

جامعة غرداية

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الميدان علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

قسم: العلوم المالية والمحاسبة

شعبة: علوم تسيير



تقرير تربص مقدم لإستكمال متطلبات شهادة الليسانس أكاديمية

تخصص: موارد بشرية

بعنوان:

السلامة المهنية و الامن الوظيفي في المؤسسة
دراسة حالة مؤسسة الأنايبب ALFAPIPE بغرداية

من تحت إشراف:

مشرف في الجامعة: بوقرة نور الهدى

المؤطر في المؤسسة: ياسين بوعبدلي

من إعداد الطلبة:

دادى بابا مهدي

واعلي ربيع

محرزي عبد الحكيم

السنة الجامعية: 2024/2025

Université Ghardaïa

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Domaine Sciences économiques, de gestion et commerciales

Department des sciences de gestion

Filière : Ressources humaines



Rapport de Stage

Présenté en vue d'obtenir le diplôme de la LICENCE FONDAMENTALE

SPECIALITE: Ressources humaines

Titre du rapport :

**Sécurité du travail et sécurité de l'emploi dans
l'organisation**

Étude de cas de la Pipe Fondation ALFAPIPE Ghardaïa

Encadré par :

Encadrant universitaire : Nour elhouda bouguerra

Encadrant professionnel : Yacine boabdli

Elaboré par :

Daddi baba Mehdi

Ouali Rabie

Mahrezi Abdl Hakim

Année universitaire: 2024/2025

اهداء:

أهدي هذا العمل إلى:

قال فيهما الله سبحانه وتعالى "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغير. صدق الله العظيم

من تعبنا من أجلي في صغري وعملا على نصحي وتوجيهي فيكبري الوالدان الكريمان أطال الله في عمرهما.

إلى إخواني وفقهما الله

إلى أساتذتي وزملائي وزميلاتي إلى الشموع التي تحترق لتضيء للآخرين إلى كل من علمني حرفا أهدي هذا البحث المتواضع راجياً من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح

كلمة شكر :

الحمد لله بحمده تتم النعم و الشكر و الصلاة و السلام على نبينا و حبيبنا محمد و على اله و صحبه أجمعين

أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم معي وساندني في مؤسسة الانابيب و الأخص مشرفنا على هذه الدراسة الذي دعمنا بنصائحه و ارشاداته و معلوماته القيمة في انجاز هذا البحث المتواضع

كما أتقدم بالشكر و التقدير الى المشرف و دكتورة بوقرة نور الهدى من قسم علوم التسيير في الاشراف طيلة هذا المسار كما أتقدم بالشكر للوالدين العزيزين على دعمهم لي

ملخص :

تعتبر السلامة المهنية ولأمن الوظيفي من الجوانب المهمة في بيئة العمل والتي تهدف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم وصحتهم أثناء أداء مهامهم اليومية. يتضمن موضوع السلامة المهنية تحليل وتقييم المخاطر وتنفيذ التدابير الوقائية للحد من الحوادث والإصابات في مكان العمل حيث تعد احد اهم النشاطات المتبعة في المؤسسة الاقتصادية, لذا تهدف هذه الدراسة الى تبيان طرق الوقاية في مؤسسة ALFAPIPE خلال سنة 2024 ولتحقيق هذا تم اجراء دراسة حالة في مؤسسة ALFAPIPE مع مستشار الصحة و السلامة المهنية

الكلمات المفتاحية: مؤسسة ALFAPIPE, وقاية, سلامة مهنية, لاصابات, حماية العامل

Résumé : La sécurité du travail et la sécurité de l'emploi sont des aspects importants de l'environnement de travail qui visent à protéger les travailleurs et à assurer leur sécurité et leur santé dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes. Le thème de la sécurité au travail comprend l'analyse et l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures préventives pour réduire les accidents et les blessures sur le lieu de travail, car il s'agit d'une des activités les plus importantes suivies dans l'institution économique. Par conséquent, cette étude vise à démontrer les méthodes de prévention dans l'institution économique. Fondation ALFAPIPE au cours de l'année 2024. Pour y parvenir, une étude de cas a été réalisée au sein de la Fondation ALFAPIPE avec un conseiller en santé et sécurité au travail.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
ت	الاهداء
ث	الشكر
ج	الملخص
خ	فهرس الجداول
د	فهرس الأشكال
ذ	قائمة الاختصارات
ر	قائمة الملاحق
1	مقدمة
10-4	المبحث الأول:
22-10	المبحث الثاني:
23	خاتمة
24	قائمة المراجع
29-25	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
خ	جدول يوضح القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر	1

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
د	شكل يوضح هيكل التنظيمي لمؤسسة الافاييب الناقلة للغاز	01

قائمة الاختصارات و الرموز

المختصر بالغة العربية	المختصر بالغة لاصلية	المختصر
السلامة و الصحة المهنية	Occupational Safety and Heath	OSHA
معدات الشخصية الوقائية	Personal Protective Hquipment	PPE
تحديد وتقييم المخاطر	Hazard Identification and risk	HIRA

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
25	مطفأة الحرائق	1
26	ممر أمن لرجالين	2
27	خوذة واقية	3
28	معدات شخصية وقائية	4
29	لافتات توعاوية	5

المقدمة

مقدمة:

إحدى التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة، صناعية أو خدمية، تتمثل في ضرورة التكيف والتأقلم السريع مع التحولات الكبرى التي يشهدها العالم حيث يرتبط هذا التحدي أساساً بالتطورات العلمية والصناعية المتسارعة ، ونظرًا لهذا السياق يزداد اهتمام المؤسسات بالموارد البشري حيث يُعدّ تحقيق التوازن بين استدامة المؤسسات واستثماراتها أمرًا حيويًا ، ومن ضمن الجوانب الملحوظة في هذا السياق يتصاعد الاهتمام بقضايا السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل.

تُعدّ سلامة الموظفين وضمان بيئة العمل السليمة من بين الأولويات الرئيسية لتحقيق استدامة المؤسسات حيث يتطلب ذلك اهتمامًا كبيرًا بعناصر السلامة والتأكيد على الالتزام بقواعد الوقاية ، وفي ظل التحولات السريعة يظهر العنصر البشري كعنصر أساسي يسهم في نجاح المؤسسات ، لذلك يُشدد على ضرورة توفير بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر لتعزيز رفاهية وإنتاجية الموظفين.

تعد السلامة المهنية من المواضيع التي لاقت اهتمامًا واسعًا حيث يتجه الاهتمام نحو القطاع الصناعي بإعتباره استراتيجية فعّالة اقتصادياً ، وتُعدّ الإدارة المتميزة من أهم الدعامات لضمان رضا الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المؤسسية بالتالي يصبح الاهتمام بعناصر الأمان والسلامة في العمل جزءًا أساسيًا من استراتيجيات المؤسسات.

