلة .  
✓ لقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن أغلبية  
العمال يملكون معدات للوقاية الفردية و تتلائم  
مع الاخطار الموجودة في المراكز العمل و تتوقف  
هذه نتائج مع الدراسة التي قام بها "المريني"  
" و آخرون 1998 و التي توصل فيها أنه لا يوجد  
فيها إهتمام من قبل العاملين بإرتداء الملابس  
الوقائية و الكفوف و الكمادات ، و لكنها لا  
تتوافق مع ما توصل اليه "والكر" و "تي" 2003  
في دراستهما و التي جاء فيها أن العمال يعانون  
من وجود نقص في معدات الوقاية الفردية .  
✓ كما أظهر نتائج أنه دائما ما يكون هناك تحقيق  
عند وقوع حادث معين ، و هذا ما يتوافق مع ما  
توصل إليه "سواشا" و آخرون 1999 في دراسة  
بعنوان العوامل المؤثرة على تطبيق السلامة في  
مواقع الانشاءات في بريطانيا ، حيث العوامل  
المؤثرة على تطبيق السلامة في المواقع الانشاءات  
في بريطانيا ، حيث بلغت عينة الدراسة 120  
موقع ، و أظهرت نتائج أنه من بين الأسباب التي  
تساعد على تقليل الحوادث و تحقيق السلامة هو

الاهتمام بعمل التقارير اللازمة للتعرف على أسباب الحوادث .

✓ كما أظهرت نتائج أن اللافتات الموجودة تتضمن الاخطار المهنية كافية في مكان العمل ، و هذه النتائج تتعارض مع ما توصل إليه " آدم " و آخرون 1998 من أن الإشارات التحذيرية في أماكن العمل لا يتم رؤيتها ، و لا توضع في أماكن بارزة و غالبا لا يتم الاستجابة لها من العاملين .

✓ و قد أظهرت نتائج أن 62.5% من العمال يتلقون تكوينا قبل الالتحاق بمركز عملهم يتضمن الأخطار المهنية الموجودة في مكان العمل الذي سيلتحقون به و هذه النتائج تتعارض مع ما توصل إليه " قرطام " و آخرون 2000 بأن العمال لا يتم تدريبهم على الإجراءات السلامة ، و ما توصل إليه " ناث وياو " 2003، من عدم وجود عدم تدريب العمال كما أنهم غير مؤهلين في مكان عملهم .

✓ كما أظهرت النتائج أن أغلبية العمال يمكنهم القيام بالاسعافات الأولية و على دراية بالإجراءات التي يجب عليهم القيام بها في حالة الاستعجلات ، و هذه النتائج لا تتوافق مع ما توصل إليه " والكر " و " تي " 2003 بأن هناك قلة في المهارات لدى العاملين و هناك نقص في التدريب .

✓ لقد أظهرت النتائج الدراسة أن نسبة 52 % من العمال غير راضون عن ظروف عملهم في المؤسسة و غير مرتاحين من الضغوط المهنية ، و هذه النتائج تتفق مع ما توصل إليه " عثمانى مدني " 2008، حيث وجد أن نسبة هامة من الإطارات المركب الصناعي للغاز يعانون دائما و في أغلب الأحيان من الضغط المهني .

✓ كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن أغلبية العمال يعتبرون عدم وجود تناسب بين الاجرة التي يتقاضونها و ظروف عملهم و لديهم رغبة في تغيير

عملهم و هذه النتائج تتماشى مع ما توصل إليه  
"عثمان مدني" 2008 ، أن شدة الضغط ترجع إلى  
عدة عوامل منها عدم الرضا بالأجرة و ما يتبعها  
من علاوات.

✓ و قد أظهرت نتائج الدراسة أن أغلبية العمال  
بنسبة تفوق 60% صرحوا بوجود اجراء فحص طبي  
دوري ووجود تكفل طبي كافي في حالة الحوادث و  
الامراض و كذلك يتم التصريح لدى هيئة الضمان  
الاجتماعي بكل المعلومات الضرورية حول العامل ،  
وهذا ما توصل إليه "سواشا" و آخرون 1999 ، بأن  
توفير مناصب التأمين الصحي و التعويضات  
للعاملين في حالة حدوث الإصابات ضروري من أجل  
تطبيق قواعد السلامة لكنها تتعارض مع ما جاء به  
"قرطام" و آخرون 2000 ، حيث اوضحت النتائج أن  
وجود التأمين الصحي للعمال في حالة حدوث اي  
اصابات ساهم في خلق شعور بعدم المسؤولية و عدم  
الاهتمام لدى المدراء و المهندسين تجاه  
العاملين.

## خاتمة

نقول بأنه مهما بلغت وجاهة الاستراتيجيات المطبقة والطاقت المبذولة من أجل التحكم في الأخطار المهنية بطريقة مستدامة، وضمان أماكن عمل آمنة سالمة ونظيفة لفائدة العاملين، وجعل العمل اللائق واقعا ملموسا، فإن كل هذه الجهود والمسااعي ستظل محدودة الأثر دون وجود إرادة سياسية صادقة وفاعلة، ودون مشاركة جميع الأطراف المعنية وكل الفاعلين مشاركة دائمة وفعالة في وضع تنفيذ برامج الوقاية، واتخاذ إجراءات ردعية وصارمة اتجاه المؤسسات التي تمنع عن الاستجابة لحق العاملين في تادية مهامهم في بيئة عمل آمنة وسالمة وهو ما لا يتم الا من خلال ترسيخ ثقافة الوقاية لديهم.

