



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني (ل م د) في علم النفس العمل و التنظيم و
تسيير الموارد البشرية

مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في القطاع الصناعي دراسة ميدانية فرع GPL نفضال - تيارت.

-إشراف الأستاذة

- بلمجاهد خيرة

-من إعداد الطالبتين:

-بلغيث شهيرة

- بوغدو عائشة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذة محاضرة - ب -	أوبراهم ويزة
مقررا ومشرفا	أستاذة مساعدة - ب -	بلمجاهد خيرة
مناقشا	أستاذ محاضر - أ -	عرقوب محمد

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

"كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر و تؤمنون بالله "

صدق الله العظيم

نحمد الله ونشكره على إعطائه لنا الصبر و الإرادة على إتمام هذا العمل المتواضع ،

وعملا لقول الرسول صلى الله عليه وسلم : " من صنع لكم معروفا فكافئوه فادعوا له

حتى تروا أنكم كافأتموه".

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة " بلمجاهد خيرة " التي تفضلت علينا

بجهدا ووقتها بالنصائح و التوجيهات القيمة و الحرص الدائم على متابعة هذا العمل

في مختلف مراحلها، كما نتقدم بشكر الخالص لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم منا هذه

المذكرة.

إهداء

اللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا مرضيت ولك الحمد بعد الرضا ، نحمد الله عز وجل أنه وفقنا إلى انجانر
هذا العمل المتواضع .

إلى قرة عيني ، إلى من جعلت الجنة تحت قدميها ، إلى التي حرمت نفسها وأعطتني ، ومن نبع حنانها سقتني ، إلى من وهبتني
الحياة أُمي الغالية "الزهره" حفظها الله

إلى من يزيدني انتسابي له وذكره فخرا واعتزازا وإلى من سهر الليالي من أجل تربيتي وتعليمي ، وجعلني أكبر في
أنركى وأطهر فضيلة أبي العزيمر "الحاج عبد القادر" حفظه الله

إلى إخوتي الأحباء "كمال ، أمال ، دلال وأختي وتوأم مروحي حياة ، إلى نزوح أختي فتحي وابنت أخي سجود
إلى أعز صديقاتي "خلود ، شهينانر ، نرينب ، لميس ، نرهره ، كمنزة ، إكرام"

إلى من كان سندالي "مخاطر"

إلى كل من ساعدني من قرب أو بعيد

شهيره

إهداء

بدأنا بأكثر من يد وعانينا الكثير من الصعوبات وهما نحن اليوم والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب الأيام وخلاصة مشوارنا الدراسي بين طيات هذا العمل المتواضع

إلى ينبوع الذي لا يمل العطاء إلا لمن حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها والتي كانت تحفزني بدعائها . . . إلى والدتي العزيزة **مريم**

إلى من سعى وشقى وتعب على مراحتي وهنأني الذي لم يخل علياً بشيء من أجل إسعادي ودفعتني إلى طريق النجاح الذي علمني وسندني والذي حفزني على الإجتهد والمثابرة وعلمني الصبر والحكمة والدي العزيز . . . **أحمد**

أهدي هذا المجهود إلى رفيق دربي نروحي إسماعيل

إلى من جهم بحري في عروقي ألهم بذكرهم فؤادي وسندي في هذه الحياة إخوتي

عائشة

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في القطاع الصناعي ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية :

- 1- مقابلات مع مسؤول الوقاية والامن الصناعي ومع بعض العمال بالورشات لمعرفة الاجراءات المتخذة للوقاية من الحوادث
 2. دليل شبكة الملاحظة للكشف عن تطبيق الفعلي للوائح السلامة المهنية .اجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 40عاملا مقسمة على أربعة ورشات، بموقع GPL بمدينة تيارت والتي اسفرت على النتائج التالية :
 1. تطبيق اللوائح الإرشادية والإجبارية
 2. غياب تام للوائح التحذيرية
 3. نقص في تطبيق لوائح الممنوعات .
 - 4- اقتراح نموذج وقائي للحد من حوادث العمل وذلك بوضع اللوائح في مكانها المناسب
- الكلمات المفتاحية : لوائح السلامة المهنية ، حوادث العمل، المؤسسات الصناعية.

Abstract :

The present study aims to reveal the extent to which occupational safety regulations contribute to reducing the reduction of work accidents in the industrial sector and to achieving the study's objectives. The following tools have been used:

1. Interviews with Prevention and Industrial Security Officer and some workers with workshops to learn about measures taken to prevent accidents
2. Observation tool kit to detect the actual application of occupational safety regulations. This study was conducted on a sample of 40 workers divided by 4 workshops, on the GPL site in the city of Tiaret, which yielded the following results:

1. Application of guiding and compulsory regulations
2. Total absence of warning regulations
3. Lack of prohibition regulations.

Propose a preventive model for reducing accidents by putting regulations in place

Keywords: Occupational Safety Regulations, Work Accidents, Industrial Enterprises

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
د	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
و	قائمة المحتويات
ك	قائمة الجداول
ن	الأشكال
س	قائمة المختصرات
ف	قائمة الملاحق
1	مقدمة البحث
الفصل الأول: تقديم الدراسة	
5	1- الاشكالية
6	2- تساؤلات الدراسة
7	3- أهداف الدراسة
7	4- أهمية الدراسة
7	5- التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة
الفصل الثاني: مساهمة لوائح السلامة المهنية	
10	تمهيد
11	1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية
12	2- تعريف الصحة والسلامة المهنية
12	3- نظام الصحة والسلامة المهنية أوشا 18001
13	4- أهداف السلامة المهنية
14	5- الاتفاقيات و التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية
16	6- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية

17	7- السياسة الأمنية والوقائية داخل العمل
19	8- المعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية
21	9- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي
23	خلاصة
الفصل الثالث: حوادث العمل	
25	تمهيد
26	1- تعريف حوادث العمل
27	2- النظريات المفسرة لحوادث العمل
29	3- تصنيف حوادث العمل
31	4- أسباب حوادث العمل
34	5- تأثير حوادث العمل
35	6- آثار حوادث العمل
36	7- نتائج حوادث العمل
38	8- إجراءات الوقاية من حوادث العمل
40	خلاصة
الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية	
42	تمهيد
42	1- منهج الدراسة.
42	2- الدراسة الاستطلاعية
42	3- أهداف الدراسة الاستطلاعية
42	4- حدود الدراسة الاستطلاعية
53	5- عينة الدراسة الاستطلاعية
53	6- أدوات الدراسة الاستطلاعية
59	7- نتائج الدراسة الاستطلاعية
65	8- مناقشة نتائج الدراسة الاستطلاعية
65	9- الدراسة الأساسية
65	10- حدود الدراسة الأساسية
65	11- أدوات الدراسة الأساسية
65	خلاصة
الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج	
68	تمهيد

68	1- عرض نتائج التساؤل الأول
70	2- عرض نتائج التساؤل الثاني
72	3- عرض نتائج التساؤل الثالث
74	4- عرض نتائج التساؤل الرابع
76	خلاصة
الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة	
78	تمهيد
78	1- مناقشة نتائج التساؤل الأول
79	2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني
79	3- مناقشة نتائج التساؤل الثالث
80	4- مناقشة نتائج التساؤل الرابع
82	5- مناقشة عامة
83	6- النموذج الوقائي المقترح
86	خاتمة البحث
87	الاقتراحات
89	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
47	مخطط للطريق العملية داخل المركز	1
48	المنطقة ZONE	2
50	الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفضال وحدة تيارت	3
51	الهيكل الوظيفي لمؤسسة نفضال - تيارت-	4

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
15	يوضح القرارات و القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية في الجزائر	1
47	قدرة إستعاب قارورة B13 في المستودع المناوب	2
53	يمثل لوائح السلامة المهنية	3
60	يوضح نتائج شبكة الملاحظة المتعلقة بالدراسة الإستطلاعية	4
68	يوضح نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باجراءات اللوائح الارشادية	5
70	يوضح نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باجراءات اللوائح التحذيرية	6
72	يوضح نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح الاجبارية	7
74	يوضح نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح الممنوعات	8

قائمة المختصرات

الترجمة بالعربية	اللغة	دلالة المختصر	المختصر	الرقم
منظمة العمل الدولية	انجليزية	International Labour Organisation	ILO	1
المعهد الوطني للبحث و السلامة	فرنسية	Institut National de Prevention des Risques Professionnels	INRS	2
ادارة الصحة و السلامة المهنية	انجليزية	Occupational Safety and Health Administration	OSHA	3
المنظمة العالمية للمعايير	انجليزية	International Students and Scholars Office	ISSO	4
المكتب العالمي للعمل	فرنسية	Bureau International De Travail	BIT	5

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
93	تصريح شرفي للطالبة بوغدو عائشة	1
94	تصريح شرفي للطالبة بلغيث شهيرة	2
95	قبول طلب التريص من طرف مؤسسة نفعال	3
98	دليل المقابلة مع مهندس الأمن والوقاية	4
98	دليل المقابلة مع مفتش الوقاية والأمن الصناعي	5
98	دليل المقابلة مع بعض العمال	6

مقدمة

إن التطور التكنولوجي الذي شهده العالم اليوم من حداثة وعولمة ، صاحبه العديد من التطورات في مختلف المجالات، وذلك بفضل الثورة الصناعية والتي كانت نتيجة اعتماد الدول بأحد الأنظمة سواء الاشتراكية أو الرأسمالية، والتي طفت أفكارها ومبادئها على الخصوص في القطاع الصناعي، هذا الأخير أفرز الكثير من الحوادث ولأخطار، لذلك كان لا بد من إعادة النظر في الكثير من المعطيات ، أولها الاهتمام البالغ بالعامل داخل المؤسسة خاصة الصناعية منها ، لأنه يعتبر بمثابة الثورة الحقيقية و المحور الأساسي للعملية الإنتاجية .

ومن هنا زاد اهتمام علماء النفس الصناعي والتنظيمي، وأرباب العمل بلوائح السلامة المهنية لأنها المفتاح الحقيقي للنجاح و التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي و الصناعات الحديثة ، وسنت القوانين و التشريعات و هذا من أجل حماية العنصر البشري من المخاطر المحدقة به ، ومن أجل تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها لا بد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي إلى الحد من الإصابات و حماية العاملين من الحوادث من ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة ، وكذلك الحد من تكاليف العلاج و التأهيل و تعطل الإنتاج و توقف العمال إلى أن يتم إصلاح التلف بالآلات و الأجهزة و إحلال عامل آخر محل العامل المصاب يستغرق فترة زمنية تؤثر على الإنتاج و بهذا تتم الوقاية من الحوادث .

تعتبر لوائح السلامة المهنية هي القناع الواقي لجميع أفراد المجتمع ضد الأخطار والحوادث داخل العمل وخارجه، وعليه لا بد وأن يكون جميع الأفراد على وعي كامل واقتناع بقيمة مفاهيم وأسس لوائح السلامة المهنية وذلك لتجنب حدوث الإصابات والحوادث داخل ورشات العمل في المؤسسة الصناعية .

ومع التطور المتزايد و المستمر خاصة في الجانب الصناعي و الإنتاجي أصبح هذا المجال أكثر المجالات خطرا من غيره ،لذا شغل هذا اهتمام العلماء والباحثين بهدف حماية العنصر البشري من المخاطر على اعتباره وسيلة من وسائل الإنتاج، ولا يمكن الاستغناء عنها وخسارة أحد هذه الموارد قد يكلف المنظمة خسائر مادية وبشرية ، فحماية العنصر البشري يعني حماية اقتصاد المنظمة والاقتصاد الوطني بصفة عامة، ولتفادي المزيد من الخسائر سعت المنظمات بوضع معايير وقواعد للسلامة المهنية و الكفيلة بحماية العمال من كافة المخاطر التي قد تصيبهم ، من توفير لوائح السلامة المهنية (إجبارية ارتداء القفازات ، إجبارية ارتداء الحذاء

الواقعي (.....)، من أجل تحسين ظروف بيئة العمل بشكلها العام ووضع إجراءات وقائية لازمة في حالة حدوث الأخطار كحالات الحريق مثلاً أو انفجار، إضافة إلى الاجتماعات التي تقام بين مسئولي الأمن و الوقاية مع العمال.

كما تلجأ المؤسسة إلى وضع لوائح السلامة المهنية للحد من حوادث العمل في القطاع الصناعي ، ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل الغير آمنة ، وتأتي هذه الدراسة لمحاولة التعرف على مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي ، التي تعد ذات أهمية بالغة بالنسبة لصانعي القرار و المشرفين على صياغة لوائح السلامة المهنية .

وبرغم من الأهمية الواضحة لطبيعة الموضوع ورغم أنه أصبح أحد المحاور الأساسية في قياس أداء المؤسسات وفعاليتها وجودتها ، فإن المكتبة المحلية تفتقر إلى بحوث و دراسات في الموضوع ، وفي هذا الصدد جاءت هاته الدراسة لتكشف عن واقع تطبيق لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي لمؤسسة نفضال فرع GPL - تيارت -، حيث تضمنت ستة فصول شملت الجانب النظري والجانب التطبيقي .

-الجانب النظري: الفصل الأول يتمثل في الفصل التمهيدي والذي ضم الإشكالية ، تساؤلات الدراسة ، أهداف الدراسة ، والتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة .

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق إلى لوائح السلامة المهنية حيث تكونت من العناصر التالية: التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية، تعريف السلامة المهنية ، وأهدافها ، والاتفاقيات والتشريعات الخاصة بها، ووسائل تطبيقها، والسياسة الأمنية والوقائية داخل العمل، والمعايير الدولية المتعلقة بها، والأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي .

حيث يتكون الفصل الثالث من حوادث العمل ، حيث تم التطرق فيه إلى : تعريف حوادث العمل ، و النظريات المفسرة له وتصنيفاتها ، وأسبابها وتأثيراتها، وآثار حوادث العمل ونتائجها ، وإجراءات الوقاية من حوادث العمل .

-الجانب التطبيقي: الفصل الرابع الذي يحتوي على جزئين، الأول تضمن الدراسة الاستطلاعية أهدافها ، عينة الدراسة ، الحدود المكانية والزمانية ، الأدوات المستخدمة ، النتائج المتحصل عليها والمناقشة ، أما الجزء الثاني فقد تضمن الدراسة الأساسية ، العينة الأدوات وحدود الدراسة .

في حين الفصل الخامس تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة الأساسية، وأخيرا الفصل السادس تضمن مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة ودليل شبكة الملاحظة

الفصل الأول : تقديم الدراسة

- 1- الإشكالية .
- 2- تساؤلات الدراسة .
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة .
- 5- التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

الإشكالية :

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من المواضيع الهامة التي حظيت باهتمام كبير من طرف المختصين وأرباب العمل وأصحاب القرار بالمؤسسات الصناعية مطلع القرن العشرين نتيجة التقدم التكنولوجي الذي شهده العالم حيث انتقل هذا الأخير من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي حيث ان هذا الانتقال افرز العديد من الحوادث المهنية وهذا ما أدى إلى الاهتمام بصحة وسلامة العامل وذلك من خلال الأمن والراحة والرفاهية في بيئة العمل. (نوار، 2015، ص2).

فحسب الإحصائيات المنظمة العالمية للعمل (ILO) international labour organisation تسبب حوادث العمل في وفاة 2.2 مليون عامل وتسجيل 270 مليون حادث غير مميت والذي يؤدي إلى التوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام أو أكثر كما أثبتت أن حوادث العمل المميتة في البلدان سائرة النمو تمثل خمس مرات ضعف ما نجده في البلدان المتقدمة (بالة وبن علي ، 2019، ص4) يرى المكتب العالمي للعمل (BIT) bureau international de travail ان حجم التكاليف الجمالية لحوادث العمل والأمراض المهنية قدر بـ 4٪ من الناتج الإجمالي المحلي العالمي . (illankoon et al, 2014, p73)

ويرى الدكتور بواكيم بروير المدير العام للمنظمة الألمانية للتأمين ضد الحوادث الاجتماعية ان الطموح يمنع وقوع حوادث على العمل قبل مائة عام في ألمانيا يصل إلى 10000 وفاة سنويا وقد انخفض هذا الرقم إلى اقل من 500 وفاة لأول مرة في العام المنصرم وانخفض عدد الحوادث التي تم الإبلاغ عنها إلى النصف في السنوات العشرين الماضية فقط وأضاف الدكتور بروير لا يقتصر هذا النجاح على ألمانيا فقط بل يمكن تكراره فقط أظهرت التجارب والعديد من الأمثلة عن جهد التعاون الدولي التي بذلناها هناك وقال الدكتور والتر ايكندورف رئيس المؤتمر العالمي لعام 2014 يجري وضع حلول لمشاكل السلامة المهنية في جميع انحاء العالم.(موقع منظمة العمل الدولية ، 2014 ، ف6) .

أما الوطن العربي في الأردن والمملكة العربية تعاني بشكل كبير من عدد إصابات العمل داخل المنشأة أي كانت حكومية أو خاصة وتعتبر الحوادث والأمراض ذات الأسباب المهنية هي الرئيسية للإصابات والوفيات بين العمال وفيد أرقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ان حوادث وإصابات العمل التي يجرى إبلاغ مؤسسة الضمان الاجتماعي عنها تتراوح سنويا ما بين 14 إلى 15 ألف إصابة بمعدل واحدة كل 40 دقيقة تقريبا كما تقع وفاة ناشئة عن إصابة عمل كل يومين.(موقع تمكين لمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، 2020، ف4) .

