

## دور إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة(OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل دراسة حالة مؤسسة هنكل-الجزائر(فرع شلغوم العيد)

علي موسى حنان

كلية العلوم الاقتصادية التجارية  
و علوم التسيير

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة (OHSAS18001) في التقليل من حوادث العمل في مؤسسة هنكل- الجزائر فرع شلغوم العيد ، حيث تم تقييم إدارة السلامة و الصحة المهنية في المؤسسة قبل وبعد تطبيق المواصفة، باستعمال قائمة الفحص المصممة لهذا الغرض، كما تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لمعرفة طبيعة العلاقة بين حوادث العمل وإدارة السلامة و الصحة المهنية في المؤسسة، و الذي أشرت نتائجه إلى وجود علاقة عكسية و قوية بينهما، و عليه توصلت الدراسة إلى أن إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة(OHSAS18001) أدت إلى انخفاض كبير في حوادث العمل في مؤسسة هنكل- الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة السلامة و الصحة المهنية، المواصفة أوساس18001، حوادث العمل.

### مقدمة:

إن خصائص بيئة الأعمال المعاصرة، تشهد المزيد من وقوع حوادث العمل، بسبب التطور التكنولوجي، زيادة حجم التصنيع و استخدام الآلات و المواد الخطرة، إذ تشير منظمة العمل الدولية في تقريرها السنوي لعام 2016 إلى أن هناك 153 عاملاً يتعرض لحادث عمل كل 15 ثانية، و 6300 شخص يموت يومياً جراء حوادث عمل أو أمراض مهنية، و يقع سنوياً 317 مليون حادث في مكان العمل، مشيراً إلى أن التكلفة الاقتصادية جراء هذه الأخطار تكلف العالم 4% من مجموع الناتج العالمي الإجمالي أما التكلفة الإنسانية فلا تقدر بثمن. نتيجة لدوافع إنسانية و اقتصادية برز الاهتمام بمجال السلامة و الصحة المهنية من خلال إصدار أغلب دول العالم قوانين السلامة و الصحة المهنية التي تحمي العمال من مخاطر العمل، و تطور هذا المجال من خلال التعاون الدولي و ظهور المنظمات الدولية المتخصصة، و على رأسها منظمة العمل الدولية التي تهتم بإصدار الاتفاقيات و التوصيات الدولية و إعداد البحوث و الدراسات.

### Abstract:

The principal objective of this study is to know both the role of occupational safety and health management in accordance with OHSAS 18001 specification in reducing the workplace accidents at Henkel-Algeria,Chelghoum-Laid plant, by assessing the status of occupational safety and health management in the institution before and after the application of the specification, using the checklist designed according to the standard clauses. Pearson correlation coefficient was also used to determine the nature of the relationship between workplace accidents and occupational safety and health management in the institution, his results indicated the existence of a strong and inverse relationship between them, and the study concluded that the occupational Safety and Health management according to the OHSAS18001 specification lead to a very significant reduction in workplace accidents at Henkel-Algeria.

**Keywords:** occupational safety and health management, (OHSAS18001) specifications, workplace accidents.

إلى جانب الجهود الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية، أدى الانتشار والنجاح العالمي للمعايير الدولية الخاصة بالجودة (ISO9001) والبيئة (ISO14001) إلى تزايد الطلب العالمي على ضرورة إصدار معيار دولي موحد يهتم بقضايا السلامة والصحة المهنية، خاصة وأن منظمات الأعمال في العديد من دول العالم أدركت علاقة هذا المجال بالتكلفة والإنتاجية والتنافسية، وكأحد أهم الاستجابات الدولية لهذا الطلب ظهرت المواصفة (OHSAS18001)، التي تهدف إلى توفير إطار للمنظمات يسمح بالسيطرة على المخاطر المهنية والحد من الإصابات وحوادث العمل والتحسين المستمر لبيئة العمل.

### منهجية الدراسة

**1- طرح إشكالية البحث:** لاعتبارات إنسانية واقتصادية تسعى المنظمات للاهتمام بإدارة السلامة والصحة المهنية، للحد من حوادث العمل وتحسين بيئة العمل، وباعتبار أن المواصفة "أوساس 18001" نظام لإدارة السلامة والسلامة والصحة المهنية بكفاءة وفعالية، تبرز إشكالية بحثنا في التساؤل الرئيس التالي: **ما مدى مساهمة إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة "أوساس 18001" في التخفيض من حوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر؟** للتمكن من الإجابة على هذا التساؤل، تم وضع التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مستوى إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة هنكل-الجزائر، قبل وبعد تطبيق المواصفة "أوساس 18001"؟

2- ما طبيعة العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وحوادث العمل في مؤسسة هنكل الجزائر؟

**2- فرضيات الدراسة:** تنطلق الدراسة من فرضية أساسية مفادها: "تساهم إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة (أوساس 18001) بشكل كبير في التخفيض من حوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر." ويتفرع عنها الفرضيات التالية:

1- يوجد تحسن كبير في إدارة السلامة والصحة المهنية بعد تطبيق المواصفة أوساس 18001، في مؤسسة هنكل-الجزائر.

2- توجد علاقة عكسية وقوية بين إدارة السلامة والصحة المهنية وحوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر.

**3- أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1- تقييم وتحليل إدارة السلامة والصحة المهنية في مؤسسة هنكل-الجزائر، قبل وبعد تطبيق المواصفة "أوساس 18001".

2- معرفة طبيعة و شدة العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية وحوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر، وإبراز دور المواصفة الدولية "أوساس 18001" في التقليل من حوادث العمل.

3- تقديم توصيات لمسيرتي المؤسسات و صانعي القرار في الدولة في مجال السلامة والصحة المهنية، لتحسيسهم بضرورة تطبيق المواصفة "أوساس 18001" للتقليل من حوادث العمل في الجزائر.

**4- أهمية الدراسة:** تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

1- تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة، فيما ما يمكن أن تساهم به في إثارة الباحثين و الدارسين، إلى أهمية المدخل النظامي الذي تستند إليه المواصفة "أوساس 18001" في

دراسة إدارة السلامة و الصحة المهنية، إلى جانب غيره من المداخل النفسية الاجتماعية و الهندسية التي تحاول السيطرة على مشكل حوادث العمل.

2- تكتسب هذه الدراسة أهميتها العملية من خلال إمكانية تحسيس و توعية مسيري المؤسسات و الجهات الحكومية المعنية بأهمية نظم إدارة السلامة و الصحة المهنية و ضرورة تطبيق المواصفة "أوساس 18001" للتخفيض من حوادث العمل و التحسين المستمر لبيئة العمل، حيث تعد مؤسسة هنكل بتطبيقها لهذه المواصفة أنموذجا ناجحا يمكن أن يقتدى به من طرف المؤسسات الجزائرية.

**5 - منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة الحالة، باعتباره منهج يمتاز بالوصف التفصيلي الدقيق في المعلومات ذات العلاقة، فضلا عن إمكانية الجمع في هذا المنهج، بين أكثر من أسلوب بحثي في آن واحد لغرض الوصول إلى الأهداف و النتائج المرجوة.