من جهة أخرى يتعين على المؤسسات توفير التدابير الوقائية وتعزيز الوعي حولها بين الموظفين حيث يشمل ذلك توفير بيئة عمل ملائمة مع تحسين مساحات العمل وتوفير الإضاءة الكافية، وضمان تهوية جيدة وضبط درجات حرارة البيئة وتحمل الإدارة مسؤولية تجهيز الموظفين بالتدابير الوقائية وقواعد السلامة لضمان حمايتهم من مخاطر العمل.

وفي نهاية المطاف يظهر أن الاهتمام بسلامة الموظفين ليس فقط مسؤولية اجتماعية بل وضرورة اقتصادية فضلاً عن ذلك يعزز توفير بيئة عمل آمنة وصحية مناخًا إيجابيًا يؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم وبالتالي يسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية والاستدامة العامة.

وبناء على ما سبق ومن خلال هذه الدراسة فإننا نحاول الإجابة على الإشكالية الآتية:

كيف يمكن تحقيق السلامة المهنية في المؤسسات ؟

فرضيات البحث :

على ضوء العرض السابق الإشكالية البحث يمكن صياغة الفرضيات التالية :

-الأدوات والمعدات القديمة أكثر عرضة للحوادث مقارنة مع المعدات الحديثة

-التدريب الجيد وتوعية مكررة تقلل من وقوع الحوادث

-صيانة غير دورية للمعدات و الأت

-العلاقة سيئة بين العمال تسبب ضغوطات نفسية وبتالي وقوع الحوادث

-توفير معدات حديثة يمكن ان يقلل من الحوادث

-ثقافة تبليغ عن الخطر تقلل من الحوادث

1- الأسئلة الفرعية:

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي أساليب السلامة المهنية المستخدمة في المؤسسات؟

- ماهي أسباب وآثار حوادث العمل؟

- هل ساعدت أساليب التوعية الوقائية التي توفرها الشركة لوقاية العمال من حوادث العمل؟

2- أسباب اختيار الموضوع

يركز أي باحث علمي على جملة من الشرط والمبادئ العامة لاختياره تحدد بدورها سبب اختيار موضوع

الدراسة ما يلي:

1-2- الأسباب الموضوعية:

- طبيعة التخصص العلمي لذا اختير موضوع الدراسة وفقا لهذا التخصص ، إذ يعتبر موضوع الوقاية من حوادث

العمل من أهم مواضيعه ، ويعتبر موضوع السلامة المهنية ذا أهمية وفائدة علمية له حيث يستفيد منه المتخصص

في هذا المجال بالإضافة يعتبر موضوع الوقاية من السلامة المهنية ذا أهمية كبيرة حيث يقدم للعاملين إرشادات

ونصائح لتقليل من هذه الظاهرة.

2-2- الأسباب الذاتية:

ميل نحو هذا النوع من الدراسات التي ترتبط بين مجالين من المعرفة مجال السلامة المهنية .

3- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها أن تساعد في تطوير إجراءات الوقاية في المؤسسات .
- تدريب العاملين والتزام الإدارة بتطبيق إجراءات أمنية ووقائية وذلك بتوفير الوسائل من طرف المؤسسة للتقليل من حوادث العمل .

4/ أهمية الدراسة:

- ويتمثل أهميته في تقديم حلول ومقترحات وتقدير العائد الذي يمكن أن تحققه المؤسسة من السلامة المهنية
- اهتمام في هذا النوع من الدراسات، وخاصة الوقاية من حوادث العمل وطريقة التقلص منها
- إثراء التراث العلمي في هذا المجال .
- جعل هذا الموضوع حافزا إلى التطرق إلى دراسات مستقبلية تخدم الفئة العاملة .

5/ حدود الدراسة

تمت الدراسة في مؤسسة الفاييب تحت عنوان السلامة المهنية ولأمن الوظيفي في المؤسسة وذلك خلال شهر مارس 2024

6/ صعوبات البحث :

موافقة متأخرة من قبل شركة

بعد الجغرافي للمؤسسة

صعوبة فهم بعض مصطلحات

مبحث الأول:

تقديم مجال الدراسة

تمهيد :

ارتبط العمل بالوجود الانساني، و حياة الفرد والمجتمع لضمان استمراريته وترسيخ استقراره وأمنه، وحتى لا يصبح هذا العمل عائقا يهدد ويشكل خطر عليهم، لابد أن يكون عملا لائقاً ومأموناً، يساهم في تعزيز قدرة العمال في الإنتاج كمّاً ونوعاً، ويضمن سلامتهم وصحتهم وتمتعهم بالحماية والرفاه الاجتماعي، وتعتبر الوقاية السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية على مستوى المنشأة حجر الزاوية للعمل الامن، في ظل التطور التقني والصناعي والتكنولوجي الذي شهدته المجتمعات، وما صاحبه من تطور في الآلات والمكينات ووسائل الإنتاج، نتج عنه الكثير من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وأخذ الحذر والحيطه من الوقوع في مسبباتها، بالإضافة لما تلعبه ظروف الانسان العامل الصحية والنفسية في المخاطر وفي هذا المبحث سنحاول ان نتطرق حول عموميات المؤسسة لاقصادية الفاييب-ALFAPIPE-

المبحث الأول :التقديم العام للمؤسسة

المطلب الأول التقديم العام لمؤسسة ALFAPIPE

تعتبر وحدة الأنايب الحلزونية من المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني و المحلي لولاية غرداية ، حيث يتجلى نشاطها في تغطية السوق الداخلية و تلبية حاجات المؤسسات بأساليب محددة و تسعى أيضا إلى تصدير منتجاتها للحصول على مكانة اقتصادية عالمية وسنقدم في هذا المبحث إلى تعرف على جوانب وحدة الأنايب الحلزونية الفاييب بغرداية

المطلب الثاني : نشأة المؤسسة¹

تعتبر أقدم المؤسسات العمومية الاقتصادية التي أسستها الجزائر في مجال صناعة الحديد والصلب ، المسماة الشركة الجزائرية للحديد و الصلب(SNS) وقد بدأت هذه الشركة نشاطها بعد الاستقلال وأخذت في التوسع خصوصا بعد إعادة تأميم الوحدتي الفرنسيي التيمال و سويبال (ALTMEL), (SOTUBAL)

و تمت عملية التأميم بعد الإمضاء على وثيقة تعاون لخمس سنوات1968-1972 مع مؤسسة قولوفال

(VOLLOVEL) لغرض المساعدة في التسيير التقني ، كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لصناعة الحديد و الصلب في الجزائر

¹ بناءا على معلومات مصلحة المستخدمين

و قد تم تقسيم الشركة الوطنية للحديد و الصلب(SNS) في إطار إعادة هيكلة الشركات الوطنية سنة1982إلى عدة شركات من بينها :

شركة ANABIB و هي الشركة الوطنية للأنايب و تحويل للمنتجات المسطحة المختصة في إنتاج الأنايب بمختلف أنواعها ، بالإضافة إلى المنتجات المسطحة و زوايا الأنايب الفلاحية(PIVOT) ومختلف تجهيزات الري ، و نظرا لزيادة الطلب الداخلي و الخارجي على الحديد و الصلب في الفترة الأخيرة و بالأخص في قطاع المحروقات.