أظهرت الحوادث الأخيرة في مصر ومن بينها حريق مصنعين بمدينة العبور بالقاهرة الكبرى والذي أسفر عن وفاة أكثر من 20 عاملا غير المصابين قسوة ظروف العمل والمخاطر التي يعاني منها العمال وسبقت هذه الواقعة حادثة سقوط منحجم أسوان جنب البلاد والتي تسببت في وفاة 40 عاملا وسبقتها أيضا حوادث مروعة منها حادثتا مصنعي اسمنت أسوان وكيمما (موقع العربي الجديد، 2021 ، ف6)

تقدر منظمة العمل الدولية عدد المقيمين الناشطين اقتصاديا في لبنان في عام 2018 بنحو مليونين و230 ألف عامل فيما يشير مسح ميزانية الأسر لعام 2012 وهو المسح الأحدث الصادر عن إدارة الإحصاء المركزي والبنك الدولي إلى أن 72.3% من مجمل القوى العاملة أي ما يساوي 1.613 مليون عامل في عام 2018 هم مستخدمون أو على أساس الإنتاج أو متدربون أو يعملون لدى أسرهم ويفترض قانونا تسجيلهم في الضمان الاجتماعي ولتأمين عليهم من حوادث العمل إلا أن 60.7% منهم مكتمون وغير مسجلين ولا يحظون بأي حماية من أي نوع وهو ما يتوافق نسبيا مع نسبة العمالة الأنظمة التي قدرها البنك الدولي في عام 2010 بنحو 56% من مجمل القوى العاملة هذه المعطيات تبين أن نسبة العمال المحميين من حوادث العمل تقل عن 28% وربما اقل بكثير في حال الأخذ بالحساب عدم دقة الأرقام المتعلقة بالعمال المهاجرين وظروف العمل التي يعانون منها. (موقع الأخبار، 2019 ، ف2)

أما حسب إحصائيات كشف عنها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر فقد بلغت نسبة هذه الحوادث بمختلف قطاعات النشاط حسب الصندوق 26% من حوادث العمل و45% نسبة مجموع الحوادث المميتة ونسبة 26.8% في القطاع الحديد والصلب بنسبة 10% (موقع الإذاعة الجزائرية ، 2019 ، ف3)

تساؤلات الدراسة :

التساؤل العام:

ما مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.... تيارت؟

التساؤلات الفرعية:

ما مدى مساهمة اللوائح الإرشادية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال..... تيارت؟

ما مدى مساهمة اللوائح التحذيرية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال..... تيارت؟

ما مدى مساهمة اللوائح الإجبارية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت؟

ما مدى مساهمة لوائح المنوعات في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت؟

أهداف الدراسة :

الكشف عن مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت.

الكشف عن مدى مساهمة اللوائح الإرشادية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت.

الكشف عن مدى مساهمة اللوائح التحذيرية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت.

الكشف عن مدى مساهمة اللوائح الإجبارية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت.

الكشف عن مدى مساهمة لوائح المنوعات في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفضال.....تيارت.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية بمؤسسة نفضال فرع GPL بولاية تيارت،

بالإضافة إلى إبراز دورها الفعال في حماية العمال من المخاطر والحوادث في بيئة العمل ، والكشف كذلك عن اتجاهاتهم نحو تطبيقها.

التعريفات الإجرائية:

لوائح السلامة المهنية: هي مجموعة من الإجراءات و القواعد و النظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من

خطر الاصابة و الحفاظ على الممتلكات من خطر التلف و الضرر ، وهي تلك النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق شبكات

الملاحظة المتمثلة في (1) اللوائح التحذيرية ،(2) اللوائح الإجبارية ،(3) اللوائح الإرشادية ، (4) لوائح ممنوعات .

اللوائح التحذيرية: وهي النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح التحذيرية.

اللوائح الإجبارية: وهي النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح الاجبارية

اللوائح الإرشادية: وهي النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح الإرشادية.

لوائح المنوعات : وهي النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح المنوعات

حوادث العمل : يقصد به كل واقعة تسبب في المساس بجسم الإنسان من أصل خارجي مفاجئ وهو كل أذى يلحق بالإنسان كالجروح أو الكسور أو مختلف التشوهات أو فقدان القوة العقلية أو الوفاة وما إلى ذلك وفي دراستنا هو تلك النتائج المتحصل عليها من خلال تحليل ملفات العمال في مصلحة طب العمل في المؤسسة.

الفصل الثاني: مساهمة لوائح السلامة المهنية

تمهيد.

- 1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية .
 - 2- تعريف الصحة والسلامة المهنية .
 - 3- نظام الصحة والسلامة المهنية أوشا 18001.
 - 4- أهداف السلامة المهنية .
 - 5- الاتفاقيات و التشريعات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .
 - 6- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية.
 - 7- السياسة الأمنية والوقائية داخل العمل.
 - 8- المعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية.
 - 9- الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي.
- خلاصة.

تمهيد :

يعد موضوع لوائح السلامة المهنية من الموضوعات التي استدعت الاهتمام من قبل المنظمات الصناعية في دول العالم ، باعتبارها المحك الرئيسي في تقييمها و مؤشر للربح وكفاءة الأفراد فيها و، حيث تعتبر عاملا مهما في استقطاب الأيدي العاملة المؤهلة . ومع تزايد الأخطار و تزايد كلفتها عملت الكثير من المؤسسات على اتخاذ الإجراءات المناسبة لتقليل من الحوادث ، ضمن ما يعرف بمصطلح "لوائح السلامة المهنية " الذي يشير إلى تلك الإجراءات أو القواعد و النظم –التشريعية- التي تهدف إلى الحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين عن طريق العمل على توفير بيئة عمل مناسبة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ، وفي هذا السياق يأتي هذا العمل في محاولة لتسليط الضوء على جملة من النقاط المرتبطة بواقع لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل .

1- التطور التاريخي لمفهوم السلامة المهنية :

عرف الإنسان قديما ومنذ العصور و الحضارات الفرعونية ،السلامة المهنية (الأمن الصناعي)حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش ، كذلك الكتابات على الورق البريدي و جدران المعابد والقبور ،والتي تناولت بالوصف العديد من الأمراض الصناعية مثل : الربو الشعبي ، الذي كان يصيب صناع الأسلحة ، نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت،التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات .وكذلك إصابات العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد ،وأياضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي ، وغيرها من الأمراض المهنية الأخرى .

كما عرف الإغريق وعلماء الرومان ،أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي و التشوهات التي كان العمال يصابون بها ،وغیرها من الأمراض الصناعية الأخرى . ومنذ ذلك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية و الأمن الصناعي . وخضعتا لقاعد وأصول و أسس مهنية ، ساهم في تطويرها معظم العلماء ، كل بحسب تخصصه .

وعلى الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة إلا أن العالم أجمع مدين للمصري القديم ، الذي وضع البدايات والأسس الأولى ، لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياها وأمراض الصحة المهنية و قواعد السلامة . ويتحدد مفهومالسلامة المهنية الحديث ، في توفير ظروف العمل الآمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل ، وهو مفهوم السلامة والصحة المهنية ، الذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد و بات هو المفهوم الصحيح و الأهم لمعنى الأمن الصناعي .

من هذا المنطق، أصبحت مفاهيم السلامة المهنية، تعني الأداء في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان إلى المستوى الأدنى ، أثناء التعامل مع الآلات المختلفة .(خالدفتحي، أحمدخطيب، 2010،ص97،ص98).

ولقد مرت السلامة المهنية بثلاث مراحل هي :

– المرحلة الأولى : مرحلة الاهتمام "الأمن الصناعي" لأن الذين كانوا يحتاجون للاهتمام به ، هم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة التعرض للحوادث و الأمراض .

– المرحلة الثانية : مرحلة الاهتمام ب"السلامة المهنية" ، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضا ، كشركات النقل البري و الجوي و المستشفيات و المتاجر وغيرها ، فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات .

– المرحلة الثالثة و الحالية : مرحلة الاهتمام ب "توفير بيئة آمنة " عموما و بالسلامة و الصحة المهنية عموما ، بمعنى سلامة وصحة الفرد و خلوه من الأمراض و الحوادث ، بغض النظر عن مصادرها .

فقد وجدت المنظمات بأن من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث و مخاطر ، يصعب تحديد مصدرها وتؤثر على أدائه، بل قد يتعرض لحوادث أو أمراض من مصادر غير العمل ومع هذا تنعكس أيضا على أدائه .(سعاد نائف ، 2007 ، ص467).

2-تعريف الصحة و السلامة المهنية : هي تلك النشاطات و الإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولها من أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض و الحوادث .(عباس ، ص85).

2-1-تعريف السلامة المهنية :

يقصد بها حماية جميع عناصر الانتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل و في مقدمة هذه العناصر العنصر البشري (سيف الدين ، 2016، ص3).

وتعرف أيضا بأنها مجموعة الاجراءات و الاحتياجات الوقائية التي تتبع بكفاءة عالية من أجل الاطمئنان على سلامة العامة الحفاظ على صحته .(عبد العزيز، ص2).

3 - نظام الصحة والسلامة المهنية أوشا 18001:

تعريف نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية : على أنه جزء من النظام العام للإدارة بهدف تسهيل وتسيير المخاطر و الحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة .(هالة قوارح ، 2015 ، ص 15).

3-1-كما يعرف نظام السلامة والصحة المهنية أوشا 18001:على أنه ذلك الجزء من النظام للإدارة

المتكاملة الذي يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة و التخطيط و الانشطة و المهام و المسؤوليات و الممارسات و الاجراءات و العمليات و الموارد اللازمة للتطوير و تطبيق و انشاء وخدمة وصيانة سياسة السلامة و الصحة المهنية وعليه فإنه جزء من نظام العام للإدارة يهدف لتسهيل وتسيير السلامة و الصحة المهنية المرتبطة بنشاط المؤسسة من خلال اعطاء متطلبات اللازمة و مراجعة مدى تطبيقها وتبنيها لمتطلبات واجراءات نظام ادارة الصحة و السلامة المهنية 18001 في كافة مواقع العمل كما يبرهن

الحصول على هذه الشهادة على ان نظام ادارة السلامة تقوم به المؤسسة بتوافق مع ارقى معايير الدولية المتعرف بها في هذا المجال (إيمان حسيني ، 2014،ص17).

3-2- المبادئ الأساسية لتطبيق المواصفة 18001 اوشا :

تتمثل في مايلي :

- ✓ السياسة : يجب ان تقوم المنظمة بتحديد سياستها بخصوص الصحة والسلامة المهنية .
- ✓ التزام : لا بد ان تؤكد المنظمة التزاماتها تجاه نظام الصحة و السلامة المهنية .
- ✓ التخطيط : لا بد ان تقوم المنظمة بالتخطيط لتحقيق سياستها بخصوص الصحة و السلامة المهنية .
- ✓ التطبيق : لا بد للمنظمة ان توفر القدرات والدعم اللازم لتحقيق السياسة و الاهداف الخاصة بالصحة والسلامة المهنية .
- ✓ القياس والتقييم : ينبغي ان تقوم المنظمة بالمراجعة و التحسين المستمر المتصاعد لنظام الصحة و السلامة المهنية وذلك لتحسين الاداء العام للصحة و السلامة و المهنية .(إيمان حسيني ، 2014،ص18).

4- أهداف السلامة المهنية :

- تهدف السلامة المهنية إلى الحد من الأخطار التي يواجهها العامل بسبب استخدام للعديد من الآلات و المعدات ، وكذلك الصحة من الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة الأعمال المهنية ، و أيضا السلامة في بيئة العمل ذاتها وما يصاحبها من أخطار ، كل هذه العوامل هي بمثابة الأهداف الرئيسية لمفهوم السلامة و الصحة المهنية أي يجب أن تحقق ما يلي :
- حماية العنصر البشري .
 - حماية المهارات و الخبرات و التخصصات و تنميتها .
 - رفع المستوى الفني للعاملين بالتمرين و التكوين المستمر .
 - تحديد طرق الأداء و تسييرها بأقل الجهود و أقل المخاطر .
 - منح الثقة للمنشآت و تشجيعها باستمرار .
 - المشاركة في تنمية الاقتصاد .(زكريا ، 2006، ص20).
 - تثقيف العاملين و توعيتهم بالالتزام بتعليمات و إرشادات الصحة و السلامة المهنية .

- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات و الإجراءات اللازمة .
- تخفيض تكلفة الإنتاج بتوفير الأموال التي تدفع لنتيجة وقوع حوادث العمل .
- تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل و الأمراض المهنية ، تكاليف استبدال العامل وتكوين من يحل محله ، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير مواعيد العمل و التسليم . (عقيلي ،1988، ص495).

وللتحقيق هذه الأهداف يجب العمل على مايلي :

- تخفيض معدل دوران العمل .تخفيض معدل الغياب .
- تحسين سمعة المؤسسة و علاقتها العامة (Dolan,1995, p554).
- ويضيف يوسف الطيب على هذه الأهداف ما يلي :
- تحديد المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في العمل وخارجه من المخاطر المهنية .
- كيفية أداء العمل أو الأعمال بطريقة سلمية و آمنة .
- توضيح تأثير الحوادث و الاصابات .
- مراعات عدم الإهمال في أداء العمل .
- التعرف و العمل على حل المشاكل الشخصية و الاجتماعية للأفراد في العمل .
- التكوين الكافي في أداء الأعمال الخطرة بمهارة و سهولة .
- الوضوح الكامل عند أداء العمل .(الطيب ،2009، ص05).

5- الاتفاقيات و التشريعات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية :

نتيجة لارتفاع الحوادث والأمراض المهنية ، سارعت الدول في إصدار التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن، وأولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772 ، في بريطانيا سنة 1802 ، وفي بلجيكا سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة ، واستمرت كافة الدول في تطوير تشريعاتها ، وفي فرنسا صدر القانون "السلامة الجماعية " سنة 1940 ، الذي تحول بعد ذلك إلى صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر التي تهددهم وذلك بمنحهم التعويضات المستحقة في حالة نقص أو عدم قدرتهم على العمل عند تعرضهم لأي حادث عمل ، و

في الولايات المتحدة الأمريكية صدر لأول مرة قانون سنة 1970، وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المشاريع الصناعية أو التجارية التي يعمل فيها عامل أو أكثر. (بن محمد، 2015، ص 18 - 19).

- حسب التشريع الجزائري :

في الجزائر كل الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل للعامل تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية و التنظيمية الجزائرية ، و توجهات السياسة الوطنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، التي تستند أساسا على واقع الأخطار المهنية في المؤسسة الجزائرية و إمكانية الوقاية منها .

جدول رقم (1) : يوضح القرارات و القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية في الجزائر .

تاريخ الاصدار	القوانين المرتبطة بالصحة و السلامة المهنية .
جوان 1966	الأمر 183.66 المتضمن تعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية .
جوان 1972	الأمر 29.72 المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة و الأمن .
جوان 1974	الأمر 65.74 المتضمن إحداث المنظمة الوطنية لطب العمل .
ديسمبر 1974	المرسوم 255.74 المحدد لكيفيات احداث لجنة حفظ الصحة و الأمن و مهام تسييرها.
أفريل 1975	الأمر 33.75 المتضمن مفتشية العمل .
جويلية 1983	القانون رقم 13.83 حول الأمراض و الحوادث المهنية .
جانفي 1988	القانون رقم 07.88 حول الصحة و السلامة و طب المهن .
جانفي 1991	المرسوم التنفيذي رقم 05.91 حول انظمة الحماية العامة حول الصحو و السلامة في بيئة العمل
ماي 1993	المرسوم رقم 120.93 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل .
جوان 1996	المرسوم رقم 209.96 حول تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الصحة و السلامة و الطب المهني .

ديسمبر 2002	المرسوم التنفيذي رقم 02.427 حول إرشاد العمال و إبلاغهم و تدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية .
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 09.05 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة و السلامة.

(حرايزية ، 2017 ، ص7).

6- وسائل تطبيق الصحة والسلامة المهنية :

يحتاج تطبيق برامج الصحة و السلامة المهنية إلى وسائل من أهمها :

6-1- التوعية الثقيف : من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء و الأفراد في مجال السلامة العامة و المهنية ، وما

يتطلبه ذلك من إعداد و تصميم مواد التوعية و الإعلام و العمل على توفيرها بالمنشآت و إقامة الندوات و الاجتماعات بقصد إرشاد العمال و المشرفين و أصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها .

6-2- التشريعات الوطنية للسلامة و الصحة المهنية : لوجد تشريعات و قوانين للحفاظ و الوقاية و ضمان السلامة و الصحة

والمهنية ، مع الحرص و متابعة تطبيقها دورا أساسيا في تحديد الحقوق و الواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل و الخدمات ، و تقسيم المسؤوليات ، و تبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة و الشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل .

6-3- التدريب : بمعنى تعليم العامل و تكوينه على أسلم و أصح الطرق العلمية لأداء العمل ، بما يضمن له حماية ووقاية آمنة من

المخاطر المحيطة به ، من خلال اكتساب السلوك و الثقافة الصحية في محيط العمل .

6-4- التفتيش المراقبة : من خلال :

✓ زيادة المنشآت في أي قت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون و القرارات الصادرة بمقتضاه .

✓ إمداد المدراء و العاملين بالمعلومات و الإرشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر و إسداء النصح إليهم و توجيههم لتطبيق

أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد و المسؤولين لتعزيز هذه المستويات .

✓ التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب و وصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها .

✓ إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون و اتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.

✓ التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم و سلامة الآخرين .

✓ التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت.

7- السياسة الأمنية و الوقائية داخل العمل:

من أجل سلامة العمال و أداءهم لمهامهم بطريقة مثلى تلزم الدارة جميع عمالها بالالتزام بمعدات الوقاية الشخصية و إجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات و المخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل في بيئة العمل الخاصة به .

وتعتبر معدات الوقاية الشخصية خط الدفاع الأخير لوقاية العاملين من عوامل الضرر التي قد يتعرضون لها بسبب ظروف العمل الذي يقومون به .

وسنتطرق في هذا الجزء إلى أهم أنواع معدات الوقاية الشخصية :

توجد عدة أنواع من معدات الوقاية الشخصية والتي تغطي جميع أعضاء الجسم تقريبا ، ويعتمد كل نوع من هذه المعدات على طبيعة المخاطر الموجودة في بيئة العمل .

7-1- الملابس الواقية :

لتجنب تعرض العاملين في أماكن العمل لأخطار متنوعة وقد تكون قاتلة في بعض الأحيان ، لذلك لابد من استخدام الملابس الواقية ، والتي تساهم في حماية جسم العامل من الأضرار المحتملة في بيئة العمل و التي لا توفرها الملابس العادية ، و التي قد تكون هي ذاتها سببا لوقوع الإصابات .(الحمداني ،ص154).