**6- أدوات الدراسة:** اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية:

**6-1- المقابلة الشخصية:** تم إجراء عدة مقابلات شخصية مع مدير إدارة (السلامة و الصحة و البيئة و الجودة) و التي يرمز لها باختصار "SHEQ" (santé, sécurité, environnement et qualité) حيث قدم إجابات على أداة الدراسة و مختلف البيانات و المعلومات التي ساعدت على تفسير نتائجها، و لقد شغل هذا المنصب منذ سنة 2002 إلى يومنا، قبلها شغل عدة مناصب لما كانت المؤسسة أناد- الجزائر، و في سنة 2010 تم تعيينه من المؤسسة الأم كمسؤول أول عن تطبيق نظام "أوساس 18001" في كل فروع هنكل بالجزائر، و يطلق عليه اسم مسؤول النظام، تقلده لهذه المناصب سمح لنا بجمع كل المعلومات اللازمة عن موضوع الدراسة في مختلف مراحل عمر المؤسسة، و التمكن من إجراء التقييم و المقارنة.

**6-2- قائمة الفحص:** لتحقيق هدف الدراسة، المتمثل في تقييم إدارة السلامة و الصحة المهنية في مؤسسة هنكل- الجزائر قبل و بعد تطبيق المواصفة أوساس 18001، تم الاعتماد على قائمة الفحص، التي تعرف على أنها " أداة لجمع البيانات خلال فترة زمنية معينة، بطريقة منظمة و موحدة، تسهل اتخاذ القرارات" (1)، و بالتالي تمكن هذه الأداة في مجال بحثنا، من تقييم مستوى تطبيق متطلبات إدارة السلامة و الصحة المهنية (وفق المواصفة أوساس 18001)، في مختلف مراحل عمر المؤسسة، و تجدر الإشارة إلى أن المواصفة "أوساس 18001" تعد معيارا مثاليا- لحد الآن- في إدارة السلامة و الصحة المهنية يمكن استخدامه في تقييم وضعية السلامة و الصحة المهنية في المنظمات، من خلال مدى القرب أو الابتعاد عن تطبيق المتطلبات الواردة فيه. (2) لذا يمكن استعمال قائمة الفحص الخاصة بالمواصفة، كأداة للتقييم سواء كانت المنظمة تمتلك شهادة المواصفة أو لا تمتلكها.

تم تصميم قائمة الفحص الخاصة بالدراسة بالاعتماد كليا على المواصفة "أوساس 18001" و المواصفة الإرشادية "أوساس 18002" من خلال ترجمتهما إلى بنود، مع إجراء تعديلات على صياغة العبارات لتبسيطها أكثر، و اختصار بعض الضوابط التي تنص عليها المواصفة في بنود عامة بدلا من البنود التفصيلية و ذلك حسب مقتضيات الدراسة، حيث اشتملت قائمة الفحص على (64) بنود موزعة على سبعة عشرة (17) متطلبا (أساسيا و فرعيا)، و من أجل ترجمة الإجابات على بنود قائمة الفحص إلى تعابير كمية و الحصول على نتائج أكثر دقة و واقعية سيتم تقييم مستوى تطبيق المتطلبات، من خلال استخدام مقياس ثلاثي و تخصيص وزن لكل فقرة من فقراته كما يوضح الجدول الموالي:

جدول رقم (1): مقياس تقييم مستوى تطبيق المتطلبات

مطبق بشكل كلي	مطبق بشكل جزئي	غير مطبق	فقرات المقياس
2	1	0	الوزن

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المواصفة الإرشادية

(OHSAS18002)

- 7- **المعالجة الإحصائية للدراسة:** للتوصل إلى قيم كمية لإجابات مسؤول النظام (التي تمثل التكرارات) على قائمة الفحص سيتم استخدام المعادلات الإحصائية التالية: (3)
- **معدل تطبيق متطلبات المواصفة:** يتم حسابه من خلال المعادلة: مجموع (التكرارات x أوزانها)/مجموع التكرارات.
- **نسبة تطبيق متطلبات المواصفة:** يتم حسابها من خلال المعادلة: (معدل تطبيق متطلبات المواصفة/أعلى وزن) x 100
- **حجم الفجوة:** يتم حسابها من خلال المعادلة: 100 - نسبة تطبيق متطلبات المواصفة، و تمثل الفجوة بين متطلبات المواصفة والواقع الفعلي.
- للتمكن من تحقيق هدف الدراسة، المتمثل في معرفة طبيعة و شدة العلاقة بين إدارة السلامة والصحة المهنية و حوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر، تم الاعتماد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين "متوسط معدل تكرارات حوادث العمل" و "متوسط معدل تطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية" لكل مرحلة من المراحل الثلاثة من عمر المؤسسة.
- 8- **حدود الدراسة المكائنية و الزمنية:** تمت الدراسة بمؤسسة هنكل-الجزائر فرع شلغوم العيد، و تم اختيار هذه المؤسسة، بسبب امتلاكها لشهادة أو ساس 18001 و بالتالي توفر إمكانية تقييم إدارة السلامة و الصحة المهنية في المؤسسة قبل و بعد تطبيق المواصفة و انعكاسها على حوادث العمل، و شملت الدراسة الفترة الزمنية (1996-2017)، حيث تم تقسيمها إلى ثلاث مراحل.

**الجانب النظري**

**أولاً: حوادث العمل:** سيتم التطرق لحوادث العمل من خلال العناصر النظرية التالية:

- 1- **تعريف حادث العمل:** تعددت تعريفات حوادث العمل، حسب تعدد توجهات دارسياها، و حاولنا في هذه الدراسة تقديم التعريف الإجرائي التالي: حادث العمل هو كل حدث غير متوقع و غير مخطط، يقع أثناء العمل أو بسببه أو عند الذهاب و الإياب منه نتيجة أسباب إنسانية و /أو مادية، قد ينتج عنها إصابة للإنسان و/أو ضرر في الممتلكات. (4) من خلال التعريف يتضح ضرورة توفر مجموعة من الاشتراطات لاعتبار الحدث الذي يقع حادث عمل، كما يلي توضيحه: (5)

- **حدث غير متوقع:** يشترط عنصر المفاجأة لكي يكون الفعل المنتج للضرر حادث، حيث يبدأ هذا الفعل و ينتهي في فترة زمنية قصيرة، و هذا ما يفرق بين الحادث و المرض المهني الذي يتسم بالبطء و التدرج، فالصمم يعد مرضاً مهنيًا إذا حدث بسبب ضوضاء متكررة لفترة زمنية معينة في مكان العمل، و يعد حادث إذا نتج عن انفجار قوي و مفاجئ أدى إلى إتلاف طبلة الأذن.

- **حدث غير مخطط:** يشترط عنصر عدم القصد في حادث العمل، لذا فإن الأعمال المتعمدة، لا يمكن إدراجها ضمن حوادث العمل، مثل أعمال التخريب.