## قائمة المراجع

### الكتب العربية:

- (1) أحمد زكي حلمي، المرجع في الأمان الصناعي، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007.
- (2) أحمد ناجي عوض، عبد الرزاق الخاطب، الصحة والسلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط : سلسلة الثقافة العملية، مطبعة المتوسط بـغداد، عدد 4 دون تاريخ، ص 250-251.
- (3) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (4) أمين عبد العزيز حسن، إدارة الأعمال وتحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، دار القباء للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
- (5) <sup>1</sup>جاري ديسلر، ترجمة محمد سعيد عبد المتعال، مراجعة عبد المحسن جودة، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة السعودية العربية، 2003.
- (6) جيرمي ستر أنكس، دليل المدير الى الصحة والسلامة في العمل، ترجمة بهاء شاهين، القاهرة : مجموعة النيل العربية، 2003.
- (7) حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999.
- (8) رأفت عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001.

- 9** زكريا طاحون، الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2006.
- 10** سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد)، عمان، دار الوائل للطباعة والنشر، 2004.
- 11** سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، مطبعة عكرمة، دمشق، سوريا، 1991.
- 12** سماتي طيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 13** سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
- 14** طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 15** عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد علي، التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، 1974.
- 16** العايب رابح، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة المنوري، قسنطنة، 2004-2005.
- 17** عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس دار المعارف، مصر، 1985.
- 18** عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، إسكندرية، 2002.
- 19** عبد المحي صالح محمود صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
- 20** عدنان العابد، الصحة والسلامة المهنية في القانون الدولي والقوانين العربية، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ط 1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981.



- (21)** عز الدين الفراج وآخرون، الصحة المهنية والأمن الصناعي والاسعافات الأولية، دار الفكر العربي، الأهرام، القاهرة، 1979.
- (22)** عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996.
- (23)** عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
- (24)** عيسوي عبد الرحمان، علم النفس والانتاج، دار النهضة العربية، للطباعة والنشر، بيروت، 1982.
- (25)** فرج عبد القادر طه، علم النفس المهني والصناعي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 9، 2001.
- (26)** مازن عبد الكريم الخرابشة وعبد الرحمان محمد العامري، السلامة المهنية، عمان، دار الصفاء للنشر و التوزيع، 2000.
- (27)** محمد الادريسي، الأمراض المهنية بين شساعة الطب ومحدودية القانون، طبيب مفتش الشغل، وزارة التشغيل والتكوين المهني، مصر، 2005.
- (28)** محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط3، 2007.
- (29)** محمد عبد السميع عالي، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة، القاهرة مصر، 1997
- (30)** محمد عبد المتولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.
- (31)** محمد مختار عبد اللطيف، دليل الأمن الصناعي لمنشآت القطاع العام والخاص، القاهرة، دار الفكر العربي، 1971.
- (32)** محمود دياب العقيلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء عمان، 2002، ط1.

**(33)** محمود عبد المولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، طرابلس، 1984.

**(34)** ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009.

**(35)** يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي المتكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2006.

### المجلات:

**(36)** أحمد ناجي عوض، عبد الرزاق الخاطب، الصحة والسلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط سلسلة الثقافة العاملة، مطبعة المتوسط بغداد، عدد 4 دون تاريخ.

**(37)** عماد الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم، نماذج ونظريات، منشورات جامعة قار يونس، المجلد الأول، ط1، ليبيا، 1995.

**(38)** مراد يطاغن، الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل، نشرة مفتشية العمل، الجزائر، المفتشية العامة للعمل، عدد18، ديسمبر، 2007.

**(39)** وفية أحمد الهنداوي سياسة الأمن والسلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير مجلة الادارة العامة، معهد الإدارة العامة، عدد82 مارس 1994 .

### الرسائل والأطروحات:

**(40)** بريهوش عماد الدين، واقع الأمن الصناعي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجيستر في

- علم النفس العمل والتنظيم تخصص أرغونوميا  
وقاية، جامعة الجزائر2، 2014-2015.
- (41)** بناصر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض  
حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع  
الجزائري، مذكرة نيل الماجستير، فرع عقود  
ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- (42)** دقيش خندودة ، الوعي الوقائي لدى العمال  
المنقدين و علاقته بحوادث العمل ، رسالة ماجستير  
غير منشورة ، قسم علم النفس و علوم التربية،  
جامعة منتوري قسنطينة ، 2006
- (43)** دوباخ قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي  
في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض  
المهنية، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص  
السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، 2008-  
2009.
- (44)** سمالي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على  
الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في  
المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة،  
علم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995.
- (45)** طارق كمال، علم النفس المهني الصناعي، مؤسسة  
الشباب الجامعي، اسكندرية، 2007.
- (46)** عثمان عزالدين، تقييم وإدارة المخاطر المهنية  
دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا) وحدات  
سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو وهران، أطروحة  
للحصول على شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس  
العمل والتنظيم، 2018-2019.
- (47)** علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية،  
وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة  
الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل-الجزائر  
مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة  
الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم  
الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد  
البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.

- 48** فريخ نبيلة، تحليل سلوك الحادثة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 1993.
- 49** قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة تيزي وزو، 2012.
- 50** مالكي محمد نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون الضمان الاجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015.