7-2-معدات حماية الرأس :

يجب ارتداء تلك المعدات لحماية الرأس من الاجسام الصلبة التي قد تسقط فوقه ،أو اصطدامه بالمواد و الأجهزة ، تستخدم الخوذات و التي يوجد منها انواع كثيرة تعتمد على المواد الداخلية في تركيبها و نوعية المخاطر المحتمل وقوعها وكذلك ملاءمتها لحجم الرأس فبعضها يقاوم الصدمات و بعضها يقاوم الحرارة ، و من أهم الشروط التي يجب ان تتوفر في معدات حماية الرأس أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات ، و في بعض الحالات يجب أن تكون مقاومة للصدمات الكهربائية أن تكون بمواصفات قياسية متعارف عليها .(الحمداني ،ص154).

3-7- معدات حماية السمع :

تستخدم معدات السمع السدادات أو أغطية للأذن للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام ، حيث تعمل هذه المعدات على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه آمناً ، الحد المسموح به 85 ديسبل .(الحمداني ،ص154).

4-7- معدات حماية الجهاز التنفسي :

تختلف وسائل وقاية الجهاز التنفسي حسب نوعية الملوثات (أتربة ، غازات ، أبخرة ، أدخنة) و التي قد يتعرض لها العاملون في بيئة العمل المختلفة مما يسبب للعاملين تليف أو تحجر رئوي أو تسمم نتيجة لاستنشاق الأبخرة الملوثة ، أو يؤدي إلى الوفاة لاستنشاق الغازات السامة .

وتكون المعدات على هيئة كامات و أقنعة توضع على الوجه بحيث يغطي الفم و الأنف أو الوجه بأكمله ومنها ما يغطي الرأس بالكامل .

وقد يكون القناع أو الكمامة جزء من بدلة عمل كاملة أو منفصل عنها ،وتختلف أنواع و أشكال معدات الجهاز التنفسي باختلاف نوع وطبيعة العمل .(الحمداني،ص155).

5-7- معدات حماية اليدين :

تتعرض الأيدي و الأذرع في أغلب بيئات العمل لأخطار مختلفة منها : الحروق ، الجروح ،الصدمات الكهربائية ،وتختلف أنواع القفازات المستخدمة حسب نوعية التعرض للمخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونها الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها .(الحمداني ،ص 155).

6-7- معدات حماية القدمين :

لحماية القدمين من خطر سقوط المواد عليها أو تعرضها للاصطدام بالمواد ،تستخدم الأحذية الواقية المصنوعة بمواصفات خاصة تلائم طبيعة المخاطر المتواجدة في أماكن العمل المختلفة .

الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المقوى بمقدمة فولاذية لحماية القدم من خطر الأشياء الساقطة ، و أيضا للوقاية من الوصول الأجزاء الحادة و الواخزة إلى القدم .

أحذية مصنوعة من الجلد ذات أرضيات تمنع الانزلاق و السقوط.

أحذية ذات ساق طويلة أو توضع بداخلها واقية جلدية تغطي الساق ، تستخدم في أماكن العمل التي يتواجد فيها أجسام معدنية متناثرة على الأرض .(رفعت ،ص72).

7-7- اللوائح و التعليمات الوقائية :

يقصد بها مجموعة النظم التي يجب أن يسير عليها العمل في المنظمة بحيث تضمن الوقاية لمقومات الإنتاج من حوادث العمل و للقوى البشرية من العطب أو الإصابات المهنية .

إن هذه اللوائح و التعليمات هي طريقة يتسنى من خلالها إظهار مواقع الخطر في كل عملية الإنتاج وذلك من أجل إتباعها من طرف إدارة المؤسسة مع ضرورة أن يعلم كل عامل ويتم التعرف عليها بواسطة الوسائل التالية :

- إعطاءها له بشكل مباشر .

- أن تكبر وتعلق على لوحات .

وهناك عدة مواضيع تشملها اللوائح و التعليمات منها :

- مكان العمل ، المعدات و الآلات .

- الأدوات اليدوية : أن لا تكون تالفة أو غير مناسبة ، عدم استعمالها بشكل سيئ ، أن لا توضع في أماكن غير مأمونة .

- المواد و كيفية تناولها : خاصة المواد الثقيلة أو الصعبة التناول ، المواد المرتفعة الحرارة ، المواد الخطيرة ، و السامة .(عبد الباقي ،

1986، ص215) .

8 - المعايير الدولية للصحة و السلامة المهنية :

ورد في "شولباك" (Scholbeck،2014) أن صياغة أنظمة الصحة و السلامة المهنية يتم تنفيذها و تبنيها بشكل مستمر

استجابة للتقدم التكنولوجي و لتقنيات السلامة الحديثة . وعندما يحدث ذلك ، تساعد النماذج الخاصة بإدارة السلامة مثل سلسلة

الايزو 9000 في تكامل بنية و محتوى الإجراءات الوقائية مع الإدارة .(المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية ،2014، ص51).

فيعتبر المعهد البريطاني للمعايير من أهم شركات المعايير العالمية التي تساعد المؤسسات في جميع أنحاء العالم على جعل التميز ثقافة

دائمة لها . ولما يزيد قرن من الزمان ، كان المعهد البريطاني في تحدي دائم لتحسين جودة المنتجات و الارتقاء بها و مساعدة

العملاء على تحقيق التميز في أعمالهم ، وذلك من خلال إرشاد أصحاب العمل إلى كيفية تحسين الأداء و الحد من المخاطر و تحقيق

نموا مستداما ، إن وجود نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة يساهم في حماية العمال ، و بالتالي سيقود نحو النجاح و الازدهار .يساعد هذا النظام في الحصول على الفوائد التالية :

- زيادة المرونة التنظيمية من خلال منع المخاطر بشكل استباقي وتحفيز الابتكار و التحسين المستمر .
- التوافق مع التشريعات و القوانين و التقليل من الخسائر في العمل .
- نظام عالمي موحد للصحة و السلامة المهنية لجميع الشركات على اختلاف أحجامها .(المعهد البريطاني لمعايير الصحة و السلامة المهنية، 2018).

ومن بين المعايير المعتمدة من قبل هذا المعهد ، نذكر منها ما يلي :

8-1-1- معيار "بي أس أو ساس BS OHSAS 18001" : يحدد هذا المعيار المتطلبات التي تسمح بتحقيق أفضل الممارسات في مجال إدارة الصحة و السلامة المهنية . حيث يساعد المعهد البريطاني للمواصفات على اعتماد هذا النظام في المؤسسات مما سيضمن الحصول على رضا العمال و العملاء . فيعد معيار " بي أس -أو ساس BS OHSAS 18001" إطار العمل لنظام إدارة الصحة و السلامة المهنية ، فهو يساعد المؤسسات على تطبيق جميع السياسات و الضوابط و الإجراءات التي تحتاجها لضمان أفضل الممارسات في بيئة العمل بحيث تكون متوافقة مع المعايير الدولية . ومن بين مزايا هذا النظام نذكر مايلي:

- خلق بيئة عمل مثالية في جميع المستويات داخل المؤسسة .
- تحديد المخاطر ووضع الضوابط المناسبة لإدارتها أو التخلص منها .
- العمل على خفض نسبة الحوادث داخل موقع العمل لترصيد النفقات المرتبطة بذلك و تقليل أوقات التعطل عن العمل .
- إشراك طاقم العمل و تحفيزهم من خلال توفير بيئة عمل أفضل و أكثر أمانا.(المعهد البريطاني لمعايير الصحة و السلامة المهنية، أو ساس 2018).

8-2- معيار "ايزو ISO 45001" : إن وجود معيار موحد عالميا للصحة و السلامة المهنية يسهل للمؤسسات العمل على مستوى دولي ، فقد تم تصميم معيار " ايزو ISO 45001" لمنع الحوادث المتعلقة بالعمل و الحفاظ على الصحة و السلامة في العمل ، حيث يتجاوز هذا المعيار جميع الحواجز الجغرافية و السياسية والاقتصادية و الاجتماعية مما يجعله مناسب لجميع الشركات و المؤسسات حول العالم ، فإذا طبقت المؤسسة معيار " بي أس أو ساس BS OHSAS 18001" أو غيره من الأنظمة المحلية

المسؤولة عن الصحة و السلامة المهنية ،يمكنها المواصلة باقتناء أو الانتقال إلى المعيار الدولي " ايزو ISO 45001 " (المعهد البريطاني لمعايير الصحة و السلامة المهنية ، ايزو 45001 ،2018).

9- الأسس العامة لبرنامج لأمن الصناعي :

يقوم الأمن الصناعي في أي مؤسسة بمهمة الحراسة ، و تقديم الحماية و الوقائية لكافة العاملين و الممتلكات ، من المخاطر بمختلف انواعها ،ولهذا تسعى كل مؤسسة على توفير طرق ووسائل عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة ، ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة و الوقاية الأمنية ، ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه الأكمل ، ينبغي أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين رئيسيين وهما : وسائل الحماية المادية ووسائل الحماية التنظيمية . فإذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أية مؤسسة ، لا يولي الأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي ، أما الآن فقد اختلف الوضع ، إذ لابد من مراعاة تصميم و تطبيق عدد من المواصفات الأمنية ، التي تقوم بدورها بتقديم نسبة الحماية الأمنية ، فلا يستطيع المقاول مثلا تسلم عمله و بدء التشغيل ، إلا بعد التأكد من توفر هذه المواصفات . ومن أمثلة على هذه المواصفات :نوعية الأقفال والمفاتيح المطلوبة ، توفر الأسوار الخارجية وفقا للمتطلبات الأمنية ، توفر الإضاءة الأمنية و أنظمة الإنذار البوابات الأمنية.... إلخ. إن البرنامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية و السيطرة على أسلوبين هما : السيطرة الداخلية و السيطرة الخارجية ، فبالنسبة للسيطرة والحماية الداخلية تتمثل في :

- التحكم في المفاتيح و الأقفال وذلك لمنع الدخول للمباني، أو الخزانات و الدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية .
- إتباع نظام البطاقات الشخصية ، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل و مخارج المؤسسة ،مع إلزام كل عامل بحمل بطاقته .
- علامات تحديد الاتجاه و المسارات ، ووضع الإشارات التحذيرية ، ذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة.
- حماية الوثائق المعلومات ، ذلك بإتباع إجراءات لحماية الوثائق المعلومات التابعة للمؤسسة من تلف أو سرقة باستخدام الكمبيوتر .
- وضع سجل بأسماء العاملين بالمؤسسة و الموظفين و شروط التوظيف ،يضم كافة المعلومات الضرورية للعاملين.

أما السيطرة و الحماية الخارجية تتمثل فيما يلي :

- تركيب الموانع الإنشائية و هي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة ، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية ، مع توفر الإضاءة الأمنية بمواصفات محددة ، كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير شرعية .
 - تنظيم دوريات داخل محيط المؤسسة ، وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة ، حيث تقوم بعملها على مدار الساعة .
- إنشاء غرفة عمليات ، لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن الصناعي داخل المؤسسة ، وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية الأخرى و خدمات الطوارئ و الإسعافات كلما استلحقت الضرورة ذلك .(علي غربي ، و آخرون ، 2002 ، ص 135 ، ص 136).

خلاصة :

من خلال هذا الفصل قمنا بتعريف لوائح السلامة المهنية، و أهدافها ووسائل تطبيقها و المعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية ، بالإضافة إلى الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي ،من أجل حماية العمال وتحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية و النفسية الاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل و المحافظة عليها ، وضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم ، بالإضافة إلى حماية العمال من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم وتحقيقا لهذا الهدف ينبغي أن تضمن إمكانية الوصول إلى لوائح السلامة المهنية ، دون اعتبار للعمر أو الجنس، الجنسية ، المهنة ، نوع العمل ، موقع ومكان العمل.

الفصل الثالث: حوادث العمل

تمهيد

1. تعريف حوادث العمل
2. النظريات المفسرة لحوادث العمل
3. تصنيف حوادث العمل
4. أسباب حوادث العمل
5. تأثير حوادث العمل
6. آثار حوادث العمل
7. نتائج حوادث العمل
8. إجراءات الوقاية من حوادث العمل

خلاصة

تمهيد

إن من أهداف لوائح السلامة المهنية الحفاظ على عناصر الإنتاج ، وفي مقدمتها العنصر البشري ، حيث تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم ، حيث تعرف حادثة العمل بأنها الفعل الغير المتوقع الذي يسبب الضرر للأفراد والعتاد ، فقد اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء و في مختلف التخصصات فنجده أخذ حيزه في الاقتصاد وكذا علم النفس وعلم الاجتماع وغيرهم من العلوم ، وذلك للوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث وأهم النظريات المفسرة لها ، إضافة إلى آثارها، و معرفة أهم السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث حفاظا على العنصر البشري، وهذا ما سوف نستدركه في هذا الفصل بالتفصيل.

1. تعريف حوادث العمل:

حوادث العمل ظاهرة معقدة ظهرت مع بدأ النشاط الإنساني وبأشكال مختلفة إذا اعتبرت من الموضوعات التي لقيت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والمختصين، ولقد تعددت تعريفاتها واختلفت نذكر منها:

يعرف حادث العمل على أنه أمر مفاجئ، وهو أيضا أمر عارض يترتب عليه تغير في الأوضاع قبل حدوثه، وبالتالي فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الانسان على الحفاظ عليها. (أبو عمر، 2010، ص325).

كما يعرف "معن يحيى الحمداني" الحادث بأنه "حدث مفاجئ يؤدي إلى إصابة شخص أو مجموعة من العاملين فقط، وقد يؤدي إلى إصابة شخص أو مجموعة من العاملين، وقد يؤدي إلى حدوث أضرار أو تلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، وقد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات بالمنشأة ووسائل الإنتاج" (يحيى الحمداني، 2009، ص26).

ويعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره ، وكذا خلال قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (بدوي، 1975، ص61).

كما يعرف "محمود ذياب العقابلية" حادث العمل بأنه أي طارئ مفاجئ وغير مرغوب أو مخطط له، يقع خلال العمل أو يسبب ما يتصل به، ويشمل ذلك أي تعرض مفرط لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو إجهاد جاد، مما يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب" (محمود ذياب العقابلية، 2002، ص124).

إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة، أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله أو كان، أو يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه أو في أي عضو من جسمه (محمد مسلم، 2007، ص147).

تشير إحصائيات منظمة العمل الدولية، أن حوادث العمل تتجاوز 270 مليون حادثة سنويا في العالم، و أن الأمراض المهنية تتجاوز 160 مليون مرض سنويا في العالم كما أن الذين يموتون يوميا بسبب حوادث العمل و الأمراض المهنية يتجاوز 6000 شخص يوميا (ILO، 2005).

وعموما ومن خلال ماسبق ذكره من تعريفات حول حوادث العمل، ومن خلال ماورد في التعريفات يمكن أن نستخلص تعريف لحادث العمل كما يلي:

يعرف حادث العمل بأنه: "أي حادثة تحصل أثناء سير العمل، والتي تؤدي إلى ضرر بعناصر العملية الإنتاجية و المتمثلة في العمال و المعدات و الآلات و المواد الإنتاجية".

ويتقاطع مصطلح حوادث العمل مع بعض المصطلحات الأخرى ، ويكون من الضروري الفصل بين هذه المصطلحات:

1- الحادث: هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه ، أي أنه حادث مشؤوم غير متوقع .(فرج عبد القادر طه،1979،ص22).

2- الإصابة: يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه (الإصابة) ، أي هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي إما داخلية أو خارجية وهي بثلاث مستويات :

❖ إصابة بسيطة : لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل ، وتكون على شكل خدوش أو كدمات أو قطع سطحي بسيط .

❖ إصابة متوسطة : وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد .

❖ إصابة شديدة : تؤدي إلى عاهة مستديمة ،أو الانقطاع عن العمل ، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي ، مثل الحروق الشديدة ، أو الكسور ، أو فقدان إحدى الحواس أو الأطراف .

3- الكارثة : اذا كانت الحادثة تسبب الضرر للأفراد والعتاد على نطاق ضيق نسبيا فإن الكارثة ، فإن الكارثة تسبب الضرر للأفراد والعتاد على نطاق واسع جدا كما هو حال الكوارث الطبيعية (الزلازل و البراكين و الأعاصير) ،وغير الطبيعية (الصناعية و النووية والكيميائية).

4- الإعاقة: قد تسبب الحادثة نقصا ما (جسديا أو حسيا أو عقليا)،فتلك هي الإعاقة.(فرج عبد القادر طه،1979،ص22).

2- النظريات المفسرة لحوادث العمل :

1-2- نظرية الإستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير حوادث العمل من الناحية

السيكولوجية ومن أكثرها شيوعا فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية ، بدنية ، نفسية وعضلية ،ضعف الذكاء ، ضعف البصر ، الحالة الانفعالية ، ترى هذه النظرية إن العمال الذين يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال الذين يعملون في الظروف نفسها ، إذ يطلق على هؤلاء اسم ، (مستهدفي الحوادث).

وقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها (توماس جانكيز) والتي استخلص منها :
عدم الانتباه ، قلة الإدراك ، الانفرادية ، العدوانية ، مخالفة عادات و تقاليد الجماعة ، الميل إلى إيذاء وعقاب النفس ، الاعتزاز
بالنفس

أشار الباحث إلى أن الصفات ملازمة للأفراد المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات و أن أفضل وسيلة للوقاية هي
الكشف عنهم و استبعادهم خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد.

2-2- النظرية الطبية: مفاد هذه النظرية أن الشخص دائم الإصابة إنما يعاني خللا جسديا أو عصبيا وأن هذا الخلل هو
السبب في هذه الحوادث ، لكن لا يمكن أن تكون هي وحدها المسؤولة عن التورط في الحوادث فلقد أوضح "جراف Graf"
في بحث أجراه على 708 من العمال ، أن في حوادث العمل في 75.5% من الحالات ليس لها أي سبب متعلق بالناحية الطبية ،
وأن 1.4% فقط من الحوادث لها أسباب طبية ، و تدخل هذه النسبة الضئيلة في الخلل السمعي والبصري .

2-3- النظرية القدرية: ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف
التعاسة ، فسعيد الحظ لديه حصانة ضد الحوادث ، وغير السعيد محروم من هذه الحصانة و أنه أميل للتورط في الحوادث.
لكن دراسات عديدة أثبتت بطلان هذه النظرية ، لأنها تقوم على وجهة نظر علمية وتفتقر لموضوعية و إجرائية العلم ، وهذا ما
أكدته نتائج البحوث التي أجراها كل من "جرين Green" و "دوس Woods" والتي جاءت نتائجها عكس ما يعتقد
أنصار هذه النظرية ، إذ أن الحوادث تقع لبعض الناس كنتيجة منطقية ولأسباب ومتغيرات يمكن ملاحظتها.(علي
حمدي، 2008، ص199).