- **وقوع الحادث أثناء العمل:** بمعنى وقوع الحادث في مكان تأدية العامل لعمله، و في الساعات المحددة له.
- **وقوع الحادث بسبب العمل:** يكفي وجود علاقة سببية بين الحادث و العمل لاعتباره حادث عمل، مثل الحوادث التي تقع للعامل في مهمة خارج مكان العمل.
- **وقوع الحادث في الطريق:** يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، أيا كانت وسيلة التنقل، شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا بحكم الاستعجال أو الضرورة أو أسباب قاهرة.
- 2- تصنيف حوادث العمل:** توجد عدة تصنيفات لحوادث العمل، و فيما يلي تصنيفها حسب نتائجها(بما يخدم البحث): (6)
- 2-1- حوادث العمل التي تصيب العمال:** حادث العمل الذي يلحق أضراراً جسمية أو عقلية أو نفسية بالأفراد، يسمى إصابة و يمكن أن تأخذ أحد الأشكال التالية: إصابة بسيطة، عجز جزئي مؤقت، عجز جزئي دائم، عجز كلي دائم أو وفاة.
- 2-2- حوادث العمل التي تصيب العناصر التقنية(دون العمال):** تنقسم هذه الحوادث إلى حوادث تلحق الضرر بالمباني، الآلات المعدات، المواد، المنتجات، بيئة العمل الداخلية، البيئة العامة (كالحرائق، و تسرب الإشعاعات).
- 2-3- حوادث عمل بسيطة:** هي إصابات بسيطة سطحية، يكون معظمها غير مسجلة، لكن من المهم التحقيق في أسبابها.
- 2-4- حوادث عمل كبيرة(خطيرة):** تعرف على أنها "حادث فجائي يؤدي إلى خطر كبير على العمال أو الجمهور أو البيئة كالحريق، الانفجار، تسرب كبير لغازات أو مواد خطرة".
- 2-5- شبه حادث(near miss):** يعرف شبه حادث على أنه حدث غير مخطط له و غير مرغوب فيه، كاد أن يؤدي إلى ضرر و لكنه لم يحدث، من المهم دراسة هذا النوع من الحوادث بالرغم من انعدام الضرر فيها؛ لأنها تكشف عن وجود مخاطر في العمل، يمكن أن تؤدي في ظروف أخرى إلى وقوع الحوادث.
- 3- أسباب حوادث العمل:** تتمثل الأسباب المباشرة لحوادث العمل في تصرفات العاملين و/أو ظروف العمل غير السليمة، أما الأسباب الجذرية في كثير من الأحيان تتمثل في فشل نظام الإدارة، لذا يمكن تقسيم أسباب حوادث العمل إلى ثلاث فئات رئيسية كما يلي: (7)
- 3-1- أسباب تتعلق بالعاملين:** تعد التصرفات غير السليمة للعاملين أسباباً مباشرة لوقوع حوادث العمل، كالعامل بطرق خاطئة عدم ارتداء وسائل الوقاية الشخصية، نزع الحواجز الواقية من الآلات.. وغيرها، كما تعد الحالة النفسية و الجسمية السيئة للعامل و خصائصه الشخصية و المعرفية أسباباً غير مباشرة لحوادث العمل.
- 3-2- أسباب تتعلق بظروف العمل:** يمكن لظروف العمل غير السليمة، كالتصميم السيئ للآلات، الإضاءة السيئة، ارتفاع الضوضاء، التلوث، المواد الخطرة..و غيرها أن تتسبب بشكل مباشر في وقوع حوادث العمل أو تتفاعل مع تصرفات العاملين غير السليمة مسببة الحادث.
- 3-3- أسباب تتعلق بالإدارة:** إن غياب ثقافة السلامة، عدم إدماج السلامة في تصميم العمل، عدم ملائمة تعليمات السلامة أو غيابها، عدم الإشراف الكافي على العمال، عدم تقديم معدات الوقاية الشخصية المناسبة، عدم توفير التدريب الكافي، عدم تقييم الأخطار..و غيرها من مظاهر فشل نظام الإدارة، تؤدي بشكل غير مباشر لوقوع حوادث العمل.

يعتبر الباحثون المعاصرون و من أهمهم "فرانك بيرد" (Frank bird) الذي طور نظرية الدومينو لهنرش (Heinrich) في تفسير حوادث العمل، أن نقص سيطرة الإدارة يعد أهم الأسباب التي ينتج عنها تسلسل الأحداث التي تؤدي إلى ظهور التصرفات و الظروف غير السلمية و بالتالي وقوع حوادث العمل. (8)

4- قياس حوادث العمل: تندرج المقاييس التالية ضمن أنسب المقاييس المستخدمة من أجل مقارنة إحصاءات حوادث العمل سواء على مستوى المؤسسات أو على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي: (9)

1-4 معدل تكرار الحوادث: يشير هذا المعدل إلى تكرار حوادث العمل التي ينتج عنها توقف العمل مقارنة بعدد ساعات العمل الفعلية خلال فترة زمنية معينة، و العلاقة التالية تمثل معدل تكرار حوادث العمل لكل 1000.000 ساعة عمل:

$$\text{معدل تكرار حوادث العمل} = \frac{\text{عدد حوادث العمل مع توقف خلال فترة زمنية}}{\text{إجمالي وقت العمل الفعلي خلال نفس الفترة}} \times 10^6$$

2-4 معدل خطورة حوادث العمل: يعبر هذا المعدل عن الوقت الضائع في كل 1000.000 ساعة عمل ووفقا للعلاقة التالية:

$$\text{معدل خطورة حوادث العمل} = \frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث خلال فترة زمنية}}{\text{معدل خطورة حوادث العمل}} \times 10^6$$

ثانيا: نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية أو أساس 18001 (OHSAS18001):

1- تطور مجال السلامة و الصحة المهنية و ظهور المواصفة أو أساس 18001

عرفت منظمة العمل الدولية السلامة المهنية (Occupational safety) على أنها " جميع الأنشطة الهادفة إلى حماية الأفراد، المواد، الأجهزة، المكائن، المباني و البيئة العامة، من التعرض للحوادث و ظروف العمل السيئة" (10)، كما قدمت اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 تعريفا للصحة المهنية (Occupational Health)، و نقحته في سنة 1995 كما يلي: "الصحة المهنية فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية و النفسية و الاجتماعية، و وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل و كذلك الملاءمة بين كل عامل و وظيفته". (11) و بذلك فإن مجال السلامة و الصحة المهنية هو المجال الذي يهدف إلى حماية العناصر البشرية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، و حماية العناصر المادية من مختلف الأضرار التي يمكن أن تلحق بها و تحسين بيئة العمل.

تطور مجال السلامة و الصحة المهنية بعد الثورة الصناعية، و ما نتج عنها من ارتفاع في حوادث العمل و الأمراض المهنية و ظهور الحركات العمالية و المبادئ الاشتراكية، حيث عملت مختلف دول العالم على إصدار القوانين التي تحمي العمال من مخاطر المهن، و كان بدايتها في النمسا سنة 1786 و بريطانيا سنة 1802، و فرنسا سنة 1813، و استمرت كافة الدول في إصدار و تطوير تشريعاتها (12)، غير أنه للأهمية الإنسانية و الاقتصادية لمجال السلامة و الصحة المهنية ظهر التعاون الدولي في هذا المجال، من خلال عقد المؤتمرات

الدولية و إنشاء الهيئات الدولية المتخصصة، كمنظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان و التأمينات الاجتماعية، وكالة الطاقة الذرية...، ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية، التي تهدف إلى حماية العمال عن طريق إجراء البحوث و الدراسات وإقرار الاتفاقيات و التوصيات الدولية. (13)