### موقع الكتروني:

- 51** المركز الوطني للمعلومات، الإدارة العامة للتحليل والدراسات السلامة المهنية، الجمهورية اليمنية، 21 ديسمبر 2009، الموقع الالكتروني: <http://yemen-inrs.info/processed/occupational/1.pdf>

### المراجع الأجنبية:

- 52) adumas Alis, , poilpot-rodaboy, risque et souffrance au travail, paris, 2010.
- 53) Barthélemy couvrige, gestion des risques, méthode d' optimisation globale, paris, 2eme édition, 2004.
- 54) 2007chaib Rachid, la maintenance et la sécurité industriel dans l' entreprise, Ain M' Lila : dar el houda, 2007.
- 55) Francoise A.R , manuel d' organisation , edtion de l' organisations du travail , France .
- 56) Ferrand, gestion des accidents du travail, le mans France : gereso, 2éme édition, 2008.

- 57) INRS. Risques biologiques en milieu de travail, travail et sécurité, op, cit, N° 589, octobre, 1999.
- 58) Institut national d'hygiène et de sécurité article N° 9, statu général du travailleur et prévention des risques professionnel, algerie, 1985.
- 59) Jakie boisselier et gerard boué, paratique de securite dans l' entreprise , les editions d' organisations , France ;1977 .
- 60) Jean-Paul richez, « gestion de la santé et de la sécurité », travail et sécurité, paris, INRS N° (616), mars, 2002.
- 61) Remelaer Pierre, gestion ressources humaines , Armand colin édition, paris, 1993.
- 62) séguineau Clair blondin-, guide de management : santé, sécurité au travail, paris : AFNOR,
- 63) Shimon Dolan et autre, la gestion des ressources humaines tendances enjeux et pratique actuelles, 3eme édition, éd remiuveaux pédagogique, paris, 1995.
- 64) lagraa Slimane, la prévention technique des risques professionnels, Alger : office des publications universitaires, 1990.
- 65) Xavier Cuny et autres, l' évaluation des risques, bordeaux : éditions preventique, 2003.

# الملحق

## الملحق رقم 1

أيها السادة الافاضل، ولان رأيكم يهمنا يشرفنا ان نقدم لكم هذه الاستمارة حول الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، نرجو من سيادتكم

الإجابة عن هذه الأسئلة بكل صدق وصراحة وذلك بوضع علامة (x) في المكان الذي تراه مناسباً وأن البيانات التي ستقدمونها أو تكتبوها سيكون لها موضع تقدير واهتمام وسرية تامة من قبل الباحث كونها مخصصة لخدمة البحث العلمي فقط، ولكم مني جزيل الشكر.

### أولاً: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: أ  ذكر
- 2- السن اقل من 30 سنة  40- سنة  50-41 سنة  50 سنة فما فوق
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
- تكوين مهني
- الصنف المهني:  
.....  
.....
- 5- الخبرة: اقل من 5 سنوات  5-10 سنوات  10-15 سنة
- 15 فما فوق

### ثانياً: تقييم الأخطار المهنية:

- 1- هل أنت راض عن ظروف عملك في المؤسسة؟ نعم  لا
- 2- في مكان العمل هل درجة الحرارة مرتفعة؟ نعم  لا
- 3- هل ضجيج الآلات عالي؟ نعم  لا
- 4- هل الإضاءة مناسبة؟ نعم  لا

- 5- هل التهوية مناسبة؟ نعم  لا
- 6- هل الروائح الموجودة مزعجة أو كريهة؟ نعم  لا
- 7- هل تتعامل مع مواد كيميائية؟ نعم  لا
- 8- هل تملك معدات للوقاية الفردية؟ نعم  لا
- 9- هل معدات الوقاية متلائمة مع الأخطار المهنية الموجودة في عملك؟ نعم  لا
- 10- هل يتوفر عملك على معدات إطفاء الحريق؟ نعم  لا
- 11- هل يوجد في مركز عملك نظام انذار؟ نعم  لا
- 12- هل هناك صيانة دورية للآلات بالمصنع؟ نعم  لا
- 13- هل هناك عزل مناسب لكوابل الكهرباء؟ نعم  لا
- 14- هل يتم استبدالها عند تعرضها للتلف أو العطب؟ نعم  لا
- 15- ماهو السبب الرئيسي لوقوع حوادث العمل في المؤسسة:
- وجود خلل في الآلات وفي تنظيم أماكن العمل؟ نعم  لا
- نقص معدات الحماية الشخصية؟ نعم  لا
- إهمال تعليمات الأمن والسلامة؟ نعم  لا
- 16- هل يتم اجراء تحقيق عند وقوع حادث لمعرفة أسبابه؟ نعم  لا

### ثالثا: إجراءات الأمن والسلامة المهنية:



17- هل سبق وأن تعرضت خلال مدة عملك لأي حادث أو إصابة؟

نعم  لا

18- هل يتم التصريح بحوادث العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي؟

نعم  لا

19- هل تقوم المؤسسة بأجراء فحص طبي دوري للعمال؟

نعم  لا

20- هل هناك تكفل طبي كافي في حالة الحوادث أو الأمراض؟

نعم  لا

21- هل يتم اجراء تكوين للعمال قبل الالتحاق بمركز العمل؟

نعم  لا

22- هل يتضمن هذا التكوين الأخطار المهنية المرتبطة بمركز العمل الذي سيلتحقون به؟ نعم  لا

23- هل توجد اللافتات تتضمن الأخطار بالمهنية الموجودة في مكان العمل؟ نعم  لا

24- هل يمكنك القيام بالإسعافات الأولية؟ نعم  لا

25- هل تدرك الإجراءات التي يمكنك القيام بها في حالة استعجالية؟

نعم  لا

26- هل أنت مرتاح من الضغوط المهنية في مكان عملك؟ نعم  لا

27- هل تتوفر المؤسسة على وسائل لنقل العمال؟ نعم  لا

28- هل آفاق الترقية متاحة بالنسبة لجميع العمال؟  
نعم  لا

29- هل تشعر بوجود تناسب بين الأجرة التي تتقاضاها  
وظروف العمل؟ نعم  لا

30- هل لديك رغبة في تغيير عملك؟ نعم  لا

## الملحق رقم 2

# EN CAS D'ACCIDENT

Téléphonez au :

--	--	--	--	--	--	--	--

♦ à remplir en fonction des particularités locales: 14-protection civile

*et dites:*

**1 ICI CHANTIER**

À (commune, daïra ou wilaya)

N°.....RUE.....