2-4- نظرية التحليل النفسي: تؤكد على دور العوامل النفسية اللاشعورية في الوقوع في الحوادث ، فالحادثة ماهي إلا أفعال
وتصرفات مقصودة لا شعورية ، وتتضح فيها الرمزية بصورة واضحة ، فعندما يشتد النزاع بين العامل وصاحب العمل ، فإن تورط
هذا العامل في حادثة يترتب عنها إتلاف الآلة ماهي الا بديل ورمز لصاحب العمل الذي يريد أن ينتقم منه ويوجه اليه العدوان .
ويرى فرويد "Freuds" أن الحوادث تعبير لصراع عصبي و أن ما يلحق جسم الفرد من إصابة نتيجة لها ، ما إلا عقاب
بجه للذات كتنفيس عن مشاعر الذنب المرتبطة بمواقف معينة في حياة الفرد . (محمد السيد أبو النيل: 2005، ص409).

2-5- نظرية الضغط و التكيف : هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل ومناخ العمل كعامل محدد أساسي

للحوادث إذا تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى : بيئة داخلية و خارجية أو هناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما في البيئة الداخلية (سمات الشخصية ، مرض الأعضاء ، تناول الكحول) أو البيئة الخارجية (تزايد الإضاءة ، مستوى الضوضاء، زيادة عبء العمل الجسدي.....).

وحسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من الضغوط والتوترات .(عبدالله، 2004، ص162).

توجد نظريات أخرى مثل نظرية الصدفة التي تعتمد على الصدفة فقط ونظرية الدوافع اللاشعورية العميقة المتصارعة التي تدفع صاحبها لإتيان الفعل ، إضافة إلى نظرية علم النفس التجريبي التي تركز على أسباب الحوادث هي مادية يمكن ملاحظتها وقياسها وضبطها (الضوء الحاد ، خلل في الآلة ، الظلام ، صغر السن).

3 - تصنيف حوادث العمل :

3 - 1 - درجة خطورة الإصابة وشدتها :

يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها و الشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة ، إذ أنه إذا لم تتضح التفرقة تكون بيانات السجلات مضللة لا تشير إلى الحوادث التي ينبغي بذل جهد أكبر لتلافيها و الملاحظ أن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل ، ولكن الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها و لا يساعد على أدائها لوظيفتها ، ولقد بينت الدراسة التي تمت في أحد عشر قسما من أقسام مصانع الصلب أن تعدد الحوادث التي تسبب فقد الوقت نتيجة لحاجة العامل إلى العلاج والانقطاع عن العمل وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية يختلف من قسم لآخر ، و أن درجة الارتباط بين تعدد الحوادث الأولى و الأخيرة وفي كل قسم قليل إذ وجد أن معامل الارتباط كان 0.21 فقط وهو معدل قليل مما يقطع بأن هناك أقساما تحدث فيها الحوادث الكبيرة أكثر من غيرها ويعني ذلك زيادة عدد الحوادث الصغيرة فيها أيضا ، إذ بينت الدراسة أن أحد الأقسام كان ترتيبه الأول في الحوادث الكبيرة بينما كان ترتيبه السابع في الحوادث الصغيرة ، ويمكن إعداد البيانات بالطريقة التي تعطي وزنا أكبر للإصابات الشديدة ، وذلك باحتساب الوقت الضائع نتيجة للإصابات في كل وظيفة ، ولكن ينبغي أيضا التفرقة بين

الحوادث التي تؤدي إلى العجز الكلي وتلك التي تؤدي إلى العجز الوقي للعامل ، وبذلك يمكن من خلال السجلات إعطاء البيانات المطلوبة للتمييز بين الإصابات على أساس العجز الدائم أو العجز المؤقت والحوادث المؤدية إلى الوفاة وتلك التي تؤدي إلى ضياع الوقت وتلك التي تكفي فيها الإسعافات الأولية.

(رمضان عمومن ، حمزي معمرى ، ص 558).

3 - 2 - نوع العمل :

ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث و الإصابات للأسباب السابقة كما انه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجوده الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث و الإصابات في مصنع معين عال إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المشابهة ولذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات قائمة بالأعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل حتى يتمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة و الأعمال لبيان ما تزيد فيها الحوادث عن غيرها. (رمضان عمومن ، حمزي معمرى ، ص 559).

3 - 3 - وقت حدوث الإصابة :

يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يتمكن تحديد أوقات وفترات العمل التي تتعدد فيها الإصابات والحوادث عن غيرها أن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن الفترة المسائية ، وينبغي دراسة علاقة هذه التغيرات بتعدد الحوادث حتى يمكن تصحيح الظروف التي تؤدي إلى كثرتها فالتعب مثلا يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في عمل مستمر وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظا في حالة العمل الليلي . (رمضان عمومن ، حمزي معمرى ، ص 559).

3 - 4 - الأسباب المباشرة للحادثة :

ينبغي بيان السبب المباشر للحادثة إذا أمكن الحصول على بيانات من الأفراد الذين شاهدوه ومن المهم بيان أنواع البيانات التالية:

- عدم الاستعانة بمعدات الوقاية التي تقررها المنشأة .
- عطب الآلة المستخدمة في العمل .
- بيان ما إذا كان الفرد قد أصيب أثناء قيامه بالعمل فعلا .

- مدى مسؤولية الفرد في التسبب في إصابة أخرى .

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

4- أسباب حوادث العمل :

نظرا لمناسبة الحوادث في أضرار الممتلكات ، و إلحاق الأذى بالأشخاص وما يترتب على ذلك من تكاليف سواء المتعلقة بدفع تعويضات للعامل المصاب أو علاجه و إصلاح الضرر التي حدثت بوسائل الإنتاج بالإضافة إلى الوقت الضائع بسبب الحوادث وما يترتب عليه من زيادة تكاليف الإنتاج والتأثير على معنوية الافراد كل هذا يدفع الإدارة إلى ضرورة التعرف على أسباب الحوادث واتخاذ الإجراءات لمنع وقوعها مستقبلا أو بالأحرى الحد منها بالوقاية منها .

ويتم تقسيم الأسباب إلى قسمين بغرض التعرف على أسباب الحوادث حتى يمكن وضع البرامج الملائمة للوقاية منها :

1- الأسباب الميكانيكية (البيئية) للحوادث .

2- العوامل الإنسانية غير المأمونة كمسبب للحوادث . (ذراذاري ، 2015 ، ص 66) .

3- 1- الأسباب الميكانيكية (البيئية) للحوادث :

يرى الكثير من الكتاب و الباحثين أن العوامل الإنسانية تسبب حدوث غالبية الحوادث فإنه لا يمكن التقليل من أهمية الجانب الهندسي الفني والمختص بالآلات وتصميمها لتصبح أكثر أمانا وتحسين الظروف البيئية للعامل كعامل فعال في مجال الوقاية من الحوادث .

ويذكر هينريش الأسباب البيئية للحوادث هي المتصلة بالظروف غير المأمونة وبصفة خاصة العناصر المادية كالآلات ، المواد مما يؤدي إلى إصابة العامل .

ويرى كل من هينريش و سايموند بلاك أن من أهم الأسباب البيئية للحوادث هي :

- عدم تصوير الإجراءات الآلية الخطيرة .
- التنظيم والترتيب غير المناسب للأجهزة و المعدات في مكان العمل .
- استخدام وسائل وقائية غير مأمونة أو آلات بها شروح أو تآكل بعض أجزائها .
- التصميم الغير مأمون للآلات و الأجهزة .

- عدم التنظيم الملائم للمباني كوضع المواد في غير محلها وعدم تخصيص أماكن كافية للتخزين. (ذراذري، 2015، ص67).

3-2- الأسباب الخارجية: فتمثل في ما يلي :

- الإضاءة :

من المنطقي في الأمور أن تعتبر بأن درجة الإضاءة ، ووضوح الرؤية لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل ، ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية ، لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول ، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية ، وتبين أن 25 % من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة .

- درجة الحرارة و التهوية :

إن لدرجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل ، والدليل على ذلك التجربة التي قام بها "فرنون " حيث أكد بأن عددا قليلا فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70° بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى أقل من 70° .. ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل ربما يكون من السكان الذين يقطنون في الأماكن الحارة مثلا ، فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم ، تبين أن هناك تزايد طرديا في عدد حوادث العمل البسيطة كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62° إلى 80° . (طه، 1988، ص295).

-الضوضاء :

أكدت العديد من الدراسات ، أن الضوضاء هي عنصر مزعج ومشتت للانتباه ، لكن ليس كل ما يثير الأصوات بعد الضوضاء ، لأن الضوضاء التي تدخل في الإنتاج لا تعد عاملا مسببا لحوادث العمل ، وإنما تلك التي يكون مصدرها خارجا عن الآلة ، فالذي يستخدم آلة الطباعة لا تشكل له أوجاع رغم الصوت الذي تصدره لأن العامل ينجح من خلال تكيفه مع تلك الأصوات . (عبد الرحمان، 2004، ص272).

-طبيعة العمل :

توجد بعض الأشغال تتطلب مجهودا فيزيقيا كبيرا من العامل ، مما يؤدي به إلى الوقوع في حوادث العمل ، إلا أن هذا الفرض يبقى نسبيا وغير كلي مطلقا . في إحدى الدراسات ، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي ، بأن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح ، لا تختلف عنها في المساء ، ولوحظ أن إنتاج العمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الخفيفة ، وإذا أحصينا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج ، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسميا يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث . (عبد الرحمان ، 2004، ص272).

-المناخ الصناعي :

أول من قام بدراسة هذا النوع هو "كبير" في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا ، فوجد بأن الحوادث تزيد بصفة فادحة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية ، وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام أخرى ، والتي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء . أما الحوادث الخطيرة، فكانت تتمركز في الأماكن التي يسيطر عليها العمال الذكور ، والتي يوجد بها فرص قليلة للترقية والتنقل وفرص قليلة عن طموحات العمال .

ونستخلص مما سبق ، أن لوقوع حوادث العمال هناك عدة أسباب من بينها :

أ - الأسباب الراجعة إلى العامل: نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل ومنها :

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية .
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة .
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها .

ب - الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل : أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل فمنها :

- سوء الإضاءة .
- الضجيج المرتفع .
- عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.

5 - تأثير حوادث العمل :

- التأثيرات الاقتصادية :

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل .
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين ، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لإنتقالهم إلى مكان الحادث حبا فيفي الاطلاع عما حدث ، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب .
- التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها أو إصلاحها وصيانتها .
- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة .
- تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث .
- تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب .
- تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات .
- تكاليف الوقاية من الحوادث وتمثل في :
- تكاليف التصميم : مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات .
- تكاليف التشغيل : مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب و تدريب .
- تكاليف التخطيط : وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل و ترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث .

- التأثيرات الاجتماعية :

- إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري .
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف و أخطاء إنسانية .
- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله ، وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل ، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة ، ويضاف إلى ذلك ماتعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة .

- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع : تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله ، و يترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة اسرة العامل المصاب . وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر ، وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة .

6-آثار حوادث العمل :

❖ 6-1-الآثار المتعلقة بالعامل :

تترك الحوادث آثارا سلبية على العامل حسب خطورتها وحسب نوعها ، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى ، وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة ، كالحرائق التي تحدث داخل المصانع ويصعب إخمادها ، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والملتهبة و سريعة الاشتعال ، أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة ، مما ينتج عنه إصابة العامل . كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت إلى مرض حبيث ، وسرعان ما يقضي على جسم المصاب وغير ذلك من الحوادث التي تتسبب في فقدان لأحد الأعضاء ، أو شلل نصفي أو كلي . فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة ، تلزمه ترك العمل كليا ، أو تفرض عليه ملازمة الفراش . كما قد تكون عاهة جزئية كفقدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف ، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق ، نظرا لما تتطلبه طبيعة العمل ، كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل ، نظرا لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة مما قد يكون عليه سابقا قبل وقوع الحادث .

❖ 6-2-الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية :

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة ، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها ، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال ، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار ، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أمانا ، سواء داخل المؤسسة ذاتها ، أو البحث عن أعمال في مؤسسات أخرى توفر ظروف آمنة أفضل وأحسن ، اذ يعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل ، ولهذا توفير كل الظروف الملائمة التي

تقلل من إصابات العمال ، كالألبسة و الأقنعة ، مع تخصيص قسم للأمن الصناعي ، ومن همنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته .

إن كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربين وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل ، وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة ، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئيا أم كليا ، هذا في الحالات البسيطة ، أو في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة ، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم ، ومن خلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية ، فتصبح وتيرتها بطيئة بالإضافة إلى كل هذه الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث العمل للمصابين ، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل ، تدريب العمال الجدد ، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج .

ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي :

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

7- نتائج حوادث العمل :

كثيرة ومختلفة هي النتائج التي تخلفها حوادث العمل والإصابات المهنية على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي ، ويمكن تلخيص هذه النتائج في النقاط التالية :

- 1) توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة .
- 2) توقف العمل من طرف زملاء العامل المصاب لمعرفة الحادث أو لإسعاف المصاب .

- 3) ارتفاع عدد ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك .
- 4) الأثر النفسي السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن .
- 5) تأثر الإنتاج بالحوادث .
- 6) تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن الحوادث و إصابات العمل و دفع الأجر بالكامل أثناء فترات العلاج .
- 7) تعطل الآلات التي كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموائية للإنتاج .
وبصورة عامة تؤثر حوادث العمل في التكاليف على المستوى التنظيمي و أبرزها ما يلي :
- 1) تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العامل وتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل .
- 2) تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين ، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطاع ما حدث ، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب .
- 3) تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة ل :
أ- مساعدة العمال المصابين .
ب- لإجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث .
ج- اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل .
د- البحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه .
- 4) تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين .
- 5) تكاليف تجديد التالف من الآلات والمواد جراء الحادث .
- 6) الأضرار التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال .
- 7) الغرامات التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها .
- 8) تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة و الإنتاج (محليا و إقليميا و دوليا) . (سمير حديبي ، 2009 ، ص 61 ، 26).

8- إجراءات الوقاية من حوادث العمل :

- 1 - استعمال القفاز لحماية اليد و الأصابع من الإصابة .
- 2 - عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال أو في طريق عربات اليد .
- 3 - تفادي تصادم عامل بعامل آخر أو بأجسام أخرى نتيجة لعدم رؤية العامل أو نتيجة لحمل بعض الصناديق الكبيرة .
- 4 - عدم التسرع في الحركة أو المشي حتى لا يسقط العامل نتيجة لذلك .
- 5 - البعد عن مصادر إشعاع الضوء الشديد حتى لاتصاب عين العامل .
- 6 - ضرورة الاستماع إلى التعليمات وضرورة الأخذ بمشورة الغير من ذوي الخبرة .
- 7 - ضرورة معرفة العامل مواطن الخطر في المصنع .
- 8 - ضرورة وضع الأشياء أو رصها في الأماكن الصحيحة .
- 9 - استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات و مصادر النار و الاشتعال .
- 10 - ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء ضخم يحمي الرجل حتى الركبة .
- 11 - عدم وضع حمولة أزيد من اللازم فوق العربات .
- 12 - معظم النار من مستصغر الشرر .
- 13 - ضرورة استعمال الخوذة لحماية الرأس .
- 14 - ضرورة استعمال القناع الواقي للعين .
- 15 - ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات .

ويستهدف الأمن الصناعي ما يلي :

- 1 – حماية العامل من الاصابة أو من الوفاة .
- 2 – حماية الآلة و المحافظة عليها من التخطيم أو التلف .
- 3 – المحافظة على المواد الخام و المواد المساعدة وبقائها صالحة للاستعمال عن طريق التخزين السليم .(كامل محمد ، 1996 ، ص141 ، 142) .

الخلاصة :

من خلال هذا الفصل تناولنا حوادث العمل إذ تعتبر حوادث العمل من الموضوعات المهمة التي يوليها أهل الاختصاص أهمية كبيرة ، لما لها من تأثير كبير ومباشر على معنويات الأفراد ونتاجهم من جهة وعلى تكلفة العمل ، فإن حوادث العمل لها انعكاسات على العامل من جوانب عدة ، صحية ، اجتماعية الخ ، ولقد حاولنا معالجة الموضوع من جوانب عدة أبرزها : حيث حاولنا في بادئ الأمر إعطاء تعريف لحادث العمل والنظريات المفسرة لحوادث العمل ، وكذا تصنيف و أسباب حوادث العمل ، واختيرا سلطنا الضوء على اثار حوادث العمل والاجراءات الوقائية لحوادث العمل ،ومنه فإن حماية العنصر البشري في موقع العمل لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي عنصر من عناصر الانتاج الأخرى .

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة.
 - 2- الدراسة الاستطلاعية.
 - 3- الدراسة الاستطلاعية
 - 4- أهداف الدراسة الاستطلاعية
 - 5- حدود الدراسة الاستطلاعية
 - 6- عينة الدراسة الاستطلاعية
 - 7- أدوات الدراسة الاستطلاعية
 - 8- نتائج الدراسة الاستطلاعية
 - 9- مناقشة نتائج الدراسة الاستطلاعية
 - 10- الدراسة الأساسية.
 - 11- حدود الدراسة الأساسية
 - 12- أدوات الدراسة الأساسية
- خلاصة .

تمهيد :

سنحاول من خلال هذا الفصل تحديد المنهج المستخدم لهذه الدراسة ، وعرض الخطوات التي تم اتباعها ، حيث قمنا بإجراء دراسة استطلاعية بهدف ضبط حدود الدراسة الأساسية وتحديد الأدوات المناسبة والتي تساعدنا في الاجابة على تساؤلنا

أولا : منهج الدراسة :

ان طبيعة موضوع الدراسة والهدف منه ، هو الذي يحدد لنا طبيعة المنهج المستخدم في إجراء الدراسة ، ولهذا قمنا باستخدام المنهج الوصفي كونه المنهج الأنسب للدراسة الحالية .