إلى جانب تطور السلامة و الصحة المهنية على المستوى الدولي، برزت الجهود الدولية في مجالات الجودة و البيئة من خلال إصدار المنظمة العالمية للمعايير (إيزو) نظام إدارة الجودة (إيزو 9001) و نظام إدارة البيئة (إيزو 14001)، حيث أدى الانتشار و النجاح العالمي لهذين النظامين في أوائل التسعينات، إلى تزايد الطلب العالمي من المنظمات، على ضرورة وجود نظام عالمي موحد لإدارة السلامة و الصحة المهنية. (14)

تعد المواصفة (bs8800) التي أصدرها المعهد البريطاني للمواصفات القياسية سنة 1996، أول مواصفة حددت متطلبات نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، ولقد لاقت نجاحا و إقبالا كبيرا من المنظمات المحلية ببريطانيا و العالمية، غير أنها كانت مواصفة إرشادية لا تمكن المنظمات من التسجيل، لهذا الغرض قدم المعهد البريطاني إلى لجنة الإيزو اقتراح تحويل المواصفة (bs8800) إلى معيار إيزو، و في حلقة عمل دولية بجنيف سبتمبر 1996 قوبل الاقتراح بالرفض من طرف أعضاء اللجنة (15) و قررت هذه الأخيرة أن لا يتم التعامل مع قضايا السلامة و الصحة المهنية التي تتعلقان بحماية صحة و حياة البشر بنفس الطريقة المتعلقة بالجودة و البيئة، كما أقرت اللجنة أن منظمة العمل الدولية هي الهيئة الأكثر ملاءمة لوضع نظام إدارة

السلامة و الصحة المهنية بفضل هيكلها الثلاثي و دورها في تحديد المعايير. (16)  
قام المعهد البريطاني بمشاركة 13 هيئة من مختلف أنحاء العالم بتطوير المواصفة (bs8800) إلى المواصفة (OHSAS18001) لتكون بذلك أول إصدار يمنح شهادة في نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، في أبريل 1999، و قدم المعهد مرة أخرى للجنة الإيزو اقتراح تحويل هذه المواصفة إلى معيار إيزو، و في أبريل 2000، كانت نتيجة تصويت اللجنة (29 عضو بالقبول من 52 عضو) لكن شروط قبول المعيار تفرض قبول 3/2 من أعضاء اللجنة، و بهذا تم رفض الاقتراح، (17) و في سنة 2001 تم إصدار المبادئ التوجيهية لنظام إدارة السلامة و الصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية (ILO-OSH2001)، و في سنة 2007 طلبت منظمة العمل الدولية من منظمة الإيزو الامتناع عن تطوير معيار دولي بشأن هذا النظام. (18)

في ظل عراقيل إصدار معيار إيزو عالمي موحد لنظام السلامة و الصحة المهنية، سعى المعهد البريطاني من جهته بمشاركة 43 دولة في العالم إلى إحداث بعض التغييرات على المواصفة (أوساس 18001)، لكي يتم استخدامها دوليا بشكل واسع و تتكامل مع معياري الجودة (إيزو 9001 اصدار 2000) و البيئة (إيزو 14001 إصدار 2004) و بذلك تم إصدار المواصفة (أوساس 18001) إصدار 2007. (19) و استمراراً للجهود الدولية في إصدار معيار إيزو في هذا المجال، تم نشر مسودة المعيار العالمي (ISO45001) في عام 2016، و هو المعيار الدولي الأول الخاص بنظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، الذي سيحل فور إصدار النسخة النهائية منه مكان المواصفة أوساس 18001. (20)

**2- تعريف المواصفة أوساس 18001 (OHSAS18001): Occupational Health and Safety Assessment Series)**

هي سلسلة تقييم السلامة و الصحة المهنية، تتكون من: (أوساس 18001) مواصفة نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية

و (أوساس 18002) توجيهات إرشادية لتطبيق المواصفة. (21)

عرف معهد المواصفات البريطاني (أوساس 18001) على أنها مواصفة دولية تتضمن المتطلبات اللازمة لممارسة إدارة السلامة و الصحة المهنية الجيدة، حيث توفر مبادئ توجيهية تساعد المنظمات على توحيد جميع العمليات و الضوابط ذات الصلة بالسلامة و الصحة المهنية في نظام إدارة واحد، الغرض منها هو مساعدة المؤسسات على إدارة المخاطر المهنية و خلق ظروف عمل أفضل، و التحسين المستمر لأدائها في مجال السلامة و الصحة المهنية، كما يساعدها على تلبية المتطلبات القانونية و الصناعية و متطلبات العملاء ذات الصلة.

تعد المواصفة الأكثر استعمالاً-لحد الآن- من طرف المنظمات في العالم، و هي تقدم منهجاً إدارياً للتعامل مع قضايا السلامة و الصحة المهنية بأسلوب كفاء و فعال. (22)

### 3- التحسين المستمر في المواصفة (PDCA)

نتيجة لرغبة اليابانيين في التفوق و التميز في الأسواق العالمية، ظهرت فلسفة التحسين المستمر كأحد أهم ركائز إدارة الجودة، و الذي يسمى باليابانية كايزن (Kaizen)، حيث تشير هذه الفلسفة إلى السعي المستمر نحو التحسين التدريجي و أداء الأشياء الصغيرة بطريقة أفضل و تحقيق مستويات أعلى للأداء. و من المداخل النظامية القابلة للتطبيق لتحقيق التحسين المستمر دورة (PDCA) التي قدمها العالم دومينيك (Deming)، و تعني: خطط (plan)، نفذ (DO)، تحقق (Check) و اتخذ إجراءات (ACT)، (23) حيث يبنى مفهوم التحسين المستمر في المواصفة على هذه الدورة على النحو التالي: (24)

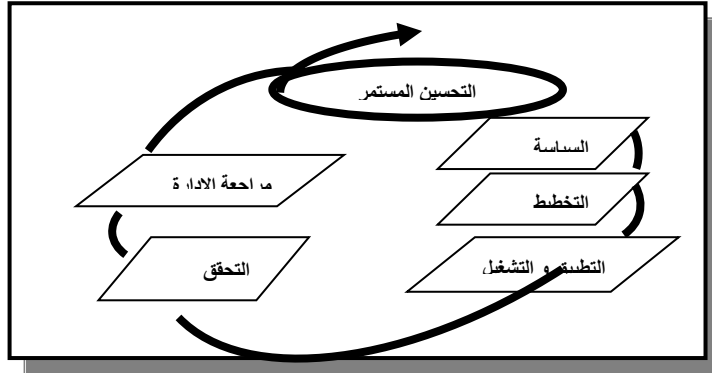
- **خطط:** حدد وأسس الأهداف والعمليات والأنشطة المطلوبة التي تكون نتائجها مطابقة لسياسة السلامة و الصحة المهنية للمنظمة.

- **نفذ:** شغل تلك العمليات والأنشطة.

- **تحقق:** راقب و قس نتائج العمليات والأنشطة في ضوء سياسة وأهداف السلامة و الصحة المهنية ومتطلبات القوانين والمتطلبات الأخرى و أعد تقريراً بالنتائج.

- **اتخذ إجراء ( إجراءات):** يمكن اتخاذ إجراءات للتحسين المستمر لكفاءة الأداء من خلال مراجعة الإدارة، و يوضح الشكل الموالي عناصر المواصفة حسب دورة دومينيك.