-شركة ENGL تختص بصناعة الغازات الصناعية الموجهة للصناعات الحديدية.

-شركة ENIPLو التي تقوم بإنتاج الحديد الموجه للبناء و الأشغال العمومية

-شركة SIDERالتي تشرف على مركب الحجار بعناية .

بعد صدور قانون 88-1 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ت إعادة هيكلة المؤسسة العمومية أناييب التي أصبحت بمجلس إدارة خاص بها ، ورأس مال تابع للدولة و تفرعت منها الوحدات التالية :

TGTوحدة الأنايب و الغاز المنزلي بتبسة

PAFوحدة المقاطع الباردة بالرعاية

TMIAوحدة الأنايب و تجهيزات الري ببرج بوعريرج

GTRوحدة الأنايب الكبيرة بالرعاية

GTSوحدة الأنايب الصغيرة بالرعاية

TOB حدة الصفائح المتموجة الكارهة للماء بوهرا

وحدة الأنايب الحلزونية بغرداية TLS GHالتي أصبحت تسمى الأنايب الناقلة للغاز PIPE GAZعلى المستوي المحلي و العالمي

ولأن ستتطرق إلى التعريف بالمؤسسة الفابايب .

تعريف المؤسسة²:

هي المؤسسة العمومية الاقتصادية للأنابيب الناقلة للغاز **PIPE GAZ** والتي تم إنشائها سنة 1974 على شكل وحدة للأنابيب الحلزونية بغرداية و كانت تابعة للمؤسسة الوطنية للأنابيب و تحويل المنتجات المسطحة برأس مال قدره 70 مليون دينار جزائري ، حيث قامت الشركة الألمانية **HOCH** بانجاز هذا المشروع (بكافة هياكله) بالمنطقة الصناعية " بنورة " التي تبعد 8 كلم من مدينة غرداية و تتربع على مساحة تتجاوز 24 هكتار وهي أكبر وحدة للإنتاج على مستوى الولاية و تضم عدد كبير من العمال يزيد عن 980 عامل .

انطلق النشاط الفعلي للمؤسسة في 15 أفريل 1977 حيث قامت الشركة الألمانية بمساعدة المؤسسة لفترة طويلة بعد تسليمها مفاتيح المشروع

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة³

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذا توزيع المهام ، و هذا من أجل المساعدة على الرقابة و التنظيم من جهة و التسيير الحسن لمختلف العمليات و الأنشطة من جهة أخرى ، بالإضافة محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف لبلوغ الأهداف ، سنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي

المؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز **ALFA PIP**.

سنطرق لمختلف المديرات و الدوائر و المصالح المكونة لها و الموضحة على النحو التالي:

أ - الرئيس المدير العام :

وهو أعلى سلطة في المؤسسة ، المسؤول عن إستراتيجياتها العامة يعمل على التنسيق بي جميع المديرات لتحقيق الأهداف العامة ، يصدر الأوامر و يتخذ القرارات اللازمة ، وهو الواصل بي المؤسسة ومجموعة أنابيب التابعة لها إداريا

ب - مساعد المدير العام:

1-مساعد المدير العام للأمن : و هو المختص بتوفير الأمن الداخلي اللازم للمؤسسة و عملائها بسهر على تطبيق قواعد الأمن ، مسؤول على التعرف على أي دخيل للمؤسسة ، له جميع الوسائل التي تمكنه من ذلك ، مع

² بناءا على معلومات مصلحة المستخدمين
³ بناءا على معلومات مصلحة المستخدمين

تقويض من قبل الإدارة العامة باتخاذ القرارات الخاصة بمجال عمله وله فريق عمل تابع له يساعده على القيام بهذه الوظائف

2- مساعد المدير العام لمراقبة الجودة: وهو الذي يسهر على تطبيق كل المواصفات العالمية للجودة على جميع الأعمال التي تقام في المؤسسة ، بمراقبة مدي تطبيق المديرية المختلفة للتعليمات الواجب إتباعه يعملها ، و الحرص على أن تكون مقرات العمل مؤهلة للقيام بذلك العمل

3- مساعد المدير العام لمراقبة التسيير : وهو المسؤول عن مراقبة المديرية المختلفة في المؤسسة ومدى احترامها لتحقيق أهدافها و تتبع الانحرافات أثناء حدوثها للتقليل من الأخطار التي يمكن أن تنتج عنها ، خاصة المحاسبة العامة و المالية

4- مساعد المدير العام القانوني: و الذي من اختصاصه جميع المعاملات القانونية المتعلقة بالمؤسسة كالعقود المبرمة مع المؤسسات الأخرى ، الإنشاءات الجديدة ، مختص بكل جميع المنازعات و القضايا المرفوعة في المحكمة سواء مع المؤسسات الأخرى أو مع المؤسسة و موظفيه

ج- المديرية

1- المديرية التقنية ولها دور مهم يتمثل في :

- تحديد مواصفات المواد الأولية وقطع الغيار.

- تعمل على تصليح الأعصاب على مستوى الآلات الإنتاجية أو سائل النقل.

- تقوم بإنتاج بعض أنواع قطع الغيار و تعمل على تطوير أجهزة المناولة بما يسهل من عملها.

2- مديرية الموارد البشرية: تهتم هذه المديرية بمختلف شؤون العمالي خاصة الإدارية و الاجتماعية منها ، حيث تقوم بالسهر و الإشراف على مختلف عمليات التوظيف و التكوين التأهيل و التحفيز ، الترقية و توزيع الأجور ، المكافآت و العطل ، الوضعية الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي ، كما تقوم بإعداد التقارير التي تتعلق بتطور عند العمال و معدل دورانهم و الغيابات الخ . و تحرص أيضا على ربط العمل بالمؤسسة أكثر فأكثر و ذلك على أساس المعلومات المحصلة من مختلف المديرية الأخرى بلخص هذا كله ضمن مهمة كل دائرة من دوائر المديرية التالية :

أ - دائرة المستخدمين : حيث تسهر على كل ما يرتبط بالمستخدمي و المشاكل و النزاعات التي تواجههم كما تقوم بإعداد و التخطيط للسياسات المتعلقة بالأفراد و تنميتهم و الإشراف على تنفيذها بالتنسيق مع الدوائر الأخرى