ثانيا : الدراسة الاستطلاعية :

قمنا بزيارة مؤسسة نفضال للتعرف على المواقع التي تشرف عليها المؤسسة ، بالإضافة إلى معرفة المعدات الوقائية التي من المفروض أن تكون متوفرة والتي يجب تطبيقها من طرف العمال .

كما قمنا بمقابلة مع مسؤول الأمن الصناعي ، و مفتش أمن وقاية وصحة ، وأعوان أمن وقاية وتدخل .

1-أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى :

- تحديد ميدان الدراسة .
- التعرف على الاجراءات المطبقة في الموقع محل الدراسة .
- تطبيق شبكة الملاحظة .

2-حدود الدراسة الاستطلاعية :

1-2- الحدود الزمانية :

شرعنا في اجراء الدراسة الاستطلاعية يوم 2022/05/10 .

2-2- الحدود المكانية :

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية في مؤسسة نפטال فرع GPL في مدينة تيارت .

نشأة مؤسسة "نפטال"

أولاً: نشأة وتطور المؤسسة

تم إنشاء المؤسسة الوطنية لتكرير وتوزيع المنتجات البترولية ERDP بموجب المرسوم رقم 101 /80 المؤرخ بـ06

أفريل 1981، لتخفيض الضغط المتزايد على شركة سونطراك، التي كانت قبل ذلك تقوم بكل المهام الاقتصادية من بحث

واستكشاف، تنقيب، إنتاج، استغلال، تكرير والتوزيع للداخل والخارج للمنتجات البترولية، فضلا عن البحث العلمي، خاصة في

البتر وكيمياء.

وقد دخلت ميدان النشاط في 01 جانفي 1982، لتكون مسؤولة عن صناعة تكرير وتوزيع المواد البترولية. وفي عام 1987، تم

فصل نشاط التكرير عن نشاط التوزيع وذلك بموجب المرسوم رقم 87 / 189 الذي تشكلت بموجبه مؤسستان هما :

✓ مؤسسة NAFTEC أوكلت لها مهمة تكرير المواد البترولية.

✓ مؤسسة NAFTAL أوكلت لها مهمة توزيع وتسويق المنتجات البترولية ومشتقاتها، ضمن تزويد السوق الوطني

باحتياجاته منها.

مع العلم أن أصل رمز المؤسسة NAFTAL يرجع الى:

✓ NAFT نפט.

✓ AL الجزائر.

ليحمل الرمز في طياته معنى "نפט الجزائر".

وقد عرفت المؤسسة منذ ذلك الحين إلى يومنا هذا مجموعة من التطورات، نذكرها فيما يلي:

- 1989 : تم إلغاء مركزية أشغال شركة نפטال الاجتماعية والثقافية.

- 1990 : تم إلغاء مركزية النشاط بالنسبة (للمحزونات، المبيعات والزبائن)، وتعزز بنظام المعلومات.

- 1992 : تم الربط بين بعض وحدات التوزيع للمؤسسة، وهذا تبعا للدراسات الخاصة بـ(تدفق المنتج)
- 1996 : • ألغيت مركزية النشاط (للتكاليف والأسعار).
- تم حل مديرية التجارة الخارجية .
 - إنشاء مديرية حماية الأملاك.
 - إنشاء هيكل الأمن الداخلي على مستوى الوحدات.
 - حل وحدات المؤسسة للموانئ.
 - إنشاء خلية الأمن الصناعي.
 - إنشاء مديرية مراقبة ومراجعة الحسابات وتنظيمها.
 - إنشاء وحدة المطبعة.
 - فك مديرية الوقود، زيوت التشحيم، المطاط والزفت ومديرية غاز البترول المميع ومديرية الطيران والملاحة البحرية.
- 1999 : • إنشاء مركز ميثاق المديرية المكلف بالاتصال.
- إنشاء وتنظيم هيكل دار المحفوظات المركزية.
 - حل ثلاث مديريات جهوية لمراقبة ومراجعة الحسابات.
 - حل مشروع وحدة نفضال لغاز البترول المميع للجزائر العاصمة.
- 2000 : • حل وحدة الإعلام الآلي وإنشاء مركز المعالجة الإعلامية.
- إعداد المخطط التنظيمي العام لقسم غاز البترول المميع ولقسم الوقود، زيوت التشحيم والمطاط.
 - إعداد تنظيم مديرية الشؤون الاجتماعية والثقافية.
 - إنشاء قسم الزفت وإعداد المخطط التنظيمي الخاص به.
 - إعداد المخطط التنظيمي العام لقسم الطيران والملاحة
- 2001 : • إنشاء منصب مساعد مسؤول عن الاتصال .
- التنظيم المفصل لقطاع CLP و GPL والزفت .
 - تعديل تنظيم المقر لقطاع CLP و GPL.

- تعديل الهيكل التنظيمي لوحدة المطبعة.
- مشروع مركزي لنظام تسيير تدفقات الخزينة.
- تنظيم مفصل لمديرية الصيانة والانجاز.
- إعادة تنظيم مركز التكوين بالشرق.
- إنشاء مديرية التكوين.
- 2002 : إعادة تنظيم مديرية الإدارة والمالية لفرع الزفت.
- إعادة تنظيم مقر فرع GPL .
- تنظيم النشاط الجبائي على مستوى فرع ومديرية المقر.
- إعادة تنظيم الهيكل الكلي لمؤسسة نفضال.
- إنشاء مخبر لمراقبة الجودة على مستوى مناطق CLP.
- تنظيم عام لفرع الطيران والبحرية.
- تسمية مناطق GPL و CLP بالوحدات "district".
- ثانيا : تعريف مؤسسة نفضال GPL (وحدة تيارت):

تفرعت وحدة تيارت من ENCC

(Entreprise Nationale de charpente et chaudronnerie : ENCC

أنشأت بتاريخ 1983/06/05 وبدأت أشغالها في 1984/10/15 وبما أن الولاية تتميز بشتاء بارد تنخفض فيه درجات الحرارة ابتداء من شهر أكتوبر إلى شهر أفريل تقريبا وصيف حار وجاف فإن رقم أعمالها يختلف اختلافا كبيرا بالنسبة للفصلين فيزيد في فصل الشتاء وينخفض في فصل الصيف.

موقعها الجغرافي:

تقع وحدة نפטال لقارورة الغاز المميع تيارت (GPL) في المنطقة الصناعية زعرورة جنوب شرق ولاية تيارت على بعد 05 كلم إذ تقدر مساحتها 08 هكتار، 4000م مبنية وهي مساحة شاسعة تتلائم من كبر المؤسسة وتنوع نشاطها ويعتبر هذا الموقع استراتيجيا نظرا لطبيعة المنتوجات الخطرة على السكان والبيئة وعدد عمالها 400 عامل والتي تحتوي على مركزين: الأول متعدد المنتوجات مركز ملاء للقارورات الغاز المميع (CE tiaret 141)، وعدد عمالها 160 عامل، والثاني مركز لمنتوج واحد بتسمييلت (MCE381) وعدد عماله 80 عامل، وكذلك يوجد 04 مستودعات لتخزين قارورة الغاز (DR)، سوقر، قصر الشلالة، آفلو، فرندة ويوجد كذلك محطات الخدمية ونقاط البيع.

مراكز وحدة نפטال :

أ- مركز متعدد المنتوجات CM :

هذا المركز يهتم بكل أنواع الزيوت التي يحتاجها الزبائن، ولهذا المركز يهتم بإفراغ الشاحنات المحملة بأنواع الزيوت SUPER-PETROL-GAZOIL-ESSENCE- القادمة من وحدة الإنتاج أرزيو في خزانات كبيرة قدرها حوالي 35م³ عددها أربعة عشر صهريج (خزان) ويحتوي هذا المركز على مخزين:

المخزن الأول: يتم فيه تخزين الزيوت التي تنتجها وحدة تيارت وتبلغ مساحة هذا المخزن حوالي 7000 طن شهري.

المخزن الثاني: مخصص لتخزين العجلات المطاطية والتي يتم استلامها من وحدة وهران بالحفظ وكلها مستوردة 100٪.

ب- مركز الملاء "Centre Enfetter" :

في هذا المركز تتم عملية ملاء (تعبئة) قارورات الغاز بكل أحجامها مع العلم أن "B" هو البوتان و "P" هو البروبان.

يتم إفراغ الشاحنات القادمة من وحدة أرزيو في الخزانات، غاز البوتان يفرغ في خزانات دائرية الشكل سعتها حوالي 2م³.

غاز البروبان يفرغ في خزائين أسطوانية الشكل أفقيين ثم يتم ضخه عن طريق الأنابيب إلى مركز الملاء حيث يتم تعبئته في

قارورات.

وهذين المركزين يتبعان أسلوب أمني حريص جدا لتفادي وقوع حوادث الحريق، كما يوجد أيضا مركز متعدد المنتوجات بدائرة فرنده مخصص بإنتاج الزيوت الاصطناعية يحتوي أيضا على مستودع مناوب لتخزين توزيع مادة "MAZOUTE" مازوت حيث تقدر استيعاب هذا المستودع لهذه المادة حوالي 1000م².

وتقدر قدرة إنتاج هذا المركز من 12000 إلى 16000 قارورة من نوع B13 يوميا.

ج- شبكة التوزيع :

ج -أ- بالنسبة للوقود: يوجد 42 محطة خدمية مستغلة عبر الولاية بقدرات استيعاب مختلفة منها 124 محطة ذات قدرة استيعاب كبيرة 03 محطات ذات قدرات صغيرة وتوجد 03 فقط تتضمن توزيع مادة السيرغاز SIRGAZ ، كما توجد 12 محطة خدمية على قيد التنفيذ.

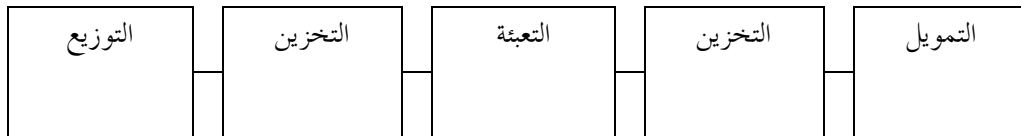
ج- ب- بالنسبة لغاز بنزول المميع GPL: حتى يلبى مركز الملاء كل الاحتياطات ويغطي كل التراب الولاية تم تشكيل 04 مستودعات مناوبة لتوزيع قارورات الغاز من نوع B13 وهي كالاتي في الجدول مع القدرة استيعابها.

الجدول (2): قدرة إستعاب قارورة B13 في المستودع المناوب.

المستودع المناوب	قدرة الإستيعاب لقارورة B 13
فرنده	25000
السوقر	20000
آفلو	25000
قصر شلالة	25000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على قسم المحاسبة

الشكل (1): مخطط للطريق العملية داخل المركز:



المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على قسم المحاسبة

4- منتجات مؤسسة نفطال تتمثل منتجات نفطال في:

4-1- الفحم والزيوت الموجهة للطيران والبحرية.

4-2- غاز البترول المميع GAZ DE PETROL LIQUEFIE (البوتان، والبروبان).

كما ان تعبئتهما تتم في:

_ قارورة لـ 13 كلغ (B13)

_ قارورة لـ 06 كلغ (B6)

_ قارورة لـ 03 كلغ (B3)

_ قارورة لـ 11 كلغ (P11)

_ قارورة لـ 35 كلغ (P35)

4-3- الزفت BITUMES.

4-4- العجلات المطاطية.

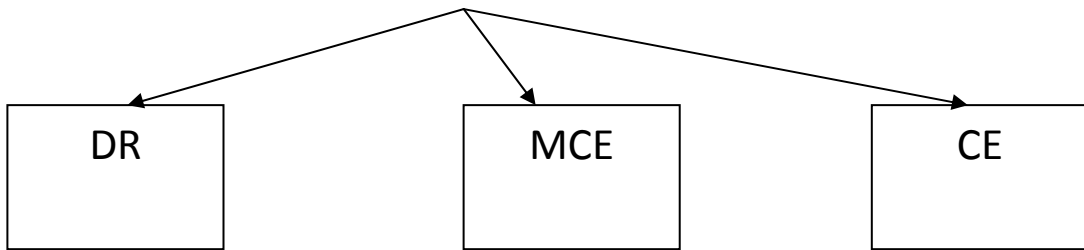
5- سير غاز GPL CARBURANT.

6- غاز طبيعي فحمي GAZ NATUREL CARBURANT.

ملاحظة: تعتبر نفطال شركة ذات أسهم يقدر رأس مالها بـ 15.650.000.000.00 ومقر إدارتها تتواجد بشراكة الجزائر العاصمة

الشكل (2): المنطقة ZONE

zone المنطقة



1- Centre Enfiteur: مركز التعمير 141 المواد البترولية والتخزين والتوزيع.

2- Mini Centre Enfuteur MCE: ملحق مركز تعميم المواد البترولية والتخزين والتوزيع.

3-DR DÉPOTReilier: مستودع للتخزين والتوزيع المواد البترولية.

بحيث تتميز مؤسسة نفظالباستخدامها للرموز وأرقام الحسابات الخاصة بكل رمز وهي:

-وحدة تيارت رمزها "CE141" وهو مركز التعبئة ورقم حسابها 717

- وحدة تسمسليت رمزها "MCE381" وهو ملحق مركز تعميم المواد البترولية والتخزين والتوزيع ورقم حسابها 718

- وحدة فرندة "DR145" مستودع للتخزين والتوزيع للمواد البترولية و رقم حسابها 780

- وحدة قصر شلالة "DR142" مستودع للتخزين والتوزيع رقم حسابها 787

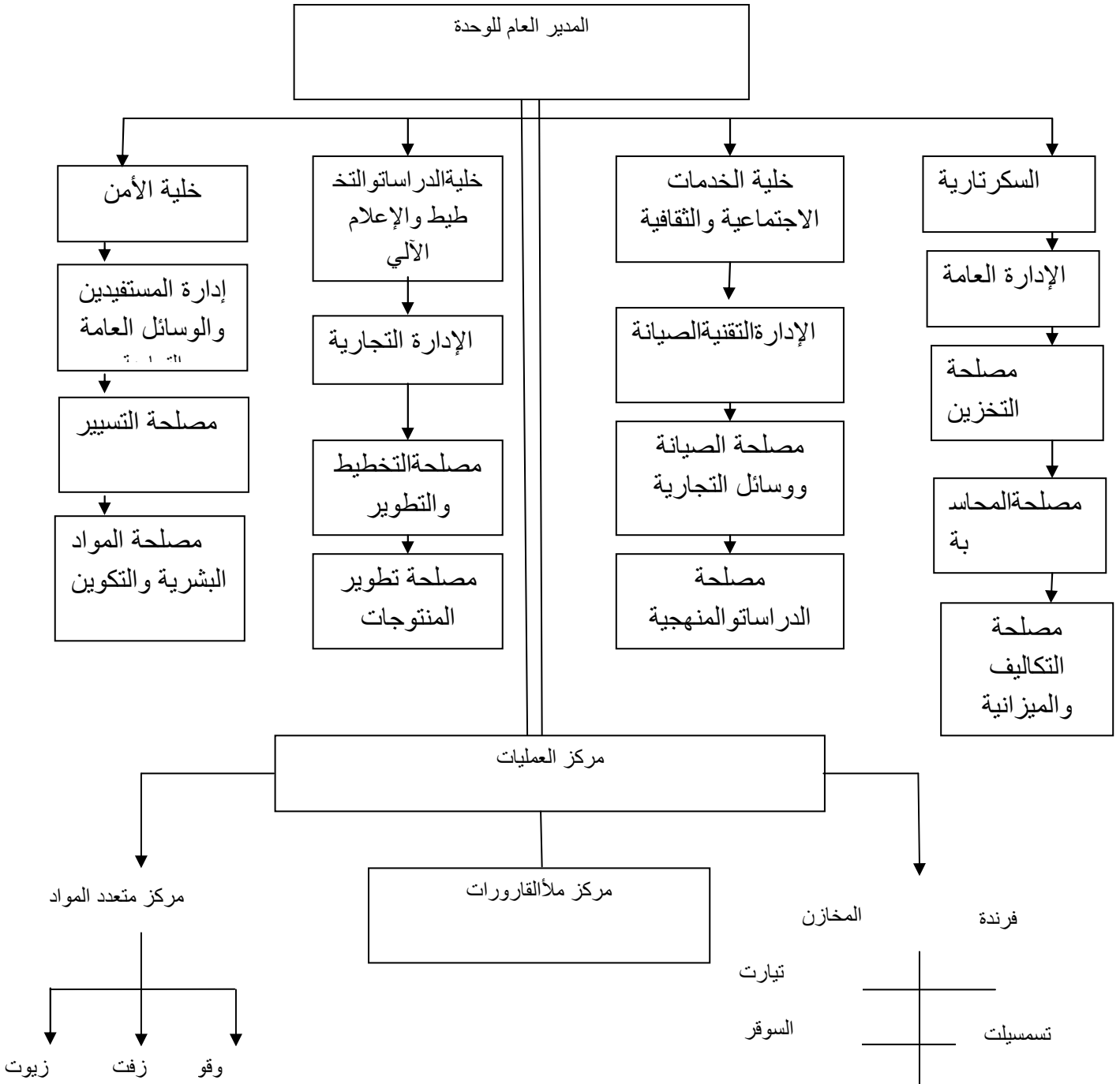
- وحدة آفلو "DR035" مستودع التخزين والتوزيع رقم حسابها 779

1- الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

إن المؤسسة عبارة عن نظام مركب ناتج عن تنسيق بين مختلف الإمكانيات المساهمة في النشاط ولكون المؤسسة مسيرة بشكل