EN FACE DE.....

TÉLÉPHONE.....

**2 PRÉCISEZ LA NATURE DE L'ACCIDENT**

par exemple:éboulement, asphyxie,chute.....

**ET LA position du blessé:** le blessé est sur le toit, il est au sol ou dans une fouille..

**ET S'IL Y A NÉCESSITÉ DE DÉGAGEMENT**

**3 SIGNALÉZ LE NOMBRE DE BLESSÉS ET LEUR ÉTAT**

par exemple: 3 ouvriers blessés dont un qui saigne beaucoup et un qui ne parle pas

**4 FIXEZ UN POINT DE RENDEZ-VOUS** Envoyez quelqu'un à ce point pour guider les secours.

**5 NE RACCROCHEZ PAS LE PREMIER** Faites répéter le message

### À PRÉVENIR

INSPECTION DU TRAVAIL   
CNAS

OPREBATPH   
MEDECINE DU TRAVAIL

### NUMEROS UTILES POUR L'ENCADREMENT

POMPIERS   
SAMU   
POLICE-GENDARMERIE   
SONELGAZ

CENTRE ANTI-POISON   
MEDECIN   
ETC

## OPREBATPH Conseil en Sécurité

• LA RÉGLEMENTATION :

Décret exécutif n°05-12 du 8 janvier 2005 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique.

Fiche technique  
OPREBATH, 10 Rue Mohamed BELOUIZDAD-Alger  
Tél: 021 66 54 62 / 66 94 78 / 66 68 93  
Fax: 021 66 62 91

L'organisation des premiers secours est une **obligation réglementaire** pour l'employeur, conseillé par le médecin du travail.

Son objectif est de limiter les conséquences d'un accident en assurant la réalisation des premiers soins et en organisant, dans les meilleures conditions, l'évacuation d'un blessé vers les centres de soins compétents.

Il s'agit aussi de protéger les autres travailleurs contre les risques de suraccident.

## L'organisation des secours dans l'entreprise

### CE QU'IL FAUT PRÉVOIR

1. Etude des risques potentiels du chantier, de l'atelier...

2. Dans les cas particuliers (accès de chantiers difficiles, postes de travail peu accessibles, risques spéciaux: **savoir contacter le médecin de l'entreprise**, pour mettre au point un plan d'action spécifique à transmettre aux services de secours d'urgence.

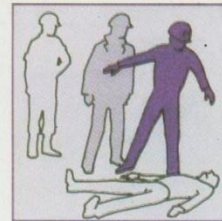
3. Formation de secouristes S.S.T et recyclages réguliers.

4. Information du personnel sur les risques et sur la conduite à tenir en cas d'accident.

5. Vérification du matériel de secours: trousse de secours, couverture....

6. Installation d'un téléphone sur le chantier (sinon affichage des postes téléphoniques les plus proches) et pose obligatoire de l'affiche "En cas D'ACCIDENT".

7. balisage clair des accès.



Protéger

### CONDUITE A TENIR EN CAS D'ACCIDENT

#### I. PROTÉGER

Eviter les suraccidents  
rechercher les risques  
persistants pour protéger

- Faire cesser le risque;
- Sinon retrait de la zone dangereuse
- Baliser la zone dangereuse.

#### II. ALERTE LE SECOURISTE

( EN SON ABSENCE,  
LES SERVICES DE SECOURS  
D'URGENCES)

Après avoir examiné  
rapidement le ou  
les victimes, préciser:

1. L'adresse exacte du lieu de  
l'accident, le numéro télépho-  
nique du point d'appel:

2. Les circonstances de l'accident  
(éboulement, chute, électrisa-  
tion....).

3. L'état et nombre de victimes  
(saignent-elles? parlent-elles?  
ventilent-elles?):

4. L'accès des lieux et points de  
repère.

**NE JAMAIS RACCROCHER  
LE TÉLÉPHONE  
LE PREMIER**

**FAIRE RÉPÉTER  
LE MESSAGE**

**III. PRÉVOIR L'ACCUEIL  
DES SECOURS  
À L'ENTRÉE**

- Du chantier:
- De l'atelier:
- De l'entreprise

Examiner  
la victime





Faire  
alerter....

....les secours  
d'urgence



# الملحق رقم 3

	<h2>Rapport d'accident-incident</h2>	
---	--------------------------------------	---

CATEGORIE DE L'ACCIDENT	<input checked="" type="checkbox"/> Dommages Humain	<input type="checkbox"/> Atteinte a l'environnement	<input type="checkbox"/> Dommages Matériel
PHASE DE TRAVAIL	<input checked="" type="checkbox"/> Travaux	<input type="checkbox"/> Formation	<input type="checkbox"/> Garantie
TYPE D'ACCIDENT	<input type="checkbox"/> Fluides	<input type="checkbox"/> Manutention	<input type="checkbox"/> Chute hauteur
	<input type="checkbox"/> Levage	<input checked="" type="checkbox"/> Outils à main	<input type="checkbox"/> Chute de plain pied
	<input type="checkbox"/> Transport	<input type="checkbox"/> Chute d'objet	<input type="checkbox"/> Écrasement
		<input type="checkbox"/> Explosion ou Incendie	<input type="checkbox"/> Machine de mouvement
		<input type="checkbox"/> Co-activité	

**DESCRIPTION DE L'ACCIDENT**

Pendant le Montage de moule et lors d'un serrage d'écrou de moule avec une clé d'ouverture, cette dernière a lâché

**CONSEQUENCE DE L'ACCIDENT**

Quand la clé a lâché la victime est tombée sur le dos sur les escaliers d'un bac sous vide et a subi des dommages corporels :

- contusion thoracique ;
- fracture ;
- dermabrasion postérieure.