شكل رقم (1): عناصر نظام (أوساس 18001) حسب دورة دومينيك





**Source :OHSAS 18001:2007, Occupational health and safety management systems : Requirements, ISBN 978 0 580 50802 8, OHSAS Project Group, 2007, pvi**

**4- متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية (أوساس 18001):** تضم متطلبات النظام ما يلي: (حسب ترقيم المواصفة)

**1-4 متطلبات عامة (General requirements):** المتطلبات العامة هي بيان عام بشأن تأسيس، تنفيذ و صيانة نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية داخل المنظمة، و يعبر مصطلح "تأسيس" عن مستوى من الدوام، فلا يعتبر النظام قائما إلى أن يتم تنفيذ جميع عناصره بشكل واضح، أما مصطلح "الصيانة" يعني ضمان استمرارية عمل النظام، و لهذا الغرض تم تصميم العديد من عناصر المواصفة أوساس 18001 مثل: التدقيق، الإجراءات التصحيحية و مراجعة الإدارة، لضمان الصيانة الفعالة للنظام، أما مستوى التفاصيل والتعقيد في تأسيس، تنفيذ و صيانة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، ومدى التوثيق والموارد المخصصة له، فيتوقف على طبيعة، حجم، وتعقيد المنظمة وأنشطتها. (25)

**2-4- سياسة السلامة والصحة المهنية (Occupational Safety and Health Policy):** سياسة السلامة و الصحة هي وثيقة مهمة تبين أهداف المنظمة في ما يتعلق بالسلامة و الصحة المهنية، و من المسؤول عن تحقيقها وكيفية تحقيقها" ترد عادة في ثلاثة أجزاء: بيان عام للنوايا، قسم التنظيم وقسم الترتيبات، حيث يوضح البيان العام للنوايا أهداف و التزام الإدارة العليا في مجال السلامة و الصحة المهنية، و قسم التنظيم يحدد الأدوار والمسؤوليات الموجودة على جميع المستويات داخل المنظمة أما قسم الترتيبات يوفر تفاصيل عن كيفية إدارة المنظمة للسلامة و الصحة المهنية. (26)

تعد سياسة السلامة و الصحة، الدافع لتنفيذ و تحسين نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، فمن خلالها يظهر اهتمام الإدارة العليا بمجال السلامة و الصحة المهنية و التزامها و تعهدا بحماية العاملين و البيئة، و إشراك جميع العمال و الأطراف المعنية في تحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية، (27) لذا ينبغي عليها توزيعها و إيصالها لكل الأفراد التابعين للمنظمة و لكل المتعاملين معها من زوار، موردين، عملاء، مقاولين، مؤسسات مجاورة... الخ و مراجعتها و تحديثها بصفة دورية لتأكيد استمرارية ملاءمتها للمنظمة. (28)

**3-4 التخطيط (Planning):** يضم التخطيط المتطلبات التالية:

**1-3-4 تحديد المخاطر، تقييم الأخطار و السيطرة عليها: (Hazard identification , risk assessment and determining controls):** يرتبط هذا المتطلب بإدارة الأخطار المهنية، التي تعد نواة النظام و مرحلة أساسية فيه، و هي "عملية رسمية لتحديد المخاطر و تقييم الأخطار و من ثم السيطرة عليها إلى مستوى مقبول، تهدف بشكل رئيسي إلى الوقاية من حوادث العمل و اعتلال الصحة و خلق بيئة عمل آمنة". (29)

المخاطر (Hazards) هي مصدر الخطر و تعرف على أنها "أي شيء له القدرة على التسبب في ضرر ما" (30) تنتج عن عناصر نظام العمل (أفراد، معدات، مواد، مهام، بيئة) أو التفاعل بينها، و تصنف إلى مخاطر فيزيائية، كيميائية حيوية، ميكانيكية، إرغونومية، مخاطر الحريق و المخاطر نفسو اجتماعية، (31) و يتم تحديدها باستعمال أساليب مختلفة،

أهمها تحليل المهام، التشريعات، عمليات التفتيش، معلومات المصنعين للمادة أو الآلة و بيانات الحادث، و حسب ما تنص عليه المواصفة يجب أن تأخذ المنظمة بالاعتبار عند تحديد المخاطر، كل نشاطات المنظمة الروتينية و غير الروتينية (كجلب معدات جديدة، عمليات الصيانة الشهرية أو السنوية...)، و كل الأفراد الذين يؤدون أنشطة داخل المنظمة و الذين يتأثرون بهذه الأنشطة (العمال الدائمين و المؤقتين، المقاولين، عمال النظافة و الصيانة، الزوار، و أفراد الجمهور)(32).

الأخطار (Risks) هي " فرصة التعرض للمخاطر و تحسب بحاصل ضرب احتمالية حدوث الخطر في شدته"(33) و يتم تقييم الأخطار من خلال نوعين أساسيين من التقييم هما، تقييم مخاطر الوظائف و تقييم مخاطر العملية. (34)

إن نتائج تقييم الأخطار تسمح للمنظمة باختيار طرق السيطرة اللازمة، التي يجب أن تراعى فيها "التسلسل الهرمي للضبط و هو مفهوم يعبر عن قائمة من خيارات السيطرة، مرتبة تنازليا حسب الأهمية و الفعالية و الأولوية"(35)، كما يلي: (36)

- القضاء على الخطر؛ وهو إزالة مصدر الخطر و يعد الخيار الأكثر فعالية.
- الاستبدال؛ أحيانا لا يمكن القضاء على الخطر، لكن يمكن استبداله بأخر أقل خطورة.
- الضوابط الهندسية؛ لخلق مكان عمل آمن، من خلال حصر الخطر بطريقة ما لمنع الناس من الاتصال به.
- الضوابط الإدارية؛ لإنشاء شخص آمن، من خلال تقليل وقت التعرض للخطر، تطوير أنظمة العمل الآمنة بحيث يتعرض الناس للخطر بطريقة مسيطر عليها، توفير المعلومات، التدريب، الإشراف، التفتيش و غيرها.
- معدات الوقاية الشخصية؛ هناك حالات بالرغم من استعمال ضوابط السيطرة السابقة، تظل الأخطار قائمة، فتعتبر معدات الوقاية الشخصية خط الدفاع الأخير لحماية العمال.

#### 4-3-2- المتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى (Legal and other requirements):

إن عملية التخطيط لنظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، تدرس الأسئلة الثلاث الأساسية: "أين نحن الآن؟"، "أين نريد أن نكون؟"، "كيف نصل إلى هناك؟" و الجواب على السؤال الثاني "أين نريد أن نكون؟" يجب أن يعترف دائما بالامتثال القانوني كمعيار أدنى يجب تحقيقه في مكان العمل، لان حماية العمال و البيئة تبدأ بتطبيق القوانين، و بالتالي عملية "أين نحن الآن؟"، سنتطوي على مقارنة ما هو مطبق في المنظمة مع ما يجب تطبيقه من المتطلبات القانونية، لتحليل الفجوة بينهما و تحديد أماكن عدم الالتزام القانوني واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، (37) و تعد اليقظة القانونية التي تعرف على أنها "النشاط الذي يتم من خلاله متابعة التغييرات التي تحدث في سن القوانين و التشريعات" وسيلة أساسية تمكن المنظمة من الوصول إلى المتطلبات القانونية، التي يجب تطبيقها و تحديثها بصورة مستمرة. (38)