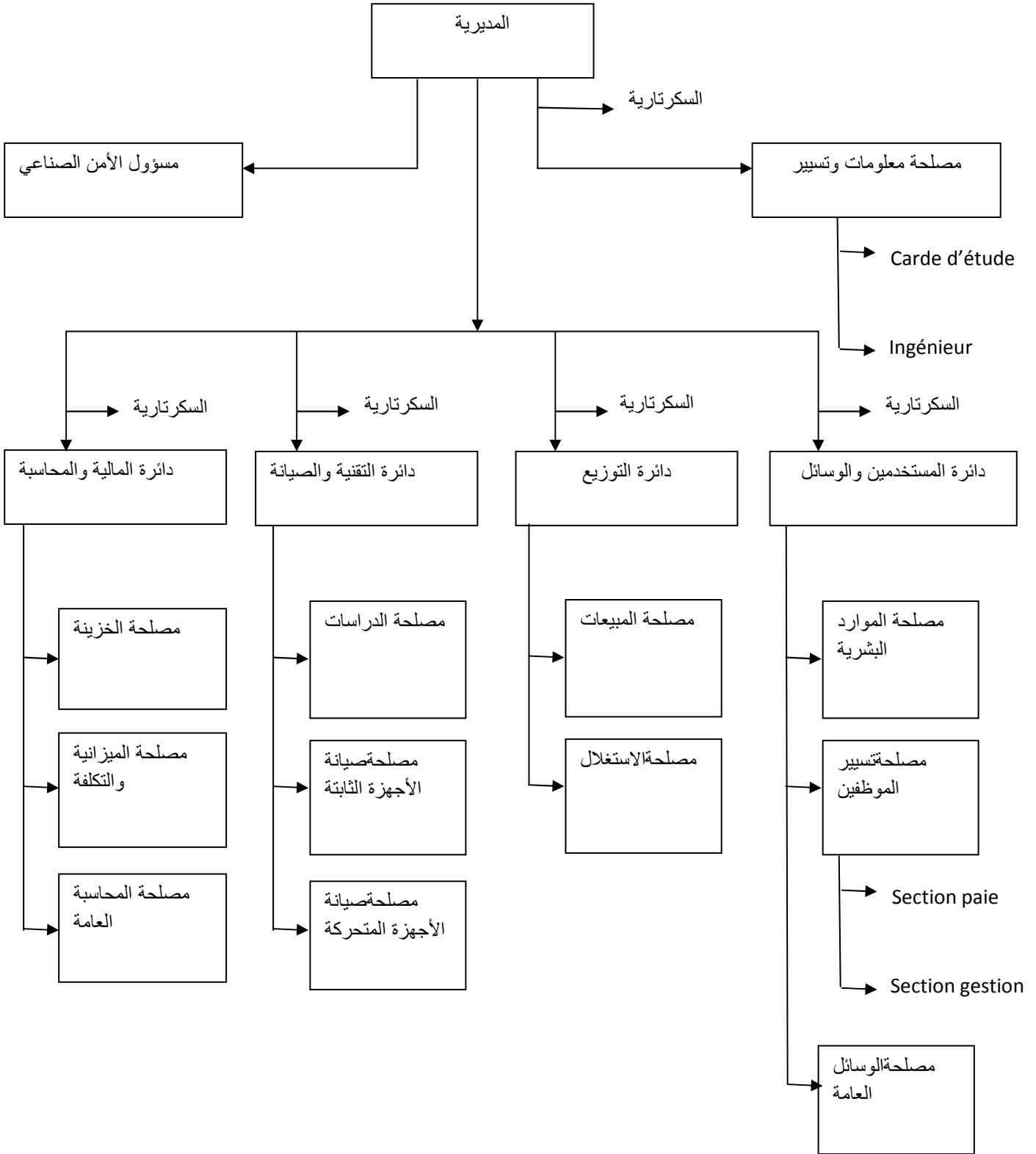
فعال يجب أن تكون وحداتها أو مصالحها منظمة ومرتبطة حسب الوظائف.

الشكل (3): الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفضال وحدة تيارت.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على قسم المحاسبة

الشكل (4): الهيكل الوظيفي لمؤسسة نفضال - تيارت -



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على قسم المحاسبة

مهام وأهداف مؤسسة نפטال.

من بين أهداف ومهام المؤسسة نذكر:

- تنظيم وتسيير النشاطات التجارية وتوزيع المواد البترولية.
- تخزين ونقل كل مادة بترولية عبر الولاية.
- السهر على شروع في تطبيق الأعمال التي تهدف للاستعمال العقلاني للمواد الطاقوية.
- تطوير منشآت التخزين والتوزيع لضمان تغطية أفضل لحاجات السوق.
- تطبيق القرارات الحكومية قصد التطوير لتخزين الإستراتيجية.
- ضمان صيانة التجهيزات والمنشآت ومعدات النقل التابعة لممتلكاتها.
- التزقية والمشاركة والسهر على تطبيق الضوابط والمعايير. وكذا مراقبة نوعية المواد المسوقة من طرفها.
- تجميع المعلومات الخاصة بالاحتياجات في مجال المواد البترولية قصد التخطيط ولضمان تموين السوق.
- القيام بكل الدراسات المتعلقة بالسوق فيما يخص استعمال واستهلاك المواد البترولية المشاركة والشروع في العمليات التي تساعد على تدعيم الإدماج الاقتصادي.
- التطوير والشروع في العمليات التي تساعد على عمليات المفروض العقلاني للهيكل والوسائل.
- السهر على الشروع في الإجراءات الخاصة بالوقاية والحماية البيئية بالاتصال مع الهيئات المعنية.
- تغطية غايات المستهلكين.
- تطوير العلاقات التجارية بين الوحدات.
- زيادة رأس المال.
- تحقيق هامش الربح.
- استغلال أكبر قدر من العلاقات البشرية

3- عينة الدراسة :

لقد قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية على موقع فرع GPL بنفطال تيارت و الذي ضمة ورشة تحتوي اربعة 4 عمال .

4- ادوات الدراسة الاستطلاعية :

4-1- المقابلة: تم اجراءها مع السيد المهندس رئيس مكتب خلية الأمن فرع GPL بنفطال والسيد مفتش الوقاية و الامن

الصناعي وبعض العمال وذلك بهدف أخذ آراءهم حول توفير معدات الوقاية ومدى تطبيقها من أجل تفادي حوادث العمل

4-2- الملاحظة: ملاحظة واقع مدى تطبيق لوائح الصحة والسلامة المهنية في الموقع محل الدراسة







الجدول رقم(3): يمثل لوائح السلامة المهنية

الأبعاد	اللوائح	😊	😐	😞
اللوائح الاجبارية	إجبارية ترتيب أماكن العمل من أجل تفادي حوادث التعثر 			
	إجبارية ارتداء السمعاعات الواقية 			
	إجبارية ارتداء الخوذة الواقية 			

			<p>إجبارية ارتداء الحذاء الواقي</p> 	
			<p>إجبارية ارتداء القفازات الواقية</p> 	
			<p>إجبارية ارتداء القناع الواقي</p> 	
			<p>إجبارية ارتداء الملابس الواقية</p> 	
			<p>إجبارية ارتداء النظارات الواقية</p> 	

			تحذير العمال من السقوط	
				
			تحذير العمال من الانزلاق بسبب الأشغال	
				
			تحذير العمال من وجود زجاجة أكسجين	اللوائح التحذيرية
				
			تحذير العمال من المواد الخطرة القابلة للاشتعال	
				
			التحذير من الاخطار الكهربائية	
				

			<p>التحذير من خطر التكهرب</p> 	
			<p>تحذير العمال من خطر السقوط (الانزلاق)</p> 	
			<p>تحذير العمال من الانزلاق بسبب السوائل</p> 	
			<p>تحذير العمال من التعثر</p> 	
			<p>يمنع وقوف العمال تحت رافعة الحمولة</p> 	لوائح المنوعات
			<p>ممنوع التدخين</p> 	

			<p>ممنوع الركوب أمام وخلف الرافعة الشوكية</p> 
			<p>ممنوع المرور</p> 
			<p>ممنوع الوقوف تحت الما</p> 
			<p>ممنوع الدخول</p> 
			<p>ممنوع دخول الأشخاص غير المصرح لهم</p> 
			<p>دخول مسموح للأشخاص المصرح لهم</p> 

			<p>يمنع دخول اي شخص غريب عن الورشة /المصلحة</p> 	
			<p>ارشاد العمال من مخارج النجدة</p> 	
			<p>ارشاد العمال من التوجه إلى أقرب زر إنذار في حالة الحرائق</p> 	اللوائح الارشادية
			<p>ارشاد العمال بالإتصال بالطوارئ لطلب النجدة</p> 	
			<p>ارشاد العمال بالتجمع في مكان واحد في حالة الطوارئ</p> 	

5 - نتائج الدراسة الإستطلاعية :

5-1- نتائج المقابلة :

مع السيد رئيس مكتب خلية الأمن ، والسيد مفتش الوقاية والأمن الصناعي توصلنا إلى أن كلا منهما يسهر على تطبيق معدات الوقاية وذلك لحماية العمال من حوادث العمل بشتى أنواعها بالإضافة إلى تأمين العمال وتوفير كل المعدات التي تتعلق بصحة وسلامة العمال (قفازات ، خوذة ، الحذاء الواقي ، ملابس الحماية)، كما يقومون برقابة ودوريات مفاجأة ، إضافة إلى تعيين أعوان الأمن الذين يقومون بالمراقبة اليومية ، والمراقبة الدورية تكون من طرف رئيس مكتب خلية الأمن .

كما صرحا رئيس المكتب خلية الأمن بأن أغلب العمال يقومون بتطبيق معدات الوقاية ، إلا في بعض الأحيان العمال الذي يقوم بمخالفة قانون نظام المؤسسة يتم معاقبته ، وتكون بخصم الراتب .

مع العمال :

صرح العمال أن معدات الوقاية متوفرة لديهم ويقومون بتطبيقها ، من أجل عدم ارتكاب أخطاء تؤدي بهم إلى حوادث عمل .





5-2- نتائج الملاحظة :

في هذه المرحلة قمنا بإجراء الملاحظة في موقع GPL وهذا لمعرفة مدى تطبيق لوائح الصحة والسلامة المهنية حيث جاءت النتائج







التالية :

جدول رقم(4) : يوضح نتائج شبكة الملاحظة المتعلقة بالدراسة الإستطلاعية .

الأبعاد	اللوائح	😊	😐	😞
الوائح الاجبارية	إجبارية ترتيب أماكن العمل من أجل تفادي حوادث التعثر 			😞
	إجبارية ارتداء السماعات الواقية 			😞
	إجبارية ارتداء الخوذة الواقية 	😊		

		😊	إجبارية ارتداء الحذاء الواقي 
		😊	إجبارية ارتداء القفازات الواقية 
☹️			إجبارية ارتداء القناع الواقي 
		😊	إجبارية ارتداء الملابس الواقية 

<p>☹</p>			<p>إجبارية ارتداء النظارات الواقية</p> 	
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من السقوط</p> 	
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من الانزلاق بسبب الأشغال</p> 	
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من وجود زجاجة أكسجين</p> 	<p>اللوائح التحذيرية</p>
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من المواد الخطرة القابلة للاشتعال</p> 	

			<p>التحذير من الاخطار الكهربائية</p> 	
			<p>التحذير من خطر التكهرب</p> 	
			<p>تحذير العمال من خطر السقوط (الانزلاق)</p> 	

<p>☹️</p>			<p>تحذير العمال من الانزلاق بسبب السوائل</p> 	
<p>☹️</p>			<p>تحذير العمال من التعثر</p> 	
<p>☹️</p>			<p>يمنع وقوف العمال تحت رافعة الحمولة</p> 	
		<p>😊</p>	<p>ممنوع التدخين</p> 	
		<p>😊</p>	<p>ممنوع الركوب أمام وخلف الرافعة الشوكية</p> 	<p>لوائح الممنوعات</p>
	<p>😊</p>		<p>ممنوع المرور</p> 	

6- مناقشة نتائج الدراسة الاستطلاعية :

من خلال شبة الملاحظة نلاحظ تطبيق معدات الوقاية الفردية لكل العمال إلا القناع الواقي وذلك لعدم توفرها من قبل مديرية المركزية لنفطال غياب التام للوائح التحذيرية اما بالنسبة للوائح المنوعات موجودة فقط على الرفاعة الشوكية ولوائح الارشادات موجودة في اماكنها داخل الورشة والادارة.

تبين لنا من خلال المقابلة ان رئيس مكتب خلية الامن ومسؤول الوقاية والامن الصناعي يهتمون بتوفير معدات الوقاية الفردية بشكل كبير ذلك لحماية العمال والتقليل من الحوادث من خلال شبكة الملاحظة توصلنا إلى ان العمال يلتزمون بارتداء معدات الوقاية وقد لاحظنا ايضا غياب التام للوائح التحذيرية ولوائح المنوعات وهذا ما يؤدي إلى لا مبالاة العمال عدم انتباههم .

ثالثا: الدراسة الأساسية :

1- حدود الدراسة :

الحدود المكانية: اجريت الدراسة بموقع نفطال وتحديدًا بموقع توزيع الغاز المميع .

الحدود الزمانية: اجريت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة بين 10 إلى 31 ماي 2022.

2 - عينة الدراسة: تم اختيار ثلاث ورشات داخل المركز والتي ضمت 36 عاملا .

1 - ادوات الدراسة :

- المقابلة: تم اجراء المقابلة مع بعض العمال وذلك لمعرفة مدى تطبيقهم للوائح الصحة والسلامة المهنية
- شبكة الملاحظة: تم الاعتماد على شبكة الملاحظة المصممة من طرف الدكتورة بالمجاهد خيرة في اطروحة الدكتوراه الموسومة ب ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من حوادث السقوط والتي تهدف إلى معرفة مدى مساهمة لوائح الصحة والسلامة المهنية مع ما هو موجود فعليا في موقع GPL حيث قامتا الباحثتان بملاحظة موقع GPL محل الدراسة خلال الفترة الممتدة بين 10 ماي إلى 31 ماي 2022.

لقد قمنا من خلال هذا الفصل باستعراض إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث حددنا المنهج المتبع مع شرح الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية موضحين مكان الدراسة، العينة والأدوات المستعملة .

الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج

تمهيد

- 1- عرض نتائج التساؤل الأول .
- 2- عرض نتائج التساؤل الثاني .
- 3- عرض نتائج التساؤل الثالث .
- 4- عرض نتائج التساؤل الرابع .

خلاصة .

تمهيد :

في هذا الفصل سوف نحاول عرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية و التي توصلنا إليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة (المقابلة ،شبكة الملاحظة) وهذا بهدف الاجابة على تساؤلات الدراسة .

أولا : عرض النتائج :

1- عرض نتائج التساؤل الأول : ما مدى مساهمة اللوائح الارشادية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي

.....تيارت.

جدول رقم (5) : يوضح نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باجراءات اللوائح الارشادية .

الأبعاد	اللوائح	😊	😐	😞
	ارشاد العمال من مخارج النجدة	😊		
	ارشاد العمال من التوجه إلى أقرب زر إنذار في حالة الحرائق	😊		

		😊	ارشاد العمال بالإتصال بالطوارئ لطلب النجدة	
		😊	ارشاد العمال بالتجمع في مكان واحد	



من خلال شبكة الملاحظة المتعلقة بإجراءات اللوائح الإرشادية الموضح أعلاه، تبين أنه توفير لوائح الارشادية من طرف المؤسسة والالتزام بها ، فتواجدها بأماكن العمل يبينه ويذكر العمال بارتداء معدات الوقاية و بالتالي التقليل من الحوادث كما صرح السيد رئيس مكتب خلية الأمن ووقاية بأن رئيس الورشة يقوم أثناء دخول العمال إلى العمل بارشادهم شفويا بكل الأمور المتعلقة بالعمل في الورشة إلى الالتزام باللوائح الارشادية وتطبيقها لتفادي الوقوع في الحوادث .

2- عرض نتائج التساؤل الثاني : ما مدى مساهمة اللوائح التحذيرية في الحد تقليل من حوادث العمل في القطاع الصناعيتيارت.

جدول رقم (6) : يوضح نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باجراءات اللوائح التحذيرية .

الأبعاد	اللوائح			
	تحذير العمال من السقوط			☹
	تحذير العمال من الانزلاق بسبب الأشغال			☹
	تحذير العمال من وجود زجاجة أكسجين			☹

<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من المواد الخطرة القابلة للأشتعال</p> 
<p>☹</p>			<p>التحذير من الأخطار الكهربائية</p> 
<p>☹</p>			<p>التحذير من خطر التكهرب</p> 
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من خطر السقوط (الانزلاق)</p> 
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من الانزلاق بسبب السوائل</p> 
<p>☹</p>			<p>تحذير العمال من التعثر</p> 

نلاحظ من خلال شبكة الملاحظة المتعلقة باللوائح التحذيرية المبينة في الجدول نلاحظ الانعدام التام لها في الورشات، وهذا غير آمن على صحة العمال بحكم خطورة العمل التي يقومون به، فتوجد في أماكن العمل ينبه العمال ويقيهم من الوقوع في حوادث العمل.

3 - عرض نتائج التساؤل الثالث : ما مدى مساهمة اللوائح الاجبارية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع

الصناعي.....تيارت.

جدول رقم (7) : يمثل نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح الاجبارية.

الأبعاد	اللوائح	😊	😐	😞
	إجبارية ترتيب أماكن العمل من أجل تفادي حوادث التعثر .			😞
	اجبارية ارتداء السماعيات الواقية .			
	إجبارية ارتداء الخوذة الواقية	😊		

		😊	إجبارية ارتداء الحذاء الوقي . 	
		😊	إجبارية ارتداء القفازات الواقية. 	
☹️			إجبارية ارتداء القناع الوقي . 	
		😊	إجبارية ارتداء الملابس الواقية. 	
☹️			إجبارية ارتداء النظارات الواقية. 	

نلاحظ من خلال شبكة الملاحظة المتعلقة باللوائح الاجبارية نلاحظ تطبيقها في كل الورشات من طرف طرف كل العمال ماعدى

القناع الوقي لأنه غير متوفر من قبل المديرية المركزية لفرع GPL .

4 - عرض نتائج التساؤل الرابع: ما مدى مساهمة لوائح المنوعات في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي.....تيارت.

جدول رقم (8) : يمثل نتائج شبكة الملاحظة الخاصة باللوائح المنوعات .

الأبعاد	اللوائح			
				☹️
	يمنع وقوف العمال تحت رافعة الحمولة			☹️
	ممنوع التدخين		😊	
	ممنوع الركوب أمام الرافعة الشوكية		😊	
	ممنوع المرور		😊	
	ممنوع الوقوف تحت الحمولة			☹️
	ممنوع الدخول			😊

			<p>دخول للأشخاص المصرح لهم</p> 	
			<p>يمنع دخول اي شخص غريب عن الورشة لحاله</p> 	
			<p>ممنوع دخول الأشخاص غير المصرح لهم</p> 	

نلاحظ من خلال شبكة الملاحظة المتعلقة باللوائح الممنوعات داخل الورشات، نلاحظ نقص في بعض لوحات الممنوعات من طرف المؤسسة وبالتالي عدم تواجدها داخل الورشات يؤدي إلى عدم انتباه العمال أثناء العمل، مما يسبب الوقوع في حوادث

العمل .