**CAUSES DE L'ACCIDENT**

- Mauvaise qualité d'outillage ;
- Travaux manuels ;
- Environnement de travail inadapté ;
- Absence d'un garde corps pour les escaliers du bac sous vide ;
- Mauvaise posture lors de l'exécution du travail.

CRITICITE ...1...x...2...=...2... ...1...x...2...=...2... ...1...x...2...=...2...	Criticité élevée	GRAVITE ↓	1	1	2	3	4	Accident sans arrêt
	Criticité Moyenne		2	4	6	8	Accident avec arrêt	
	Criticité Faible		3	6	9	12	Accident avec incapacité permanente partielle IPP	
	1		4	8	12	16	Accident mortel	
			1	2	3	4		

PROBABILITE → 1 1 x par an  2 1 x par mois  3 1 x par semaine  4 > 1 x par jour

TEMOIGNAGE				
TEMOINS	Nom	<i>[Signature]</i>	Nom	<i>[Signature]</i>
	Prénom	<i>[Signature]</i>	Prénom	<i>[Signature]</i>
	Fonction	Machiniste	Fonction	Chef d'équipe
	Signature		Signature	



# Rapport d'accident-incident



DOMMAGE HUMAIN (FAIRE AUTANT DE RAPPORT QUE DE VICTIME)		État : <input checked="" type="checkbox"/> Blessé <input type="checkbox"/> Décédé						
		Nombre de jour d'arrêt : 20 jrs						
IDENTIFICATION DE LA VICTIME	Date de l'accident : 17/12/2019	Heure de l'accident : 8h00	Nombre d'heure sur site : 2h					
	Nom de la victime : <i>ALOUAN</i>	Prénom de la victime : <i>ALOUAN</i>						
	Age de la victime : <i>41 ans</i>	Sexe : <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> F	Nationalité : Algérienne					
	Société : SARL TUBEX	Ancienneté : 10 ANS	Fonction : MACHINISTE					
LOCALISATION DES BLESSURES		Gauche	Droite		Gauche	Droit		
	Tête	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Coude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ventre	<input type="checkbox"/>
	Œil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Genou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bassin	<input checked="" type="checkbox"/>
	Main	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Épaule	<input type="checkbox"/>
	Bras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jambe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Thorax	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Dos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
TYPE DE BLESSURES	<input type="checkbox"/> lésion traumatique superficielle et plaie ouverte		<input type="checkbox"/> Empoisonnement aigu		<input checked="" type="checkbox"/> fracture			
	<input type="checkbox"/> brûlure, corrosion, ébouillantage et gelure		<input type="checkbox"/> Luxation et subluxation		<input checked="" type="checkbox"/> autres type de lésion : contusion et dermabrasion			
	<input type="checkbox"/> Luxation, entorse et foulure		<input type="checkbox"/> amputation traumatique					
ACTE DE 1 <sup>er</sup> SECOURS	Nom :	Description des blessures et actes de premiers secours réalisés						
	Prénom :	La victime a été placée sur surface plate (civière), puis les secours ont été appelés, la prise en charge a été faite par la protection civile						
	Société : PROTECTION CIVILE							
	Secouriste : <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non							
ÉVACUATION VERS HÔPITAL	Évacuation site : <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Description des blessures et actes de premiers secours réalisés						
	Heure d'arrivée des secours : 5 min	Contusion thoracique, fracture et dermabrasion postérieure						
	Centre de soins : EHU d'ORAN	La victime a subi des examens radiologiques						
	Heure arrivée à l'hôpital : 8H20							
EPI PORTÉ	<input type="checkbox"/> Casque de sécurité	<input type="checkbox"/> Protection auditive	<input type="checkbox"/> Lunettes	<input type="checkbox"/> Voies respiratoires				
	<input checked="" type="checkbox"/> Chaussures de sécurité	<input checked="" type="checkbox"/> Protection des mains	<input type="checkbox"/> Harnais	<input type="checkbox"/> Autres : Combinaison de travail				
ACTIONS CORRECTIVES								
<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilisation d'une clé dynamométrique manuelle ou hydraulique pour le serrage et desserrage d'écrou ;</li><li>- Utilisation d'écrou hydraulique ;</li><li>- Adapter un environnement sécurisé pour les travaux de montage et démontage de moule ;</li><li>- Mise en place d'un garde corps pour les escaliers du bac sous vide ;</li><li>- Sensibilisation sur les gestes et postures à adapter lors de l'exécution de travaux de montage et démontage de moule.</li></ul>								

REDIGE ET APPROUVE PAR

DATE 17/12/2019

VISA

# الملحق رقم 4

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي  
**الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الأجراء**  
 - Accidents du Travail et Maladies Professionnelles -

---

## DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la caisse de sécurité sociale en huit (08) exemplaires  
 par lettre recommandée avec accusé de réception  
 au plus tard 48 h. après l'accident

N° d'accident: .....

Code: .....

---

**EMPLOYEUR**

Nom, prénom : .....

ou  
Raison sociale : .....