ب - دائرة التسيير : تسيير على السير الحسي للعمل في المؤسسة و ذلك بتسيير كل ما يتعلق بالعمال من خلال العمل على راحتهم و الحفاظ على أمنهم و حقوقهم

ج - دائرة الإعلام الآلي : تتكفل بمختلف العمليات المرتبطة بالجانب الإداري للعامين من جداول ووثائق إدارية و ما شابه

3-مديرية التموين : تعتبر هذه المديرية بمثابة الوسيط بي المؤسسة و المورد حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير سواء كان محليا أو أجنبيا لتوريد ما تحتاج إليه (مواد أولية ، مواد و لوازم قطع الغيار ... الخ) وذلك بعد إعداد برامج التموين و تحديد الاحتياجات العامة و المختلفة للمؤسسة ، كما تعمل على التسيير الحسن لعمليات الاستيراد و كل ما يتعلق بها ، إضافة إلى حرصها على التسيير المخزونات

4-مديرية المالية : تعد من المديريات الرئيسية ل وذلك لأن علمها حساس نوعا ما ، إذ تهتم بمختلف العمليات المالية و المحاسبة حسب طبيعتها وذلك من خلال تحليل مختلف الحسابات و مراقبة جميع التصريحات المالية ، كما تقوم بإعداد مختلف الدفاتر و التسجيلات المحاسبية إضافة إلى القيام بإعداد مختلف الميزانيات و مراقبتها و هذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية العالمية للمؤسسة و متابعة سير النشاط فيها و تضم هذه المديرية الدوائر التالية:

أ - دائرة المحاسبة العامة : تقوم هذه الدوائر بتسجيل العمليات المحاسبية (شراء و بيع) التي تقوم بها المؤسسة في إطار ممارسة نشاطها و من تم مراقبتها.

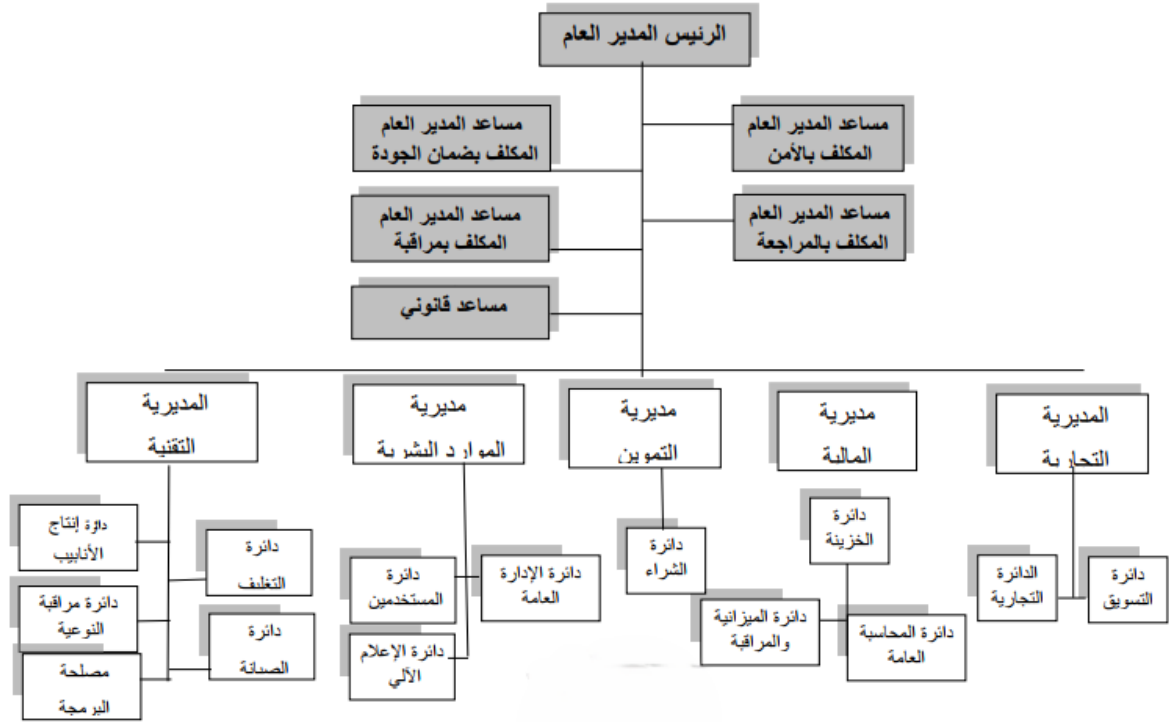
ب - دائرة الخزينة : تقوم هذه الدائرة بالتكفل بكل ما يهم المصالح المالية للمؤسسة و تعمل على حفظ التوازن المالي لها.

5-المديرية التجارية : و تعتبر بمثابة الوسيط بين المؤسسة و الزبون ، حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير على الصفقات التي تريد إبرامها معه فيما يخص الطلايبات ، السعر و الوقت الخ ذلك بعد الاطلاع على العرض المقدم من طرفه و دراسته ، كما تعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلايبات إضافة إلى الاهتمام بكل ما يتعلق بعمليات البيع و التسويق المرتبط بالمنتوج وهذا بالتنسيق مع مختلف المديريات الأخرى . تضم دائرتي هما :

أ- دائرة التجارة : تشرف على العمليات المتعلقة بها ، إذ تقوم بمتابعة عمليات البيع الخاصة بالمنتوج من بداية التعاون و حتى خروجه من المؤسسة.

ب- دائرة التسويق : تعد الأساس في عمليات التعاقد و إعداد الصفقات ، إذ أن لها تركيز على عرض و إشهار و ترويج المنتج لتلقي الطلبات من الزبائن ، ومن ثم العمل على دراستها لتحديد بنود الاتفاق كالمدة و السعر المواصفات المطلوبة ، هذا في حالة ما إذا تم هذا الأخير فعلا ، إضافة إلى هذا فإن مهمتها الرئيسية تتمثل في القيام بمختلف عمليات التسويق و التعاقد مع الزبائن حتى يصل المنتج النهائي إليهم بالمواصفات المطلوبة.

كما يوضح الشكل (1) التالي : الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنايب الناقلة للغاز



المبحث الثاني : عموميات حول السلامة المهنية

تمهيد:

يعتبر موضوع الصحة والسلامة المهنية من القضايا الحيوية التي أثرت بشكل كبير على أهمية المؤسسات، نظراً لتأثيرها المباشر على الإنتاجية وتكوين القوى العاملة. يتبادر إلى الذهن بدون شك أن غالبية المؤسسات تحتاج إلى أن تعمل في بيئة عمل آمنة وصحية خالية من أي مخاطر.