خلاصة :

تم من خلال هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الأساسية ،فمن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثان استخدام شبكة الملاحظة للكشف عن التطبيق الفعلي لاجراءات لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي.

الفصل السادس : مناقشة نتائج الدراسة .

تمهيد .

1- مناقشة نتائج التساؤل الأول .

2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني .

3- مناقشة نتائج التساؤل الثالث .

4- مناقشة نتائج التساؤل الرابع .

5- مناقشة عامة.

6- النموذج الوقائي المقترح.

خاتمة البحث

الاقتراحات

تمهيد :

بعد النتائج التي تحصلنا عليها من خلال شبكة الملاحظة ، سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مناقشتها ، وذلك من خلال مقارنة نتائج دراستنا بنتائج دراسات سابقة ، بالإضافة إلى استخلاص استنتاج عام ، وفي الأخير وضع مجموعة من المقترحات .

مناقشة نتائج التساؤل الأول :

نص التساؤل الأول على : " ما مدى مساهمة اللوائح الإرشادية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفطال-تيارت-؟"

للإجابة على هذا التساؤل تم تطبيق شبكة الملاحظة من أجل الكشف عن مدى تطبيق لوائح الإرشادية في الحد من تقليل حوادث العمل في فرع GPL تيارت .

بينت نتائج الدراسة في فرع GPL بنفطال-تيارت- إلى أن اللوائح الإرشادية متواجدة على مستوى المؤسسة ويتم تطبيقها والعمل بها ، وهذا استنادا إلى تطبيق دليل شبكة الملاحظة و إلى استجابات العمال والذي توصلنا من خلاله إلى تطبيق اللوائح الإرشادية بالورشات لإلزام العاملين على استخدامها، من خلال تنظيم برامج التوعية للعمال لتوضيح فوائد اللوائح الإرشادية في تجنب الوقوع في الحوادث، والقيام بعمليات الفحص والصيانة المستمرة للمعدات، كما تقوم المؤسسة بتوجيه وإرشاد العمال حول الوثائق المرتبطة بالقوانين المتعلقة باللوائح السلامة المهنية .

تطابقت نتائج دراستنا مع دراسة (دوباخ ، 2009/2008) والتي مفادها أن معظم أفراد العينة ،أنهم ينتفعون بمحتويات أساليب التوعية الوقائية و الارشادات و التوجيهات في تجنب الاصابة من الأمراض المهنية ،واختلفت مع دراسة (هايبيل وعلاء عايش ،2012) في عدم تلقي العمال التدريبات الكافية حول استخدام وسائل الوقاية والسلامة المهنية .

كما أكدت النتائج على ضرورة وجود اللوائح الإرشادية كونها تلعب دورا مهما في عملية الوقاية من التعرض للحوادث ، ذلك من خلال تنبيه العمال و تذكيرهم بوجود أماكن الخطر و بالتالي تساهم في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي بفرع GPL نفطال بتيارت.

مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على: "ما مدى مساهمة اللوائح التحذيرية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL نفطال-تيارت-؟" للإجابة على هذا التساؤل تم تطبيق شبكة الملاحظة من أجل الكشف عن مدى تطبيق لوائح التحذيرية في الحد من تقليل حوادث العمل في فرع GPL تيارت .

حيث أبرزت نتائج الدراسة على فرع GPL نفطال-تيارت- أنها خالية تماما من اللوائح التحذيرية في المؤسسة ، وهذا ما يسبب الكثير من المخاطر بسبب عدم انتباه العمال وعدم تذكرهم ، وفي هذا الصدد جاءت دراسة (Razali et MohadSaidin 2018) لتؤكد أن من بين الأسباب الشائعة المؤدية إلى الحوادث عدم وجود علامات التحذير ، وحسب INRS 2017 فإن اللوائح تعطي العمال التعليمات المناسبة بشأن الخطر الذي قد يتعرضون له في مكان العمل ، والتعليمات التي يتعين الامتثال لها ، وهذا ما يؤدي إلى التخفيف من حوادث العمل في القطاع الصناعي ، ومن خلال تطبيق شبكة الملاحظة على اللوائح التحذيرية تبين لنا عند الكشف عن اللوائح التحذيرية في فرع GPL بنفطال-تيارت- ، حيث توصلنا إلى ضرورة وضع التطبيق الفوري للوائح التحذيرية في المؤسسة الصناعية GPL ، كما يجب التقيد باللوائح التحذيرية أثناء العمل ، لأن كلاهما من المسؤوليات المنوطة بإدارة المؤسسة كاستراتيجية للحد من تقليل حوادث العمل في فرع GPL نفطال-تيارت ، حيث يجب على المؤسسة اتخاذ إجراءات مناسبة وكافية وواقعية وقابلة للتطبيق لمنع الحوادث.

مناقشة نتائج التساؤل الثالث:

"ما مدى مساهمة اللوائح الاجبارية في الحد من حوادث العمل في فرع GPL -تيارت-؟" .

للإجابة على هذا التساؤل تم تطبيق شبكة الملاحظة من أجل الكشف عن مدى تطبيق لوائح الاجبارية في الحد من تقليل حوادث العمل في فرع GPL -تيارت- .

بينت نتائج الدراسة على فرع GPL نفطال-تيارت- أن العمال ملتزمون بالتقيد باللوائح الاجبارية ، هذا ما أكدته دراسة (زكاري و آخرون ، 2017) التي ترجع أسباب حوادث العمل إلى أفعال العمال غير الآمنة و التي قد تسبب في خسائر مادية

وبشرية مختلفة، كما أكد " Misiurek et al ،ميسورك و آخرون) أن الأخطاء البشرية هي السبب الرئيسي بدلا من الأسباب التقنية التي تؤدي إلى الحوادث، ومن خلال تطبيق شبكة الملاحظة على اللوائح الاجبارية في فرع GPL نفضال بتيارت توصلنا إلى تطبيق العمال للوائح الاجبارية أثناء العمل في المؤسسة ، كما يجب تدريب جميع العاملين اللذين يطلب منهم استعمال معدات الوقاية على الطريقة الصحيحة لاستعمالها وذلك بواسطة المسؤول المباشر لهم ، حيث عند إجراء مقابلات مع العمال أكد معظمهم على فعالية اللوائح الاجبارية في فرع GPL نفضال-تيارت-، وهذا راجع لأهميتها ووضع تعليمات لتنفيذ وتطبيق هذه اللوائح، وإن مديرية المؤسسة تضع عقوبات على العمال الغير ملتزمين باستخدام وسائل الوقاية، وهذا ما أكدته دراسة (أميمة المغني، 2006)، والتي أفادت بأن هناك إجراءات عقابية في حق المخالفين للأنظمة و اللوائح و القوانين الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية .

مناقشة نتائج التساؤل الرابع:

"ما مدى مساهمة لوائح المنوعات في الحد من حوادث العمل في فرع GPL-تيارت-؟ .

للإجابة على هذا التساؤل تم تطبيق شبكة الملاحظة من أجل الكشف عن مدى تطبيق لوائح المنوعات في الحد من تقليل حوادث العمل في فرع GPL-تيارت- .

جاءت نتائج الدراسة لتبين وجود نقص في لوائح المنوعات كما هو موضح في دليل شبكة الملاحظة، وهذا ما يجعل العمال أكثر عرضة لحوادث العمل بشتى أنواعها بسبب نقص لوائح المنوعات ، خلال تأديتهم لمهامهم في بيئة عمل غير آمنة وملينة بالمخاطر ، وأكدت نتائج دليل شبكة الملاحظة أن فرع GPL نفضال-تيارت- لا تستوفي للوائح المنوعات ، و أكبر دليل على ذلك هو عدم تواجدها في الورشات ، بالرغم من أنها تلعب دورا مهما في عملية الوقاية من التعرض للمخاطر و للحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي، ومن خلال دليل شبكة الملاحظة على لوائح المنوعات توصلنا إلى إجبارية توفير لوائح المنوعات في مؤسسة GPL نفضال-تيارت- ، كما يجب أن توضع لوائح المنوعات في أماكن العمل ، لكي تمكن العامل من أداء العمل و إنجاز المهام بدون صعوبة ،حتى لا يتم إهمال استخدامها من قبل العامل ،لأن اللوائح تعطي العمال التعليمات المناسبة بشأن

الخطر الذي قد يتعرضون له في مكان العمل و التعليمات التي يتعين الامتثال لها ، وهذا ما يؤدي إلى التخفيف من حوادث العمل في القطاع الصناعي .

مناقشة عامة :

من خلال هذه الدراسة التي تم إجرائها حول مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي فرع GPL نفطال-تيارت-، ومن خلال النتائج المستخلصة عن مدى تطبيق دليل شبكة الملاحظة و المقابلة التي قمنا بها على عينة من 40 عامل مقسمة على 4 أربعة ورشات ، وبعد جمع البيانات ومعالجتها و عرضها و تحليلها و مناقشتها، أظهرت نتائج البحث صورة واقعية عن مدى تطبيق لوائح السلامة المهنية ،فالنسبة للوائح الإلزامية فهي متوفرة ومطبقة من طرف العمال وهذا ما يدل على أن المديرية تسهر على تطبيق الأنظمة ولوائح إجبارية ووضع قوانين و اتباعها لحماية العاملين من المخاطر المهنية ،بينما نلاحظ غياب تام للوائح التحذيرية والعمال و لا يعطونها أهمية وهذا يعود إلى نقص وعيهم باللوائح التحذيرية ،إضافة إلى لامبالاتهم و إهمالهم، لأن المؤسسة لا تقوم بنشر التوعية و التثقيف الصحي للعاملين للوقاية من الأخطار المهنية ، و لأنها لا تقوم بالحملات بصفة دورية ومنتظمة ،ولعدم وجود التدريب على الآلات و وسائل الوقاية ،كما نلاحظ تطبيق اللوائح الإرشادية من طرف العمال،و هذا في ظل استراتيجية محكمة من أجل زيادة الاهتمام بالعنصر البشري ،حيث أن المؤسسة توفر أغلب الوسائل التي تحقق للعامل الأمن و الراحة للعامل أثناء مزاولتهم للعمل من وسائل الوقاية الشخصية وظروف فيزيقية مناسبة للعمل ، ولها أنظمة الإنذار لإرشادهم لتحذير العامل بالخطر في مكان العمل ،كما نلاحظ نقصي لوائح المنوعات في المؤسسة وهذا استنادا إلى استجابات العمال و عند تطبيق دليل شبكة الملاحظة ،نلاحظ أن المؤسسة لا تعتمد حتى على تدريب العاملين على لوائح المنوعات ، ولديها نقص في اللوائح التي توضح مخاطر العمل ،لتوعية العاملين بأماكن العمل بحيث تكون واضحة و مرئية من أجل تفادي حوادث العمل .

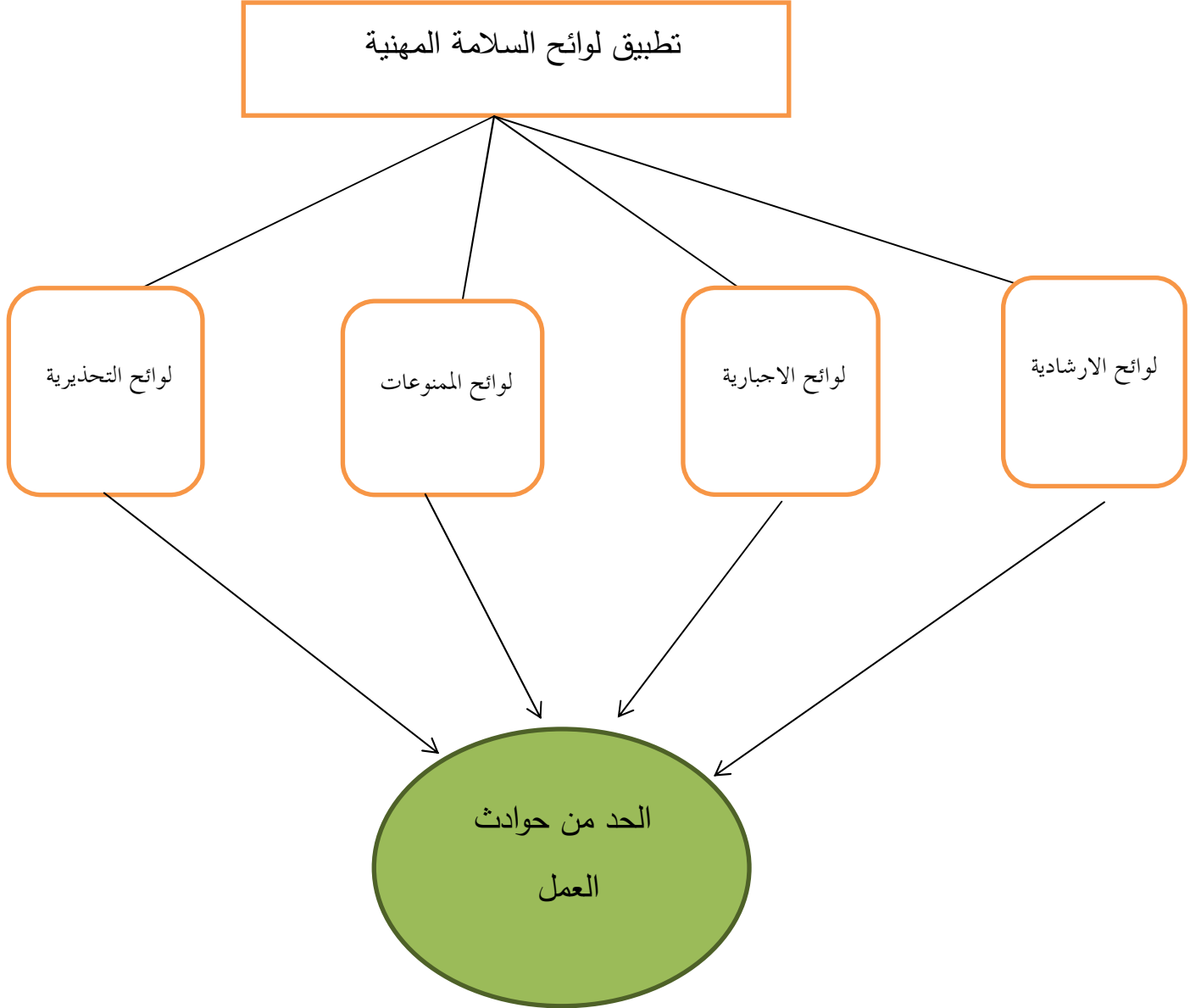
وهذا من خلال استعمال الادوات التالية :

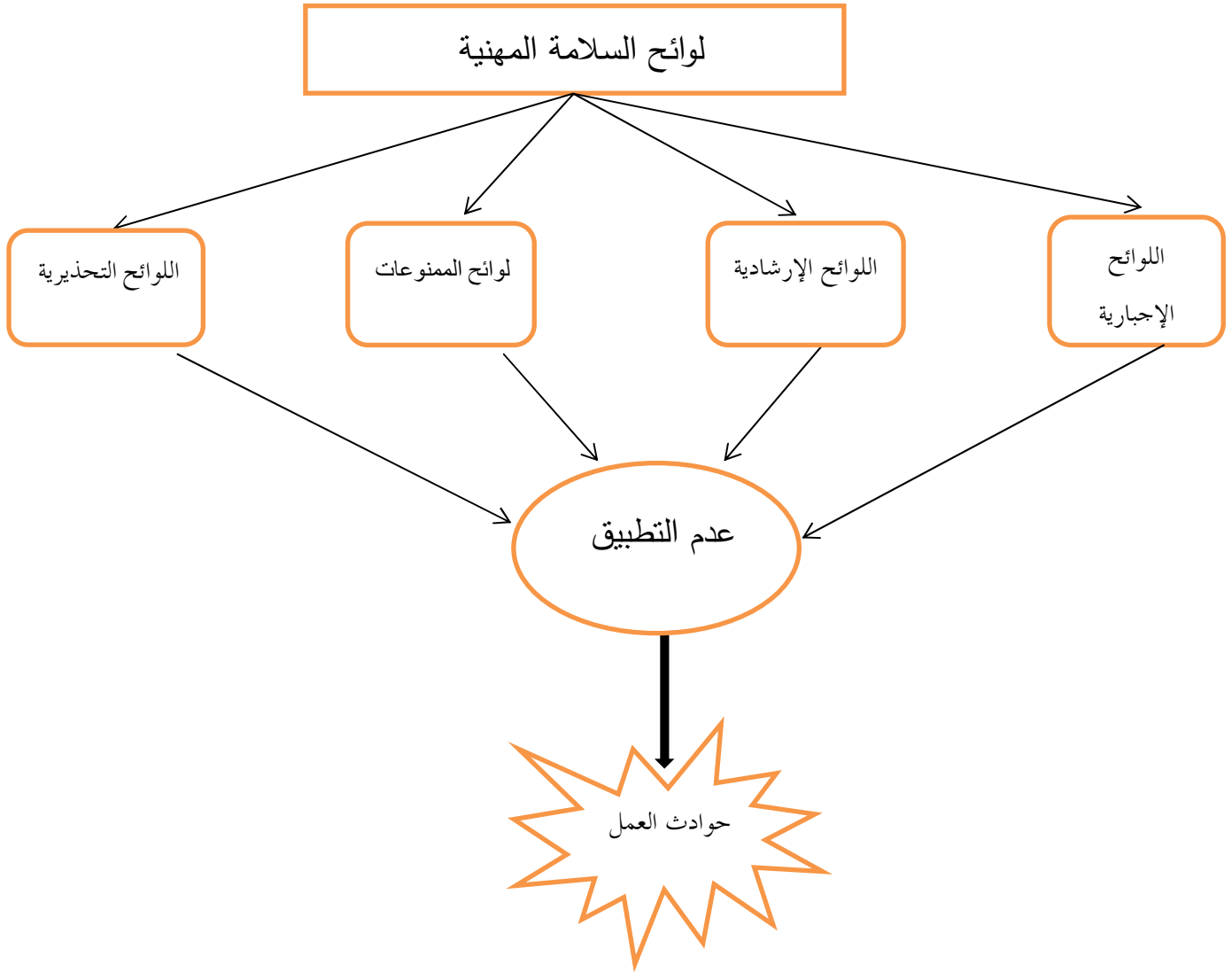
- المقابلة: و التي توصلنا من خلالها إلى أن المؤسسة تهتم بتوفير كل المعدات اللازمة و لوائح السلامة المهنية ، و البيئة الآمنة الخالية من المخاطر ، إلا أن عدم تطبيقها يرجع إلى اهمال العمال .