يمكن للمنظمة، وفقا لظروفها و احتياجاتها، أن تطبق طوعا متطلبات أخرى بخلاف المتطلبات القانونية، بهدف تحسين أدائها في مجال السلامة و الصحة المهنية، و من أمثلة هذه المتطلبات: اتفاقيات العمل، الاتفاقات مع السلطات الصحية إصدارات الهيئات الدولية كمنظمة العمل و منظمة الصحة الدوليتين، أفضل الممارسات في مجال السلامة و الصحة المهنية التي يمكن الحصول عليها من تشريعات و نتائج البحوث و الدراسات في المعاهد و الجامعات في مختلف الدول الرائدة في مجال السلامة و الصحة المهنية. (39)

**4-3-3- الأهداف و البرامج (Objectives and programmes):** توفر عملية وضع أهداف و برامج السلامة و الصحة المهنية، آلية للمنظمة لتحسين أدائها في مجال السلامة و الصحة المهنية، حيث يمكن تقسيم الأهداف إلى أهداف عامة و أهداف تفصيلية؛ الأهداف العامة تسمى غايات (Goal)، و هي الأهداف الموجودة في سياسة المنظمة مثل: الوفاء بالالتزامات القانونية، توفير مكان عمل آمن، تخفيض حوادث العمل، تقييم مخاطر جميع الأنشطة... الخ، عند تحديدها يجب أن تأخذ المنظمة بالاعتبار تقييم الأخطار، المتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى، إمكانيات المنظمة المالية و التكنولوجية و آراء الجهات المهتمة (العمال، الموردين، المقاولين، العملاء... الخ)، أما الأهداف التفصيلية تسمى مستهدفات (targets)، و هي أهداف تفصيلية للغايات، من أمثلتها: تنفيذ 90٪ من عمليات تفتيش السلامة على مدى عام بنجاح، حضور جميع العاملين لدورات تدريبية، تقليل الحوادث بنسبة 10% خلال السنة، و لكي تكون أهدافا جيدة من المهم أن تتوفر فيها الخصائص سمارت (SMART) بمعنى أن تكون: محددة (Specific)، قابلة للقياس (Measurable)، ممكنة التحقيق (Achievable)، معقولة (Reasonable) و ملتزمة بإطار زمني (Time-bound).

لتحقيق هذه الأهداف على المنظمة وضع البرامج المناسبة لها، و التي يفضل أن تتضمن الأهداف التفصيلية، الأنشطة الواجب انجازها لتحقيق هذه الأهداف، المسؤول عن انجازها، الفترة الزمنية و التكاليف اللازمة لتحقيقها. (40)

**4-4- التطبيق و التشغيل:** يجب على الإدارة العليا إظهار التزامها بتطبيق النظام و تحسينه و تطوير أدائه من خلال ما يلي :

**4-4-1- الموارد، الأدوار، المسؤوليات و السلطات: (Resources , roles , responsibility , and authority):** تقع المسؤوليات الكبرى في مجال السلامة و الصحة المهنية على عاتق الإدارة العليا، إذ يجب عليها توفير الموارد البشرية، المادية المالية و التكنولوجية اللازمة لتأسيس، تنفيذ و حفظ نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، بما يضمن استمرار فعاليته، كما يجب عليها تحديد الأدوار، المسؤوليات و السلطات من أجل دمج السلامة و الصحة المهنية في كل المستويات الإدارية، فجميع المدراء من المدير العام إلى المشرف المباشر مسؤولون عن تحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية الواردة في سياسة المنظمة. (41)

**4-4-2- الكفاءة التدريب، و التوعية (Competence, Training and awareness):** يعد هذا المتطلب من العناصر المفتاحية لنجاح تطبيق النظام لأنه مرتبط بأداء و سلوك و ثقافة الأفراد. (42)

الكفاءة المقصودة في المواصفة هي الكفاءة المطلوبة لانجاز الأفراد مهامهم بطريقة سليمة و آمنة، و لتتمكن المنظمة من تحديدها ينبغي عليها إدماج نتائج تقييم الأخطار في وصف الوظائف، كذلك على المنظمة قياس مستوى الكفاءة الفعلية للأفراد بالاعتماد على نظام تقييم الأداء، وصولا لتحديد الانحرافات عن الكفاءة المطلوبة و تصحيحها عن طريق التدريب و التوعية. (43)

التدريب هو العملية التي تمنح للفرد المعارف، المهارات و السلوكيات اللازمة لتحقيق الأداء المرغوب، حيث تتم من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذه و تقييمه، و من المهم إخضاع جميع عمال المنظمة الدائمين و المؤقتين للتدريب، و كذلك

عمال المؤسسات الخارجية الذين يمارسون نشاطا معيناً لدى المنظمة كالمقاولين و عمال التنظيف و الأمن. (44)

يتضمن مفهوم الوعي الوقائي وجود فكرة الوقاية في ذهن العامل و تنفيذها، و بالتالي تتعلق التوعية الوقائية بتوفير فكرة الوعي لدى العمال و غرس ثقافة السلامة فيهم، (45) و المواصفة اوساس 18001 تؤكد على ضرورة توعية أفراد المنظمة بالأخطار الناتجة عن تصرفاتهم وسلوكياتهم غير السليمة، العقوبات الناتجة عن مخالفتهم لتعليمات السلامة و الصحة، الفوائد التي يحصلون عليها عند الامتثال للتعليمات و مساهمتهم في تحسين أداء السلامة و الصحة، كما ينبغي على المنظمة توفير برامج توعية للمتقاعدين و العمال المؤقتين و الزوار و غيرهم، و وفقاً للمسطور المخاطر التي يتعرضون لها (46).

**3-4-4- الاتصالات، المشاركة و المشورة ( Communication, participation and consultation):** يتضمن هذا المتطلب المتطلبات الفرعية التالية:

**1-3-4-4 الاتصالات:** لتحقيق أهداف السلامة و الصحة المهنية الواردة في سياسة المنظمة، يجب على المنظمة إيصال معلومات السلامة و الصحة لكل أفراد المنظمة عن طريق توفير خطوط و وسائل الاتصالات الداخلية، كذلك لتحقيق أهداف السلامة، الجودة و تحسين صورة و قيمة المنظمة، ينبغي عليها تأسيس الاتصالات الخارجية مع المتقاعدين، العملاء، الموردین الزائرين، المجتمع... الخ. (47)

**2-3-4-4 المشاركة و المشورة:** "يعتبر الموظفون على جميع المستويات جوهر المنظمة و تتيح مشاركتهم الكاملة الفرصة لاستخدام قدراتهم الكاملة لمنفعة المنظمة" (48) حيث تنص المواصفة على ضرورة مشاركة العمال في: إدارة الأخطار التحقيق في حوادث العمل و تحليلها، إعداد و مراجعة سياسة و أهداف السلامة و الصحة المهنية، إبداء الرأي في أي أمور أو تعديلات تخص عوامل السلامة و الصحة المهنية، كما يجب أن تضع إجراءات لاستشارة المقاولين و الجهات الخارجية المعنية (الحكومة، الموردون، العملاء، الجيران، الطوارئ...)، حيثما توجد تعديلات يمكن أن تؤثر على سلامتهم و صحتهم. (49)