ومن هنا جاء اهتمام هذه المؤسسات بتبني معايير جديدة ورؤية حديثة في التعامل مع القوى العاملة والحفاظ على الثروات الاقتصادية، من خلال الكشف عن المخاطر وفهم الأسباب التي تؤدي إليها. يتم ذلك من خلال اتخاذ

الإجراءات الوقائية والاحتياطات، وتنفيذ القواعد الوقائية الملائمة لمنع وقوعها. وبالتالي، يتم تحقيق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر التي قد تؤثر على صحة وسلامة العاملين.

إن الصحة والسلامة المهنية تُعدُّ الوسيلة الوقائية الأساسية التي يحتاجها العاملون في المؤسسات للوقاية من المخاطر والحوادث داخل مكان العمل وخارجه. ويعكس هذا التركيز على الصحة والسلامة نفسه على الظروف النفسية والجسدية، والتي يمكن أن تكون لها تأثيرات طويلة المدى.

المطلب لاول : مفهوم السلامة المهنية واهميتها واهدافها

الفرع لاول مفهوم السلامة المهنية

تعددت تعريفات الصحة والسلامة المهنية وتنوعت من حيث محدوديتها والهدف منها، وتطور مفهومها مع تطور المنظمات ووسائل الانتاج ، وليصبح مجال الصحة والسلامة المهنية علما قائما بذاته يرمي الى وضع قواعد ونظم تهدف الى توفير ظروف و بيئة عمل ملائمة و آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر التي تهدد صحة وسلامة حياة الافراد و الممتلكات .

عرفت الصحة والسلامة المهنية : بأنها مجموعة من الخطوات و الاجراءات ، تتخذ لتحقيق بيئة عمل مأمونة خالية من جميع الأخطار و مسببات الحوادث ، تنعدم فيها الامراض المهنية والإرهاق ، وتلف وضياع الأموال ، مع المحافظة على عناصر الانتاج في أمان تام من كافة المخاطر⁴

وهناك من يعرفها انها مجموعة برامج تركز على نجاح العميات الإنتاجية مع تفادي وقوع الحوادث و الأخطار قدر المستطاع ، وتشمل هذه البرامج كل من:

-الفرد : باعتباره أهم ما تركز عليه هذه البرامج.

-الآلات: باعتبارها الأداة المحققة لإنجاز العملية الإنتاجية بنجاح وفق الخطط الموضوعية.

-الاقتصاد : يتحقق النمو الاقتصادي من خلال زيادة الإنتاج في إطار الجودة المستمرة.

-المجتمع : إذ تعد الرفاهية المجتمعية من الأهداف المشتركة بين معظم المنظمات ، كمساهمة منها في تحقيق التنمية المستدامة⁵.

⁴ مجدي عبد الله شرارة الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل ، مؤسسة فريدريش ايبيرت ، مصر ، 2016 ، ص 12

⁵ طاحون زكريا - السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس بعابدين ، مصر، 2006 ، ص 21.

وتميز الشمري بين مصطلح الصحة والسلامة في كون ، الصحة تتعلق بصحة الجسد و العقل و الجوانب الاجتماعية الكاملة ، وليس مجرد وجود الأمراض من عدمها ، وأما السلامة فهي تشير الى الخلو من المخاطرة غير المقبولة ومن الضرر الشخصي ، في حين أن الصحة و السلامة المهنية معا تعني ذلك المجال الذي يهدف الى حماية مختلف فئات العمل من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية وكذلك بعيدة المدى ، و التي يمكن أن تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل⁶.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نشير إلى أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يتضمن عناصر رئيسية تعتبر المحور الرئيسي لأي عمل و باختلاف انواعه:

1- ضرورة اتخاذ مجموعة من الإجراءات و الاحتياطات الوقائية للوصول الى بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر.

2- وضع قواعد ونظم تحفظ الصحة والسلامة وفق متطلبات قانونية.

3- وضع برامج هادفة وقابلة للتطبيق مع التكوين و التدريب.

4- تحديد المخاطر ودراستها ووضع الآليات للتقليل من خطورتها.

وفقا لمنظمة الصحة العالمية (1995)، يمكن أن تكون السلامة والصحة المهنية يُعرف بأنه نشاط متعدد التخصصات يهدف إلى:⁷

• حماية وتعزيز صحة العمال من خلال القضاء

العوامل والظروف المهنية الخطرة على الصحة والسلامة في العمل

• تعزيز الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال ودعم تطوير قدرتهم على العمل والحفاظ عليها، فضلاً عن

التنمية المهنية والاجتماعية في العمل

• تطوير وتعزيز بيئات العمل المستدامة

⁶ الشعري زهرة عبد ، تقويم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفات الدولية ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 53 ، الجلد 15 ، 2009 ، ص132.

⁷Tadesse, T & Admassu, M- Occupational health and safety; University of gondar: Ethiopia ; 2006 ; p6.

الفرع الثاني: أهمية الصحة و السلامة المهنية

تبرز أهمية الصحة و السلامة المهنية في اعتبارها أحد ضرورات العمل في أي مجال من مجالات الحياة، لما تمثله من أهمية بالغة في الحفاظ على العاملين وحياتهم داخل المنظمة وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة لهم، وكذلك الأمر بالنسبة للحفاظ على ممتلكات المنظمة على حد سواء ويمكن ان نلخص أهمية الصحة والسلامة المهنية في ما يلي⁸:

- 1- تعزيز المعافاة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين، وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم علي العمل مهنيًا واجتماعيا وتطويرها.
- 2- تطوير وتعزيز العمل الصحي المأمون، وبيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد.
- 3- حفظ وتعزيز حق العاملين من خلال اتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها ، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.
- 4- تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعيا واقتصاديا والمساهمة إيجابياً في التنمية المستدامة.
- 5- تقليل تكاليف العمل : إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنطقة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو لعوائلهم من بعدهم، وكذلك تعطل العمل.
- 6- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر : إن الإدارة مسئولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ، ومن ثم فإن الادارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية والتي لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- 7- توفير نظام العمل المناسب : من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

⁸ عباس سهيلة ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، عمان ، 2003 ، ص 15.

8- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين : حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحة السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، وهو ما ينتج عنها استقطاب الأفراد .

الفرع الثالث : أهداف الصحة والسلامة المهنية

إن منظمة الصحة العالمية و منظمة العمل الدولية وفي تحديدهما لأهداف الصحة و السلامة المهنية اعتبرت ان الاهداف الاساسية لها تكمن في كيفية بلوغ اعلى درجات السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن وباختلاف نوعها ومكانها، وحمائتهم من المخاطر المهنية التي قد تتواجد في بيئة عملهم، وكذلك الملائمة بين كل إنسان ووظيفته التي يشغلها ، وعلى هذا الاساس فإن أهداف الصحة والسلامة المهنية تتلخص في ما يلي :

1 - حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

2 - الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة و معدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

3- تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات و مواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر الأخطار فادحة

4 - حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والمكائن والأجهزة والمعدات والمواد (الخام والمصنعة وتلك التي تحت التصنيع).

5- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله ، والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

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

7 - تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج و نقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار⁹ .

ولكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لابد من توافر المقومات التالية :

- ✓ التخطيط الفني السليم والمهادر لأسس الوقاية في المنشآت.
- ✓ التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني
- ✓ التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.
- ✓ تأمين وإنشاء أنظمة الأمن والسلامة التقنية : وتشمل أنظمة الإنذار والإطفاء التقنية وكذلك أنظمة ووسائل وأدوات الحماية الشخصية.
- ✓ المراقبة والتفتيش : وتتعلق باكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة هذه الأخطاء.
- ✓ الدراسات والبحوث : يجب توافر الدراسات والبحوث بشكل مستمر لمعرفة أسباب وقوع الحوادث ومدى فعالية أنظمة ووسائل السلامة سواء كان بحثا فنيا أو سيكولوجيا أو دراسات إحصائية
- أ - بحوث فنية : دراسة الطرق المؤدية إلى القيام بالعمل بطريقة مثلى تكفل تلافي الوقوع في الأخطاء، وكذلك دراسة مخاطر المعدات وإيجاد الوسائل الوقائية لها.
- ب - بحوث سيكولوجية : دراسة استعداد العامل للقيام بعمله وعلاقتها بالحوادث.
- ج - دراسة إحصائية : دراسة الحوادث والإصابات وإعداد إحصائيات عنها لمعرفة معدل الإصابات واقتراح أفضل السبل لتحاشيها مستقبلا.
- التدريب : ويتضمن تنظيم البرامج التدريبية لكافة المستويات حيث تركز على العاملين الجدد، وذلك لتقوية معرفتهم بأداء العمل بطرق آمنة، بالإضافة لمعرفةهم لأهمية تطبيق وسائل السلامة لوقايتهم من الأخطار
- الاختيار المهني : ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار¹⁰

⁹ راني محمد السوالفة ، الإدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في شركة الإفراج الإسمنت الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة
¹⁰ راني محمد السوالفة : مرجع سابق ، ص 09

الفرع الرابع : تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

من أهم الحقوق الأساسية التي تنص عليها قوانين العمل الجزائرية للعامل حقه في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حقه في الراحة، حقه في احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، الحق في التكوين المهني والترقية في العمل، الحق في الخدمات الاجتماعية، وكلها تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية والتنظيمية الجزائرية، وتوجهات السياسة الوطنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، التي تستند أساسا على واقع الأخطار المهنية في المؤسسة الجزائرية وإمكانية الوقاية منها، إلى جانب الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها بلادنا لاسيما¹⁰ :

-الاتفاقية رقم 155 الصادرة في عام 1981 حول أمن وصحة العمال،

- الاتفاقية رقم 187 حول الترويج للأمن والصحة المهني

نجد الإشارة هنا الى ان المبادئ المعلن عنها في هذه لاتفاقيات تجد ترجمتها في النصوص التشريعية و التنظيمية الجزائرية الخاصة بالمجالات التي تغطيها هذه الاتفاقيات . وقد تطورت تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية، وواقع التوعية والتدريب بمخاطر بيئة العمل، والخطط الراهنة والمستقبلية لتعزيز ثقافة الوقاية بهدف تسليط الضوء على الإجراءات والخطوات الأساسية الواجب

اتباعها لتعزيز ثقافة الوقاية في الصحة والسلامة المهنية على المستوى الفرد العامل والمؤسسة التي يعمل بها. كما يلخصها الجدول المدرج أسفله المتضمن القرارات والقوانين التي تنظم برامج الصحة والسلامة المهنية في الجزائر:

¹⁰ مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ قسم علوم اجتماعية العدد 17 جوان 2017
جامعة الجزائر من اعداد د.عتيقة حرايرية

جدول يوضح القرارات والقوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في الجزائر

تاريخ لاصدار	القوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية (قوانين/قرارات/أنظمة ومراسيم وزارية)
جوان 1966	الأمر 183.66 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية
جوان 1972	الأمر 29.72 المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن
جوان 1974	الأمر 65.74 المتضمن إحداث المنظمة الوطنية لطب العمل
ديسمبر 1974	المرسوم 255.74 المحدد لكيفيات احداث لجنة حفظ الصحة والأمن ومهامها تسييرها
أفريل 1975	الأمر 33.75 المتضمن مفتشية العمل
فبراير 1976	المرسوم. 34.76 المتعلق بالمنشآت الخطيرة والضارة بصحة العامل
جويلية 1983	القانون رقم 13.83 حول الأمراض والحوادث المهنية
ماي 1986	المرسوم رقم 132.86 حول حماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية
جانفي 1988	القانون رقم 07.88 حول الصحة والسلامة والطب المهني
جانفي 1991	المرسوم التنفيذي رقم 05.91 حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة والسلامة في بيئة العمل
ماي 1993	المرسوم رقم 120.93 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل
جوان 1996	المرسوم رقم 209.96 حول تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الصحة والسلامة والطب المهني
سبتمبر 2001	المرسوم التنفيذي رقم 01-285 حول الأماكن العامة حيث يحظر التبغ ووسائل تنفيذ هذا الحظر
أكتوبر 2001	المرسوم التنفيذي رقم 01-341 حول تشكيل وصلاحيات وعمل اللجنة الوطنية لتوحيد (التصديق/الموافقة على) معايير فعالية منتجات أو أدوات أو آلات الحماية
ديسمبر 2002	المرسوم التنفيذي رقم 02-427 حول إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 05-09 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 05-10 حول صلاحيات وتشكيل وتنظيم وإجراءات لجان الصحة والسلامة في الشركات
جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 05-11 حول شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة وتنظيمها وتشغيلها

الفرع الخامس : برامج السلامة المهنية

- القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.
- إيجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم.
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الإعلانات والندوات وتوجيه انتباههم إلى ضرورة الأخذ بأسباب الوقاية وإتباع وسائلها.
- استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكفلهم بأعمال لا يتعرضون فيها للأخطار والحوادث.
- القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف وإنقاذ وتكوين العمال عليها.
- مواصلة متابعة السلامة المهنية وتحليل ما يقع من إصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطط لتفادي وقوعها.
- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وضمان تهويته وإضاءته.
- تشجيع العاملين على تطبيق السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات الخوذة والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية¹¹