Secteur d'activité : .....

Adresse : .....

N° téléphone : .....

Chantier ou lieu de travail : .....

**LIEU DE L'ACCIDENT**

N° Employeur : .....

Agence d'affiliation : .....

Nbr. approx. de salariés de l'établi, au moment de l'accident : .....

Commune : .....

Wilaya : .....

---

**VICTIME**

Nom, prénom : .....

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : .....

Nationalité : .....

Adresse : .....

Qualification professionnelle : (1) .....

**ACCIDENT**

Date : [ ]/[ ]/[ ] Jour de la semaine : (2) **D L M M J V S** 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 : (3) .....

Nature des lésions : (1) .....

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le coté : droit ou gauche) : (4) .....

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 A 24 H** à compter du : [ ]/[ ]/[ ] **DÉCÈS IMMÉDIAT**

---

**TEMOINS**

1. Identité : .....

Adresse : .....

2. Identité : .....

Adresse : .....

Un rapport de police a t'il été établi ? Si OUI par qui ? .....

**ACCIDENT CAUSÉE PAR UN TIERS**

Nom et prénom du Tiers : .....

Adresse : .....

Organisme d'assurance du tiers : .....

---

Nom et Qualité du Signataire .....

Fait à ....., le .....

Signature,

---

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) voir au verso. (2) Rayer les mentions inutiles.  
 (3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 1 : DESTINÉ À LA STRUCTURE DE PAIEMENT

IMP-CNAS 02-2020 - AT-MP\_01

LES LISTES CI-DESSOUS NE SONT DONNÉES QU'A TITRE D'INFORMATION,  
ELLES N'EXCLUENT PAS LES PRECISIONS COMPLÉMENTAIRES QUE L'EMPLOYEUR SERAIT EN MESURE DE FOURNIR

<p><b>QUALIFICATION PROFESSIONNELLE</b></p> <p>Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise. Employés. Apprentis. Manœuvres. Ouvriers spécialisé (O.S.) Ouvriers professionnels (O.P.) (Préciser si possible la spécialité) Ouvriers à qualification non précisée. V.R.P. gens de maison et sportifs professionnels.</p>	<p>Plaie (coupure, écorchure, autres plaies) sauf piquûre. Piquûre. Contusion. Inflammation. Entorse. Luxation. Asphyxie. Commotion. Présence d'un corps étranger. Hernie. Lumbago. Intoxication. Dermite. Troubles visuels. Troubles auditifs. Déchirures musculaires ou tendineuses. Lésions nerveuses.</p>	<p>Machines à presser et à mouler. Machines à laminer, tréfiler, étirer, planer, imprimer. Machine à couper, trancher, dérouler, défiler (autres que les scies). Scies. Machines à percer, aléser, tourner, fraiser, raboter (métaux). Machines à percer, tourpiller, raboter (bois et matières similaires). Machines à meuler, poncer, polir. Matériels et machines à souder et riveter. Machines à coudre,agrafer, mettre les œillets. Machines à remplir, emballer, conditionner, clouer. Effilocheuses, ouvreuses, batteurs, cardes, Machines de filature, de tissage, de câblerie et d'apprêt (non reprise à la rubrique précédente). Matériels et engins de terrassement et travaux annexes. Machines diverses (ne rentrant dans aucune des catégories précédentes). Outils portatifs (mûs ou alimentés électriquement, pneumatiques ou à autre commande mécanique). Outils à mains. Récipients sous pression. Fours, étuves, appareils de cuisson et œuvre des produits chauds. Appareillages et installations frigorifiques. Appareils ou ustensiles mettant en œuvre des produits caustiques, corrosifs, toxiques. Vapeurs, gaz et poussières délétères. Matières inflammables (en flamme). Matières explosives. Electricité. Radiations ionisantes.</p>
<p><b>LIEU DE L'ACCIDENT</b></p> <p>Trajet aller, trajet retour du domicile au lieu de travail (indiquer le lieu topographique). Déplacement pendant les heures de travail, pour le compte de l'employeur. Lieu de travail habituel (atelier). Lieu de travail habituel (chantier). Lieu de travail occasionnel. Domicile du travailleur.</p>	<p><b>ELEMENT MATERIEL</b></p> <p>Emplacement de travail et surfaces de circulation (accident de plain-pied). Emplacement de travail et surfaces de circulation (chute d'un niveau supérieurs). Objets ou masses en mouvement accidentel. Particules ou éléments de matière. Appareils de levage et de manutention. Appareils de levage, amarrage et préhension. Véhicules. Organes de transmission. Machines transformatrices et productrices d'énergie. Machine à broyer, concasser, pulvériser, diviser. Machine à malaxer et à mélanger par agitation ou malaxage. Machine à agiter, cribler, tamiser, séparer. Presses mécaniques par choc et pilons.</p>	
<p><b>SIEGE DES LESIONS</b></p> <p>Tête (yeux exceptés). Yeux. Membres supérieurs (mains exceptées). Mains. Tronc. Membres inférieurs (pieds exceptés). Pieds.</p>		
<p><b>NATURE DES LESIONS</b></p> <p>Fracture. Brûlure. Gelure. Amputation.</p>		

**IMPORTANT**

Le défaut de déclaration d'un accident de travail par l'employeur, déclaration prévue par la réglementation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, donne lieu à une pénalité, recouvrée par l'organisme de sécurité sociale, dont le montant est égal à 20% du salaire trimestriel de la victime.

Cette déclaration s'impose à l'employeur même si l'accident n'a pas entraîné d'incapacité de travail ou ne paraît pas être imputable au travail.

Dans ce dernier cas, l'employeur fait assortir sa déclaration de réserves.