- شبكة الملاحظة :تهدف هذه الأداة إلى مقارنة معايير الصحة و السلامة المهنية مع ما هو موجود في الواقع ، حيث من خلال تطبيقنا للأداة في فرع GPL نفطال بتيارت لاحظنا الفرق في احترام للمعايير بالنسبة للوائح التحذيرية ولوائح

المنوعات ، فمن خلال تصريحات العمال يعود عدم التزامهم باللوائح السلامة المهنية الي غيابها أو نقصها أو وضعها في مكان غير مناسب ،أما بالنسبة للوائح الإجبارية و الإرشادية هناك احترام للمعايير

النموذج الوقائي :





خاتمة

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل، وقد حاولنا ابراز اهمية لوائح السلامة المهنية التي تطبقها مؤسسة نفضال فرع GPL تيارت وتقييمها للمخاطر و الوقاية من حوادث العمل ، فلقد زادا اهتمامنا بعمال فرع GPL بكونهم معرضين للمخاطر التي تهدد أمنهم و سلامتهم .

من هذا المنطق عاجلت اشكالية البحث مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل ، حيث تم جمع تراث نظري يشمل متغيرات الدراسة الأساسية من أجل الاسترشاد بها في تحديد أدوات الدراسة وتحليل ومناقشة نتائجها، حيث توصلت الدراسة إلى غياب تام للوائح التحذيرية ، ونقص في لوائح المنوعات وهذا لعدم الوعي بأن هذا الإهمال يؤدي إلى عواقب وخيمة، بينما نلاحظ تطبيق اللوائح الاجبارية و الإرشادية .

وبغرض تحقيق أهداف هاته الدراسة استخدمنا مجموعة من الأدوات من أهمها: المقابلة و الملاحظة و التي أردنا من خلال المقابلة معرفة مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل ، بالإضافة إلى الكشف عن اتجاهات العمال نحو تطبيقهم للوائح الاجبارية ، و الارشادية ، و التحذيرية ولوائح المنوعات .

كما قمنا باستخدام شبكات الملاحظة بهدف مقارنة المعايير الوطنية و الدولية المتعلقة باللوائح السلامة المهنية مع ما هو مطبق في الواقع محل الدراسة، فتوصلنا إلى أنه لا يوجد التزام بتلك المعايير . فبالنسبة للوائح الاجبارية و الارشادية فهي متوفرة لكن العمال يتجاهلوننا أحيانا بينما غياب تام للوائح التحذيرية و الارشادية و التي تلعب دورا هاما في وقاية العمال من حوادث العمل . ومن هنا نأمل أن تتخذ التدابير المناسبة لوضع لوائح السلامة المهنية في أماكنها المناسبة ، وذلك لمنع حدوث حوادث العمل.

الاقتراحات :

انطلاقا لما توصلنا اليه من نتائج والتي أكدت لنا بتطبيق العمال للوائح الاجبارية و الارشادية ، وغياب اللوائح التحذيرية ونقص في لوائح المنوعات ، ولذلك يجب توفيرها لكي يتم من خلالها توضيح وتعريف وتحديد الأخطار المعنية بالنشاط أو العمل و ذلك عندما يسهل إتاحتها في موقع العمل ، لذلك نقترح إجراء العديد من الاقتراحات من أهمها :

- 1- يجب وضع تعليمات ذات طبيعة خاصة بالسلامة .
- 2- يجب وضع اللوائح التحذيرية .
- 3- يجب وضع لوائح المنوعات .
- 4- إبراز الدور الذي تلعبه لوائح السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية و التوعية ، و إرساها في ذهنية العامل .
- 5- يجب تحديد نوع المخاطر في أماكن العمل أولا، ثم يتم بعد ذلك تحديد نوع اللائحة المطلوب استعمالها ، ويتم توفير هذه اللوائح بدون تحميل أية تكلفة مادية للعاملين .
- 6- يجب إجراء فحص طبي للعاملين الذين تستدعي طبيعة عملهم استخدام أجهزة التنفس ، بحيث يتم تكرار هذا الفحص دوريا .
- 7- يجب تدريب العامل على الاستخدام الصحيحة للوائح السلامة المهنية ، حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي .

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- أبو شامة، عباس. (1999). الأمن الصناعي. أكاديمية نايف. العربية للعلوم الأمنية. الرياض .
- أحمية ، سليمان. (1998). تنظيم قانون علاقات العمل الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- أميمة ، صعر المغني. (2002). واقع اجراءات الأمن و السلامة المهنية المستخدمة في المنشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة . الجامعة الإسلامية .غزة فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة .
- إيمان ، حسيني. (2014). دور إدارة الصحة و السلامة و البيئة في الحد من أثار الصناعة البترولية. جامعة ورقلة .
- بالة ، نهاد .بوعلي نور الدين . (2018).الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة كهريف(دراسة تحليلية). مجلة تنمية الموارد البشرية . المجلد 9 (العدد01) .
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.(1983). حوادث العمل و الأمراض المهنية .القانون رقم 83-13. المؤرخ في 02-07-1983. العدد 28. الجزائر: 5-7-1983.
- حرايزية، عتيقة. (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ. مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية. المجلد10/ (العدد4) .
- الحمدان ، مهن يحيى. (2009). الأمن و السلامة الصناعية . دار الصفاء للنشر و التوزيع .عمان .الأردن .الطبعة الأولى.
- حمو ، بو طريفة. (2002). الضوضاء على صحتك. الوقاية و الأورغونوميا .جامعة الجزائر .
- خالد فتحي، ماضي .أحمد، خطيب.(2010).السلامة المهنية العامة. دار كنوز المعرفة العلمية للنشر و التوزيع .الأردن.
- زكريا ، طاحون. (2006). السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل . شركة ناس العابدين .تونس.
- سعد نايف،الرنوطي.(2007). ادارة الموارد البشرية .دار وائل للنشر و التوزيع .لوس انجلس.الطبعة الثانية.
- سيف الدين ، سهى .أنظمة السلامة والصحة المهنية في مواقع التشييد بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير .
- صلاح، الدين.(2002).الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية .دار الجامعة الجديدة للنشر. مصر .
- طه فرج، عبد القادر. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي .دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع . مصر .الطبعة 09
- الطيب ، يوسف.(2009).إدارة السلامة المهنية. وكالة المختبرات للدعاية والإعلام. الطبعة الأولى

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الرحمان، محمد (2009). علم النفس الصناعي . مؤسسة رؤيا للطباعة والنشر والتوزيع. إسكندرية . مصر الطبعة

01

- عز الدين، مرسي . (2014) . إدارة الأصول البشرية في ظل نظم المعلومات. دار الكتب العلمية للنشر و التوزيع مصر
- عمومن ، رمضان . معمرى ، حمزة . (2012). حوادث العمل ،أسبابها و أساليب خفضها. عدد خاص بفعاليات
الملتقى الدولي حول المعانات في العمل. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة ورقلة . الجزائر .
- محمد، مسلم . (2007) . مدخل إلى علم النفس العمل . دار قرطبة للنشر. الجزائر .
- المعهد البريطاني لمعايير الصحة و السلامة المهنية او اساس . (2018).
- المعهد البريطاني لمعايير الصحة و السلامة المهنية. (2018) .
- المعهد البريطاني لمعايير الصحة و السلامة المهنية ايزو . 45001. (2018).
- موسى ، ذارذاري. (2015). مساهمة برامج السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل . شهادة ماجستير .
- نادر أحمد، أبو شيخة. (2010). إدارة الموارد البشرية. دار صفاء للنشر و التوزيع .الأردن. الطبعة الأولى.
- نوار ، ماجدة . (2015). فعالية إجراءات الصحة و السلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة
سوناطراك .
- هالة ،قوارح (2015) . تقييم فعالية إدارة الصحة و السلامة المهنية وفق المواصفات الدولية أوشا . جامعة ورقلة .
- يوسف ، حجيم الطائي . سنان ، كاظم الموسوي. (2006). إدارة الموارد البشرية . الوراق للنشر والتوزيع .عمان .

المواقع الالكترونية :

موقع منظمة العمل الدولية ، (2014). المؤتمر العالمي للسلامة والصحة في العمل ، تم الرفع من :

[-https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_302540/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_302540/lang--ar/index.htm)

موقع العربي الجديد ، (2019). حوادث العمل في مصر دلالات ومؤشرات، تم الرفع من :

[-https://www.alaraby.co.uk/economy/%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%B5%D8%B1-%D8%AF%D9%84%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D9%85%D8%A4%D8%B4%D8%B1%D8%A7%D8%AA](https://www.alaraby.co.uk/economy/%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%AF%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%B5%D8%B1-%D8%AF%D9%84%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D9%85%D8%A4%D8%B4%D8%B1%D8%A7%D8%AA)

موقع الأخبار ، (2019). ، تم الرفع من :

[-https://al-akhbar.com/Community/269859](https://al-akhbar.com/Community/269859)

موقع تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، (2020). إصابات العمل وغياب معايير الصحة والسلامة المهنية ، تم الرفع من :

[-https://www.google.com/url?q=https://www.business-humanrights.org/documents/19551/%25D9%2588%25D8%25B1%25D9%2582%25D8%25A9%25D9%2585%25D9%2588%25D9%2582%25D9%2581-%25D8%25A7%25D8%25B5%25D8%25A7%25D8%25A8%25D8%25A7%25D8%25AA%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B9%25D9%2585%25D9%2584%25D9%2588%25D8%25BA%25D9%258A%25D8%25A7%25D8%25A8%25D9%2585%25D8%25B9%25D8%25A7%25D9%258A%25D9%258A%25D8%25B1%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B5%25D8%25AD%25D8%25A9%25D9%2588%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B3%25D9%2584%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25A9%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2585%25D9%2587%25D9%2586%25D9%258A%25D8%25A9%25D9%2581%25D9%258A%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25A7%25D9%2583%25D9%2586%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B9%25D9%2585%25D9%2584.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiknJHW0Z74AhVDSvEDHUUPDOQQFnoECAgQA&usg=AOvVaw10iD0hg21OnZczHf8_W3cl](https://www.google.com/url?q=https://www.business-humanrights.org/documents/19551/%25D9%2588%25D8%25B1%25D9%2582%25D8%25A9%25D9%2585%25D9%2588%25D9%2582%25D9%2581-%25D8%25A7%25D8%25B5%25D8%25A7%25D8%25A8%25D8%25A7%25D8%25AA%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B9%25D9%2585%25D9%2584%25D9%2588%25D8%25BA%25D9%258A%25D8%25A7%25D8%25A8%25D9%2585%25D8%25B9%25D8%25A7%25D9%258A%25D9%258A%25D8%25B1%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B5%25D8%25AD%25D8%25A9%25D9%2588%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B3%25D9%2584%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25A9%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2585%25D9%2587%25D9%2586%25D9%258A%25D8%25A9%25D9%2581%25D9%258A%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25A7%25D9%2583%25D9%2586%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B9%25D9%2585%25D9%2584.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiknJHW0Z74AhVDSvEDHUUPDOQQFnoECAgQA&usg=AOvVaw10iD0hg21OnZczHf8_W3cl)

- illankoon; p. abeysekera; j. (2014). conference:Second internationnal conference on the application of Ergonomics in developing countriesat:Hotel EL-Riadh,Algiers.Ergonomics Motives in lock-out and tag out implementation. Repéré de:

https://www.google.com/url?q=https://www.business-humanrights.org/documents/19551/%25D9%2588%25D8%25B1%25D9%2582%25D8%25A9%25D9%2585%25D9%2588%25D9%2582%25D9%2581-%25D8%25A7%25D8%25B5%25D8%25A7%25D8%25A8%25D8%25A7%25D8%25AA%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B9%25D9%2585%25D9%2584%25D9%2588%25D8%25BA%25D9%258A%25D8%25A7%25D8%25A8%25D9%2585%25D8%25B9%25D8%25A7%25D9%258A%25D9%258A%25D8%25B1%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B5%25D8%25AD%25D8%25A9%25D9%2588%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B3%25D9%2584%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25A9%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2585%25D9%2587%25D9%2586%25D9%258A%25D8%25A9%25D9%2581%25D9%258A%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25A7%25D9%2583%25D9%2586%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25B9%25D9%2585%25D9%2584.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwiknJHW0Z74AhVDSvEDHUUPDOQQFnoECAgQA&usg=AOvVaw10iD0hg21OnZczHf8_W3cl

ملاحق



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) ...
...
...

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 35773...
...
...

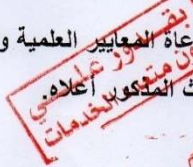
المسجل(ة) بكلية: علوم اجتماعية وإنسانية...
قسم: علوم اجتماعية...
...

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

مساهمة الباحث في التنمية المهنية في الصناعات...

المصنعة في القطاع الصناعي...

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمطابقة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.



مصلحة التنظيم

قد شوهد للمصادقة على الإصدار

المصادقة: ...
...
...

...
...
...

...
...
...

...
...
...

...
...
...

التاريخ 2021/01/08

إمضاء المعني





جامعة ابن خلدون - تيارت -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

الباحثة : بوغدو عائشة

إلى السيد المحترم : مدير مؤسسة نفضال تيارت

الموضوع : طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار ترمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص على النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية لتمكن من جمع المعلومات التي تساعدنا+ في تسهيل عملية البحث العلمي بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي، مؤسسة نفضال تيارت - نموذجاً -

كما نرجو منكم تزويدنا ببعض الإحصائيات والمتمثلة في نسبة الحوادث المسجلة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

المعني بالأمر



LE DIRECTEUR DU DISTRICT
A. CHKAKER



Accord pour
enregistrer
دائرة المستخدمين
وسائل العامة
سي مواريط
مدير المؤسسة



جامعة ابن خلدون - تيارت -

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



الباحثة : بلغيث شهيرة

إلى السيد المحترم : مدير مؤسسة نفضال تيارت

الموضوع : طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص على النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية لتمكن من جمع المعلومات التي تساعدنا+ في تسهيل عملية البحث العلمي بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من تقليل حوادث العمل في القطاع الصناعي، مؤسسة نفضال تيارت - نموذجاً -

كما نرجو منكم تزويدنا ببعض الإحصائيات والمتمثلة في نسبة الحوادث المسجلة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

المعني بالأمر



Accord pour encaissement
رئيسة المؤسسة
مؤسسة نفضال العامة
تيارت - تيارت



LE DIRECTEUR DU DISTRICT
A. CHKAKER



LETTRE INTERIEURE

N°

DATE :

P.J :

EXPIDITEUR	
NOM : HADJ SI MERABET	DE
ACTIVITE : CHEF DEPT PMC	
LIEU : TIARET	

DISTINATAIRE	
NOM : SACI RABAH	A
ACTIVITE : CHEF CE141	
LIEU : / TIARET	

Objet / Installation Stagiaires

Nous vous demandons de bien vouloir accueillir Melles :

***BELGHIT CHAHIRA .**

***BOUGHEDDOU AICHA .**

Pour un stage pratique (HSE) a compter 10/05/2022 pour une durée de 15 jours .

LE CHEF DE SERVICE RH



Signature

ملحق رقم 4:مقابلة تم إجراؤها مع السيد المهندس رئيس مكتب خلية الأمن فرع GPL نفضال-تيارت- :

- 1) هل تعتمدون على برنامج للوقاية من حوادث العمل؟
- 2) هل تقومون بتوفير لوائح السلامة المهنية؟
- 3) هل تقومون بتوفير معدات الوقاية؟
- 4) هل تقومون بتنظيم حملات تحسيسية لفائدة العمال كم أجل توعيتهم على عواقب حوادث العمل؟

ملحق رقم 5:مقابلة تم إجراؤها مع السيد مفتش الوقاية و الأمن الصناعي فرع GPL نفضال-تيارت-:

- 1) هل تقومون بالمراقبة المستمرة لإجراءات الصحة و السلامة المهنية؟
- 2) هل تقومون بتكوين وتدريب العمال على استخدام لوائح المهنية؟
- 3) ماهي الإجراءات المتخذة في حالة عدم التزام العمال بتطبيق إجراءات السلامة المهنية؟
- 4) هل تحرصون على تطبيق القوانين المعايير التي تنص على السلامة المهنية؟

ملحق رقم 6: مقابلة تم إجراؤها مع بعض العمال:

- 1) هل تؤدي وتيرة العمل المرتفعة إلى تعرضكم لحوادث العمل؟
- 2) هل تولي المؤسسة الإهتمام بوقايتكم داخل الورشة؟
- 3) هل تتلقون تدربيات حول استخدام معدات الوقاية؟.

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى مساهمة لوائح السلامة المهنية في الحد من حوادث العمل في القطاع الصناعي ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية :

1-مقابلات مع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي ومع بعض العمال بالورشات لمعرفة الاجراءات المتخذة للوقاية من الحوادث

2. دليل شبكة الملاحظة للكشف عن تطبيق الفعلي للوائح السلامة المهنية .اجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 40عاملا مقسمة على أربعة ورشات، بموقع GPL بمدينة تيارت والتي اسفرت على النتائج التالية :

1.تطبيق اللوائح الإرشادية والإجبارية

2. غياب تام للوائح التحذيرية

3. نقص في تطبيق لوائح المنوعات .

4- اقتراح نموذج وقائي للحد من حوادث العمل وذلك بوضع اللوائح في مكانها المناسب
الكلمات المفتاحية : لوائح السلامة المهنية ، حوادث العمل، المؤسسات الصناعية.

Abstract :

The present study aims to reveal the extent to which occupational safety regulations contribute to reducing the reduction of work accidents in the industrial sector and to achieving the study's objectives. The following tools have been used:

1. Interviews with Prevention and Industrial Security Officer and some workers with workshops to learn about measures taken to prevent accidents

2. Observation tool kit to detect the actual application of occupational safety regulations.

This study was conducted on a sample of 40 workers divided by 4 workshops, on the GPL site in the city of Tiaret, which yielded the following results:

1.Application of guiding and compulsory regulations

2.Total absence of warning regulations

3. Lack of prohibition regulations.

Propose a preventive model for reducing accidents by putting regulations in place

Keywords: Occupational Safety Regulations, Work Accidents, Industrial Enterprises