المطلب الثاني : منهجية وأدوات الدراسة

في هذا البحث المتوضع الذي غايته الوصول الى الأهداف المسطرة حيث اعتمدنا في الجزء النظري على المنهج الوصفي وفي الجزء التطبيقي اعتمدنا على اسلوب دراسة حالة من خلال ملاحظة و اجراء مقابلة شخصية معا مستشار السلامة و الصحة المهنية في مؤسسة الفابايب (HSE Advisor) حيث قدم لنا معلومات قيمة ووثائق ثبوتية

¹¹.القاسم بديع محمود، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2002 ، ص59

المطلب الثالث : تحليل ومناقشة نتائج المقابلة

الفرع لأول :المقابلة

أسئلة المقابلة :12

-ما هي انواع المخاطر في المؤسسة ؟

انواع مخاطر في المؤسسة هي عبارة عن مخاطر ميكانيكية مخاطر كهربائية مخاطر فيزيائية المخاطر الفنية

- ما هي مخاطر آلات الرافعة؟

تضمن خطرهما في انزلق الحمولة

تقطع حبل الرفع وهذا ناذرا ما يحدث

-ما هي معظم الحوادث التي تقع داخل المؤسسة ؟

معظم الحوادث هي حوادث ميكانيكية

-ما هي طرق الوقاية من المخاطر ؟

التزام بقانون الداخلي للمؤسسة واتباع التعليمات

-ماهي واجبات ضبط السلامة المهنية؟

توعية العاملين -مراقبة الصحة والسلامة- توفير تدريب للعاملين عبر دورات تكوينية

-كيف يتم التعامل مع المصابين ؟

يتم تكفل به عبر اسعافات اولية للمؤسسة ومن تم نقله الى مستشفى اذ كان يتطلب ذلك

-ما هو النظام الذي يربح العامل؟

¹² بناء على مصلحة المستخدمين

دوام الجزئي و لعمل في فترة صباحية

-هل السلامة المهنية ساهمة في سمعة المؤسسة ؟

نعم

-هل تغيرات الاستثمار في مجال السلامة المهنية ساهم في تقليل التكاليف؟

نعم .

-هل هناك برامج تدريبية تقدم للموظفين لضمات السلامة المهنية؟

نعم هناك برامج تدريبية تقدم

-كم تقدر البرامج التكوينية التدريبية؟

تقدر حسب عدد المكونين وحسب المدة تكوينية

- هل توجد تعويضات للمصابين ؟

نعم توجد من قبل شركة ضمان لاجتماعي

-هل هناك وقاية من العاملين لتفادي في المخاطر ام هناك استهزاء؟

نعم هناك وقاية و إلزامية

ما هي اجراءات التي تتخذها الإدارة عند مخالفت السلامة المهنية ؟

تقوم المؤسسة بمعاينة العامل وذلك شفاهيا او تسريجه مدة زمنية معينة وقيد يصل الامر الى طرد

- ماهي اجراءات التي تقوم بها المؤسسة عند اصابة أحد عاملين ؟

تقوم باسعفه في عين المكان او اذا كان اصابة بليغة يتم نقله الى مستشفى لاقرب

- هل تقوم المؤسسة بتدريب عمالها من أجل خطة إخلاء والطواري ؟

نعم

-هل يمكن لبعض الحوادث العمل نزول إلى وقضايا محكمة؟

لا يمكن ذلك لان مؤسسة الضمان الاجتماعي هي التي تتكفل بتعويض عند اصابة

-هل توجد فحوصات دورية من أجل العمال؟

نعم توجد

-هل يؤدي شعور العمال بالطمأنينة من جهة السلامة المهنية الى زيادة لانتاجية؟

نعم كل ماشعر العامل بالأمان كل مازاد تركيز اكثر في عمله

-هل تقوم المؤسسة بتحديد المخاطر HIRA بصفة دورية؟

نعم يتم تحديدها وتقييمها

-ماهي انواع الرخص العمل؟

رخصة الحفر - رخصة الاشغال في المناطق العالية - رخصة الآلة الرافعة - رخصة الكهرباء

ماهي انواع التكوينات الموجودة في المؤسسة؟

هناك العديد من تكوينات في المؤسسة منها التكوين كهربائي تكوين الميكانيكي تكوين تلحيم

الفرع الثاني: نتائج اختبار الفرضيات

بناء على مما سبق نجد نتائج التالية لفرضية 1/-الأدوات والمعدات القديمة اكثر عرضة للحوادث مقارنة مع المعدات

الحديثة

نعم بتأكيد ذلك لان على مرور الزمن تتلاشى المعدات القديمة وتصبح غير مقومة ايضا هناك تطور في الأت الصناعية معا انعدام

تجديد في معدات التي تتماشى مع تلك الأت الحديثة

الفرضية 2/ التدريب الجيد وتوعية مكررة تقلل من وقوع الحوادث

نعم شئى مؤكد كل مكان تدريب من قبل اكفاء وخبراء ينقص معدل وقوع الحوادث

الفرضية 3/ صيانة والمراقبة غير دورية للمعدات و الأت

يسبب الأهمال في صيانة وعدم مراقبة المعدات الى وقوع الحوادث بكثرة حيث قد يقع تلف في الأت معينة وبتالي تصيب حوادث عمل تمس العمال العاملين عليها سواء حوادث ميكانيكية او كيميائية التي تظهر نتائجها مع مرور الوقت

الفرضية 4/منح اجازات للعمال بشكل متكرر

ليس لها علاقة بوقوع حوادث العمل

الفرضية 5/ ثقافة تبليغ عن الخطر تقلل من الحوادث

نعم تقلل من وقوع الحدث حيث يقوم العامل بتبليغ عند احساس بخطر معين من الأت معينة حيث يقوم بتبليغ اعوان الأمن لي يقوم بتأمين الخطر وحل ذلك المشكل لتفادي وقوع الحدث

نتيجة عامة للفرضيات :

خلاصة هناك بعض الفرضيات ممتسقة وبعضها غير محقق بسبب عدم وجود نتائج تاكد ذلك

خلاصة الفصل:

يظهر بوضوح أهمية التفرغ لموضوع الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل ، إن تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية ليس فقط واجباً إنسانياً، بل هو أيضاً أساس أساسي لضمان استدامة الإنتاجية والحفاظ على رأس المال البشري للمؤسسات.

من خلال التركيز على اكتشاف وتقييم المخاطر، واتخاذ الإجراءات الوقائية، يمكننا تحقيق بيئة عمل تحقق التوازن بين الإنتاجية وسلامة العاملين. إن الاستثمار في صحة وسلامة العمل لا يعزز فقط الأداء العام للمنظمات، بل يسهم أيضاً في تحسين جودة حياة العاملين وتعزيز رفاهيتهم

لذا نجد الدعوة إلى تكثيف الجهود وتبني المزيد من المبادرات إلى تعزيز الوعي بأهمية الصحة والسلامة المهنية. إن إشراك جميع أطراف المجتمع العامل، من الإدارة إلى العاملين على الأرض، يسهم في بناء ثقافة توجهها السلامة والاهتمام بالصحة، وهو ما يعزز الاستدامة والازدهار على المدى الطويل.