**NOMBRE D'HEURES ECOULEES DEPUIS LA PRISE OU LA REPRISSE DU TRAVAIL**

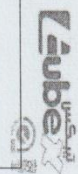
N'est pas considérée comme point de départ du temps écoulé une reprise intervenant après interruption de travail d'une durée inférieure à une heure.

Est passible d'amende quiconque aura influencé ou tenté d'influencer une personne, témoin d'accident de travail, à l'effet d'altérer la vérité.



## الملحق رقم 5

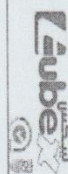
### RAPPORT BILANT ACCIDENT DE TRAVAIL



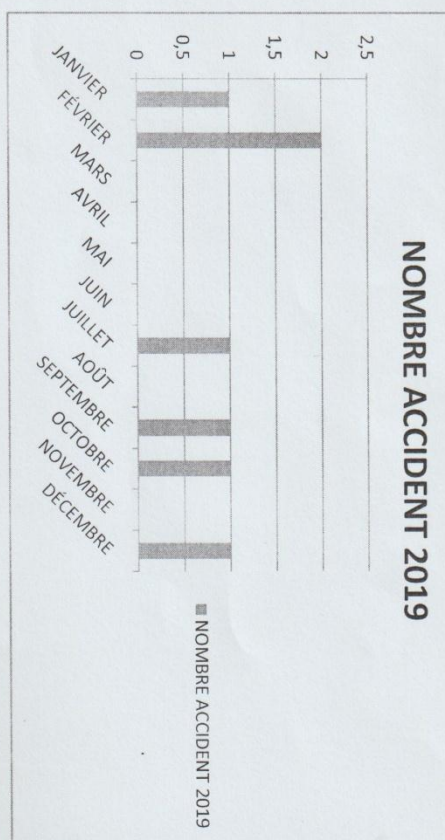
ANNEE	ACCIDENT	TYPE DE BLESSURE	DOMMAGE CAUSE
2019	JANVIER	LESION TRAUMATIQUE PROFANDE ET PLAIE OUVERTE	ARRET DE TRAVAILLE 05 JOURS
	FEVRIE	ENTORSE ET FOULURE U PIED	ARRET DE TRAVAILLE 05 JOURS
	JUILLET	CONTUSION AU NIVEAU DU BASSIN TAURACIQUE DROIT	ARRET DE TRAVAILLE 15 JOURS
	SEPTEMBRE	FRACTURE METACARPEIENNE DROITE	ARRET DE TRAVAILLE 30 JOURS
	OCTOBRE	ENTORSE CHEVILLE GAUCHE	ARRET DE TRAVAILLE 15 JOURS
DECEMBRE	BRULURE SUPERFICIELLE	ARRET DE TRAVAILLE 05 JOURS	
	DECEMBRE	PLAI OUVERTE AU MENTON	ARRET DE TRAVAILLE 10 JOURS

ANNEE	ACCIDENT	TYPE DE BLESSURE	DOMMAGE CAUSE
2020	JANVIER	CONTUSION AU NIVEAU DU PIED GAUCHE	ARRET DE TRAVAILLE 10 JOURS
	FEVRIE	PLAIE OUVERTE AVEC FRACTURE AU NIVEAU DE LA MAIN GAUCHE	ARRET DE TRAVAILLE 21 JOURS
	DECEMBRE	ENTORSE A LA MAIN GAUCHE	ARRET DE TRAVAILLE 15 JOURS

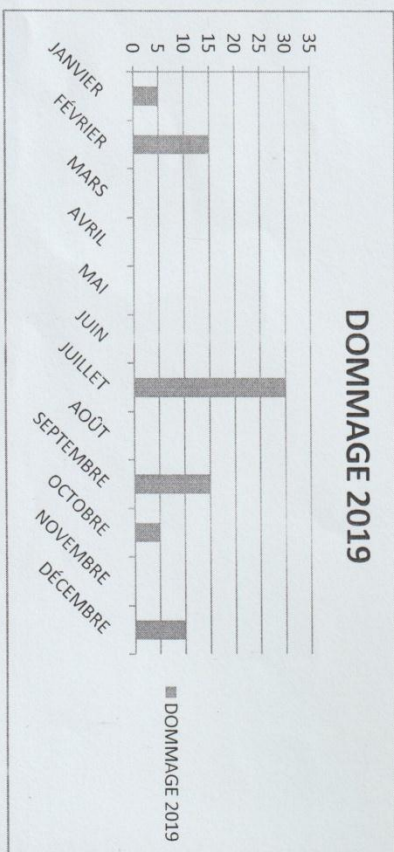
# RAPPORT BILANT ACCIDENT DE TRAVAIL



MOIS	NOMBRE ACCIDENT 2019
JANVIER	1
FÉVRIER	2
MARS	0
AVRIL	0
MAI	0
JUN	0
JUILLET	1
AOÛT	0
SEPTEMBRE	1
OCTOBRE	1
NOVEMBRE	0
DÉCEMBRE	1



MOIS	DOMMAGE 2019
JANVIER	5
FÉVRIER	15
MARS	0
AVRIL	0
MAI	0
JUN	0
JUILLET	30
AOÛT	0
SEPTEMBRE	15
OCTOBRE	5
NOVEMBRE	0
DÉCEMBRE	10