**4-4-4 التوثيق ( Documentation):** "الوثيقة هي وسيط به معلومات، قد يكون ورقياً أو مغناطيسياً أو إلكترونياً أو قرص كمبيوتر، أو صورة فوتوغرافية أو عينة مرجعية أو خليط من ذلك" (50) و ينبغي على المنظمة توثيق نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية بما يتلاءم مع مستوى تشابك و تعقيد الأنشطة و المخاطر الموجودة و المحتملة، بهدف تحقيق المطابقة لمتطلبات المواصفة و الحصول على الشهادة، تقفي الأثر أو التتبع (traceability)، توفير الدليل الموضوعي و تقييم الفعالية و الكفاءة المستمرة للنظام. (51)

**5-4-4 ضبط الوثائق ( Control of documents):** تحدد المواصفة كل الضوابط التي يجب أن تتوفر في الوثائق من

حيث: اعتمادها قبل إصدارها، مراجعتها، تحديثها، تمييز التعديلات التي تجرى عليها، إتاحة أحدث الإصدارات في مواقع استخدامها، تأمين بقائها واضحة و مميزة، تمييز الوثائق الخارجية (من مصادر خارجية) و ضبط توزيعها، منع استخدام الوثائق الملغاة و تمييزها بوسائل مناسبة إذا ما أريد الاحتفاظ بها لأي غرض، أما السجلات و المستندات تعد كذلك أنواعاً خاصة من الوثائق، غير أنها تخضع للضوابط الواردة في البند رقم 4/5/4 الخاص بضبط السجلات (52)

**6-4-4 ضبط التشغيل (Operational Control):** يكمل هذا المتطلب مباشرة مطلب تقييم الأخطار، حيث يجب على المنظمة إخضاع الأنشطة و العمليات المرتبطة بمصادر الخطر

لضوابط حاكمة، كما يجب عليها تخطيط وتنفيذ ضوابط تخص المنتجات والمعدات والخدمات التي يتم شراؤها، وكذا المقاولين والمتعهدين والزوار الآخرين لبيئة العمل، إعداد وتنفيذ إجراءات موثقة لتغطية المواقف التي قد يحدث فيها حيود عن سياسة و أهداف السلامة و الصحة المهنية نتيجة لعدم وجود تلك الإجراءات، تحديد معايير تشغيل والإلزام بها حيثما يوجد احتمال للحيود عن سياسة وأهداف السلامة والصحة المهنية بسبب عدم وجود هذه المعايير. (53)

**7-4-4- الاستعداد والاستجابة للطوارئ (Emergency Preparedness and Response):** تتمثل حالات الطوارئ المحتملة في: الحوادث التي تؤدي إلى إصابات خطيرة، الحرائق، الانفجاريات، تسرب المواد والغازات الخطرة، الكوارث الطبيعية، الأوبئة و تفشي الأمراض المعدية، الإرهاب والتخريب والعنف في مكان العمل، و على المنظمة تأسيس و تنفيذ وصيانة إجراءات لتحديد حالات الطوارئ المحتملة، و الاستعداد والاستجابة لمواجهتها، و اختبار هذه الإجراءات بصفة دورية حيثما يكون ذلك ممكنا من الناحية العملية بمشاركة الجهات المعنية، إضافة إلى مراجعتها عند حدوث أي تغييرات و تعديلات بالمنظمة. (54)

**5-4- التحقق (Checking):** يضم متطلب التحقق المتطلبات الفرعية التالية:  
**1-5-4- مراقبة و قياس كفاءة الأداء (Performance and Monitoring):** يمكن مراقبة و قياس أداء السلامة و الصحة المهنية من خلال العديد من الأساليب المختلفة، التي تندرج في فئتين رئيسيتين هما: المراقبة المتواصلة و المراقبة التفاعلية.

تتمثل المراقبة المتواصلة في التحقق من تلبية معايير السلامة و الصحة المهنية (55) و أن مكان العمل آمن وخالي من المخاطر قبل وقوع أي حدث غير مرغوب فيه، و من أهم الأساليب المستعملة فيها: تفتيش السلامة، المراقبة البيئية كتقييم الضوضاء، الإضاءة و غيرها من عوامل البيئة، دراسة آراء العمال من خلال استقصاءات حول مواضيع السلامة و الصحة بالعمل، (56) إضافة إلى أسلوب حديث يسمى دوريات أو جولات السلامة، يتم من خلال تشكيل فريق يضم مدراء من المنطقة التي يجري تفتيشها، أخصائيين في السلامة و الصحة و ممثلين عن العمال، يقومون بإجراء جولة في مكان العمل للبحث عن التصرفات و الظروف غير السليمة و أي انحرافات عن المعايير، من خلال الملاحظة و التواصل مع العمال و توعيتهم و بذلك تعد دوريات السلامة وسيلة فعالة للإدارة العليا لتحسين مستوى السلامة و الصحة المهنية، و تغيير ثقافة السلامة لدى الأفراد. (57)

المراقبة التفاعلية تستعمل الأحداث غير المرغوب فيها التي وقعت بالفعل، كمؤشرات لقياس أداء السلامة و الصحة المهنية، مثل: الحوادث، الحالات الخطرة، الحوادث الوشيكة، حالات اعتلال الصحة، شكاوى العمال، إجراءات الإنقاذ وغيرها، و من سلبياتها أنها تقيس الفشل في نظام إدارة السلامة و الصحة، لان الأخطاء حدثت بالفعل و الإجراءات المتخذة لتصحيح الوضع تم اتخاذها بعد وقوع الحدث وليس قبله، لكن على الرغم من نقاط الضعف هذه، فإن المراقبة التفاعلية أداة صالحة للاستعمال، خاصة إذا اقترنت بوجود المراقبة المتواصلة، إذ يمكن الاستفادة منها من خلال تعلم الدروس التي يتم استخلاصها من تقارير تحقيق و تحليل: الحوادث التي وقعت، الحوادث الوشيكة، حالات اعتلال الصحة، و غيرها لتفادي هذه الأحداث في المستقبل، كذلك يمكن اكتشاف أنماط أو اتجاهات معينة في هذه الأحداث غير المرغوب فيها، من خلال جمع الإحصائيات الخاصة بها و تحليلها. (58)

**4-5-2- تقييم المطابقة (Evaluation of Compliance):** يقصد بتقييم المطابقة في المواصفة، التقييم الدوري لمدى المطابقة للمتطلبات القانونية السارية و المتطلبات الأخرى، حيث يمكن استخدام مجموعة متنوعة من المدخلات لتقييمها، كالتدقيق، نتائج عمليات التفتيش، مراجعات الوثائق و سجلات الحوادث و تقييم الأخطار، المقابلات، جولات السلامة، الملاحظات المباشرة و غيرها، و يمكن إجراؤها من قبل أشخاص ذوي كفاءة من داخل المنظمة أو الاستعانة بهيئات متخصصة من خارجها. (59)

**4-5-3- فحص أسباب الحوادث، و حالات عدم المطابقة، و الإجراءات التصحيحية و الوقائية:** يضم هذا المتطلب ما يلي:

**4-5-3-1- فحص أسباب الحوادث (Incident investigation):** التحقق في حوادث العمل و تحليلها يسمح بتحديد الأسباب المباشرة و الجذرية للحادثة و استخلاص الدروس من الأحداث التي وقعت و بالتالي اتخاذ الإجراءات التصحيحية و الوقائية اللازمة لمنع أو الحد من تكرارها، و تعد تقنية شجرة الأسباب من أهم وسائل تحليل حوادث العمل، التي تمكن من معرفة الأحداث التي وقعت و ترتيبها للتوصل إلى مختلف أسباب الحادث. (60) (الإجراءات المتخذة تتم في إطار الضوابط الواردة في البند الموالي: 4-5-3-2).