الخاتمة :

في الختام ، ندرك بشكل متزايد أن السلامة المهنية والأمن الوظيفي ليست مجرد مفاهيم نظرية، ولكنها جوهر العمل الناجح والمؤثر. فهي تمثل الخيط الذي يربط جميع جوانب الحياة، بدءًا من سلامة الموظفين وحتى استدامة الأعمال ونجاح الشركات.

عندما نخلق بيئة عمل آمنة وصحية، فإننا نبني أساسًا قويًا لمشاركة الموظفين وإنتاجيتهم. الموظفون الذين يشعرون بالأمان والراحة في بيئة عملهم يتفاعلون بشكل أفضل وبالتالي يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والمشاركة.

ومن ناحية أخرى، فإن الالتزام بالسلامة والأمن يساعد في تقليل تكاليف الإنتاج، سواء عن طريق تقليل الحوادث والإصابات في مكان العمل أو عن طريق زيادة الإنتاجية وتحسين عمليات الإنتاج.

لذلك، يجب علينا جميعًا أن نضع السلامة المهنية والأمن الوظيفي في المقام الأول ونلتزم بالعمل بجد ومسؤولية لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للجميع. دعونا نجتمع ونعمل على بناء ثقافة عمل قائمة على السلامة والتعاون حيث يمكن للأفراد والمنظمات أن تزدهر، بتطبيق معايير السلامة وأخذ الاحتياطات اللازمة ليس مسؤولية قانونية فحسب، بل هو استثمار في يد العاملة

قائمة المصادر و المراجع :

المراجع العربية :

- مجدي عبد الله شرارة الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل ، مؤسسة فريدريش ابيرت ، مصر ، 2016، ص 12
- طاحون زكريا - السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، شركة ناس بعابدين ، مصر، 2006 ، ص 21-.
- الشعري زهرة عبد ، تقويم نظام ادارة الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفات الدولية ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، العدد 53 ، الجلد 15 ، 2009 ، ص132.
- راني محمد السوالفة ، الإدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين في شركة الإفراج الإسمنت الأردنية ، رسالة ماجستير جامعة مؤتة
- عباس سهيلة ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، عمان ، 2003 ، ص 15.
- مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف قسم علوم اجتماعية العدد 17 جوان 2017 جامعة الجزائر من اعداد د.عتيقة حرايرية
- لقاسم بديع محمود، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2002 ، ص 59 .

مراجع اجنبية :

- Tadesse, T & Admassu, M- Occupational health and safety; University of gondar: Ethiopia ; 2006 ; p6.



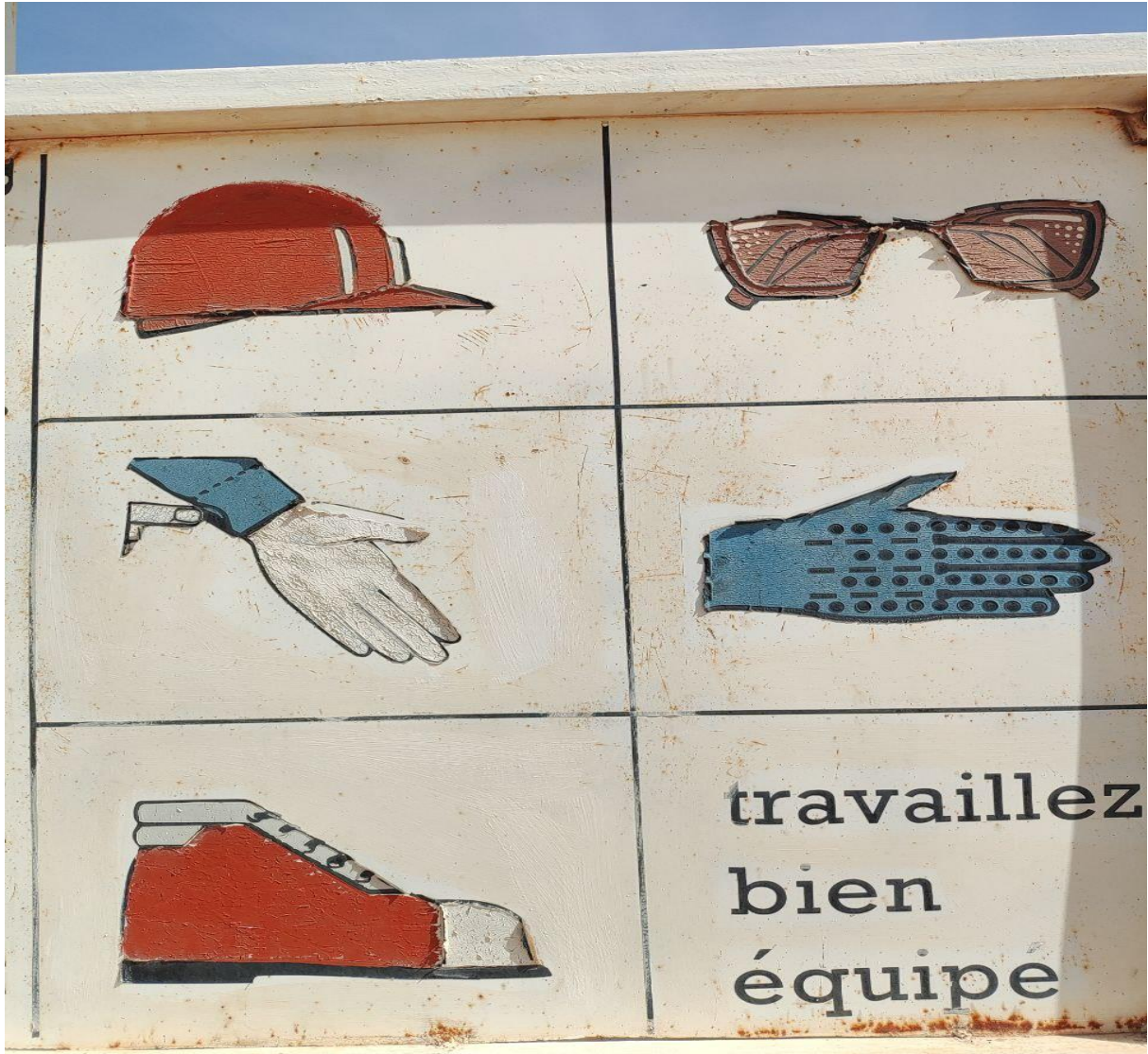
مطفأة الحرائق



ممر آمن مخصص لراجلين



خودة واقية



PPE معدات الشخصية الوقائية



لافتات توعاوية