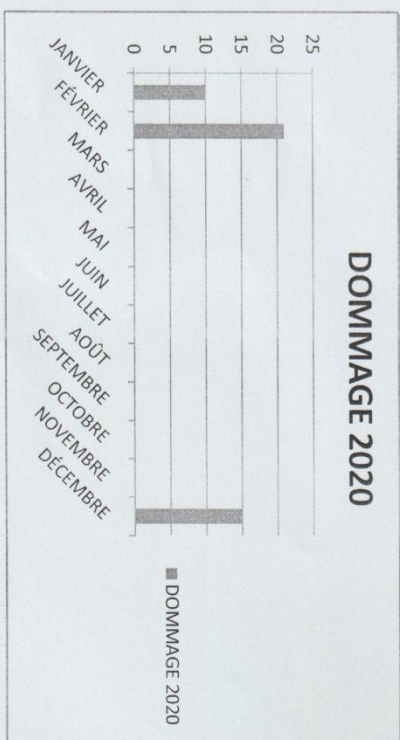
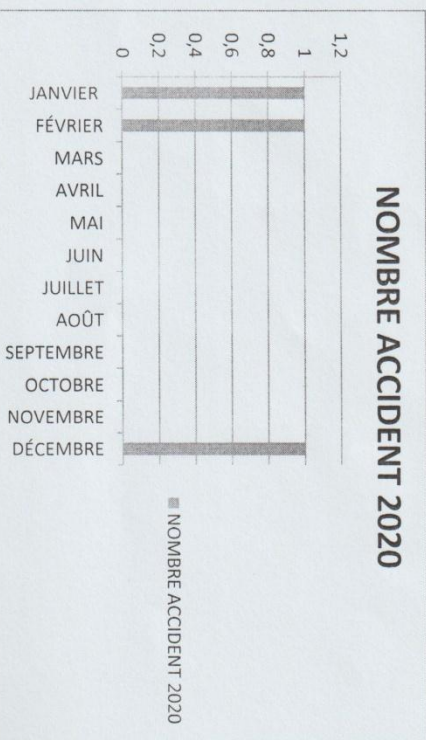


# RAPPORT BILANT ACCIDENT DE TRAVAIL

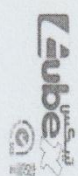


MOIS	NOMBRE ACCIDENT 2020
JANVIER	1
FÉVRIER	1
MARS	0
AVRIL	0
MAI	0
JUIN	0
JUILLET	0
AOÛT	0
SEPTEMBRE	0
OCTOBRE	0
NOVEMBRE	0
DÉCEMBRE	1

MOIS	DOMMAGE 2020
JANVIER	10
FÉVRIER	21
MARS	0
AVRIL	0
MAI	0
JUIN	0
JUILLET	0
AOÛT	0
SEPTEMBRE	0
OCTOBRE	0
NOVEMBRE	0
DÉCEMBRE	15

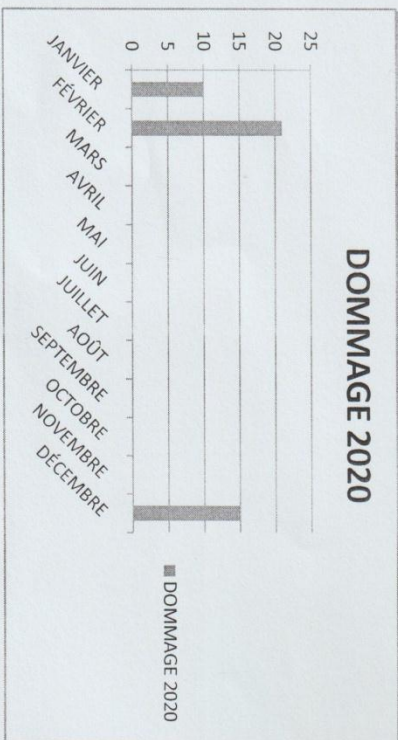
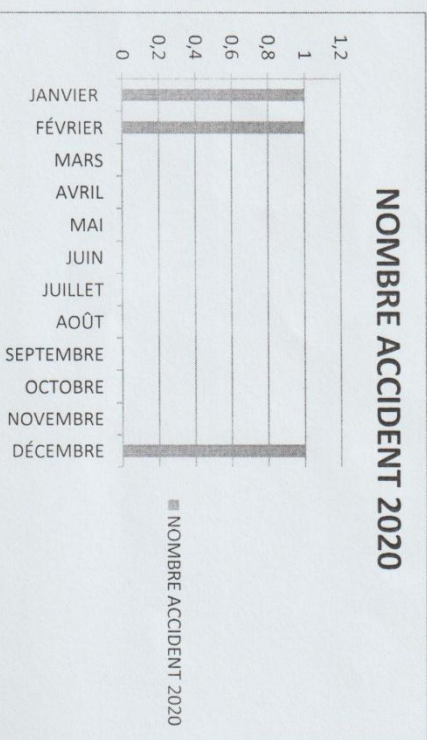


# RAPPORT BILANT ACCIDENT DE TRAVAIL

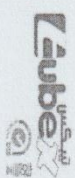


MOIS	NOMBRE ACCIDENT 2020
JANVIER	1
FÉVRIER	1
MARS	0
AVRIL	0
MAI	0
JUIN	0
JUILLET	0
AOÛT	0
SEPTEMBRE	0
OCTOBRE	0
NOVEMBRE	0
DÉCEMBRE	1

MOIS	DOMMAGE 2020
JANVIER	10
FÉVRIER	21
MARS	0
AVRIL	0
MAI	0
JUIN	0
JUILLET	0
AOÛT	0
SEPTEMBRE	0
OCTOBRE	0
NOVEMBRE	0
DÉCEMBRE	15



# RAPPORT BILANT ACCIDENT DE TRAVAIL



## Actions préconisées

Programmer des séances de Sensibilisation des ouvriers pour le port obligatoire des EPI

Préparer une étude de danger des postes a risque