**4-5-3-2- حالات عدم المطابقة، و الإجراءات التصحيحية و الإجراءات الوقائية)**

**(Nonconformity, corrective action and preventive action):** لضمان

استمرارية فعالية نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، يجب على المنظمة تحديد عدم المطابقات الفعلية و المحتملة، و اتخاذ الإجراءات التصحيحية و الوقائية اللازمة.

"عدم المطابقة هو أي حيود أو انحراف عن: متطلبات نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، و عن مواصفات و معايير العمل، الاشتراطات الفنية للأداء، الإجراءات، المتطلبات القانونية، الخ" (61)، و من الأمثلة على القضايا التي يمكن أن تؤدي إلى حالات عدم المطابقة: الفشل في وضع أهداف السلامة و الصحة المهنية، عدم تحديد المسؤوليات المطلوبة، الإخفاق في الامتثال للمتطلبات القانونية، الوثائق قديمة أو غير ملائمة، الفشل في تنفيذ الاتصالات، الفشل في تلبية احتياجات التدريب الإخفاق في تنفيذ البرنامج، إدخال مواد أو عمليات جديدة دون إجراء تقييمات مناسبة لأخطارها... الخ، و يمكن تحديد عدم المطابقات من نتائج: تحقيقات الحوادث، التدقيق الداخلي أو الخارجي، المراقبة و القياس، و بمجرد تحديدها ينبغي التحقيق في أسبابها، لتحديد الإجراءات التصحيحية و الوقائية اللازمة. (62)

"الإجراءات الوقائية هي الإجراءات التي يتم اتخاذها لمنع حدوث حالة عدم المطابقة، من خلال إزالة سبب حالة عدم مطابقة محتمل حدوثها، بينما الإجراءات التصحيحية يتم اتخاذها لمنع تكرار حدوث حالة عدم المطابقة؛ من خلال إزالة سبب حالة عدم مطابقة تم اكتشافها". (63)

**4-5-4- ضبط السجلات (Control of records):** "السجل هو وثيقة تحدد نتائج تم تحقيقها و تعطى دليلاً على أداء أنشطة معينة" حيث تقوم المنظمة بتأسيس سجلات السلامة و الصحة المهنية بالقدر الضروري لإظهار المطابقة لمتطلبات هذه المواصفة و لإثبات النتائج التي تم تحقيقها، و منها: سجلات الحوادث، سجلات المطابقة للمتطلبات القانونية، سجلات إدارة الأخطار، سجلات الإجراءات التصحيحية و الإجراءات الوقائية، سجلات صيانة معدات الحماية الشخصية، سجلات مراجعة الإدارة، سجلات التدريب... الخ، كما يجب على المنظمة ضبط هذه السجلات من خلال تأسيس إجراءات تخص: تخزينها حمايتها، استرجاعها، فهرستها، أرشفتها، تحديد أزمدة استبقائها و كيفية التخلص منها. (64)

**4-5-5- التدقيق الداخلي (المراجعة الداخلية) ( Internal audit ):** يعرف التدقيق "بأنه تقييم منهجي، موضوعي، و نقدي لنظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، من خلال دراسة الأدلة" فهو آلية للتحقق من وجود نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية لدى المنظمة و انه يعمل بفعالية، من خلال استعمال ثلاثة أنواع مختلفة من الأدلة :الوثائق، المقابلات والملاحظة المباشرة في مكان العمل؛ فهو يدرس وثائق مثل: سياسة السلامة، تقييم الأخطار، الأنظمة الآمنة للعمل.. الخ، و ينظر بشكل وثيق في السجلات، كسجلات التدريب، الصيانة، التفتيش، المتطلبات القانونية.. الخ، و التحقق من المعايير التي توجد داخل مكان العمل من خلال المقابلة و الملاحظة المباشرة، و يمكن أن يتم عن طريق مراجعين داخليين أو خارجيين يشترط فيهم الموضوعية و عدم التحيز. (65)

**4-6-مراجعة الإدارة (Management review):** مراجعة الإدارة هي اجتماع منظم من طرف الإدارة العليا على فترات مخططة(مرة أو مرتين في السنة)، يضم المدير العام، مدراء الإدارات الرئيسية و مسؤول السلامة و الصحة المهنية، لمراجعة نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، بهدف ضمان استمرارية فعاليته و كفاءته، و كذا اتخاذ قرارات بشأن فرص التحسين و مدى الحاجة لإحداث تعديلات في النظام، بما في ذلك سياسة و أهداف السلامة و الصحة المهنية و بذلك تعد مراجعة الإدارة وسيلة هامة للتحسين المستمر. (66)

تتم المراجعة بالاعتماد على المعلومات و التقارير (المدخلات)، التي يقوم مسؤول النظام بإعدادها، مثل: تقارير الحوادث، تقارير التفتيش، بيانات الغياب، تقارير جولات السلامة، تقارير عمليات التدقيق وغيرها، و عرضها بشكل مناسب يسهل على الإدارة تقييم المعلومات، و اتخاذ قرارات التحسين المناسبة، التي يمكن أن تشمل: السياسة، الأهداف، الموارد و العناصر الأخرى لنظام إدارة السلامة و الصحة المهنية(المخرجات)، و التي تتبع بتحديد مسؤوليات و تواريخ تنفيذها، و إعلام المعنيين بها. (67)

#### الجانب التطبيقي

##### أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

تقع مؤسسة هنكل-الجزائر، فرع شلغوم العيد بدائرة شلغوم العيد ولاية ميليلة على جانب الطريق الوطني رقم 05، و تختص في إنتاج صابون ايزيس غبرة أكياس (200 غ، 400 غ، 600 غ، 550 غ، 1 كلغ)، و لقد مرت بالتطورات التالية:  
- في سنة 1983 كان فرع شلغوم العيد أحد فروع المؤسسة الوطنية لمواد التنظيف و مواد

الصيانة أناد ENAD (68) التي انبثقت عن عملية إعادة هيكلة الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية SNIC(69)، و كان المركب يضم في هيكله التنظيمي مصلحة الأمن التابعة للمدير، و التي كانت تركز على أمن المركب أكثر من السلامة و الصحة المهنية.  
- بتاريخ 23 ماي 2002 تكونت الشركة المختلطة هنكل- أناد الجزائر بنسبة 60% من رأس مال الشركة للمجمع هنكل و 40% للمؤسسة أناد، و في ديسمبر 2004 قام المجمع العالمي هنكل بشراء 40% المتبقية من رأس مال الشركة التي كانت لصالح المؤسسة أناد، و

بهذا أصبحت المؤسسة إحدى فروع المجمع العالمي هنكل و أصبحت تسمى هنكل-الجزائر، حيث تضم هذه الأخيرة بالإضافة إلى مركب شلغوم العيد، مركب عين تموشنت و مركب رغاية و المديرية العامة بالعاصمة.  
- بتاريخ 29 ماي 2002 بعد عقد الشراكة مع مجمع هنكل، تم تأسيس مديرية جديدة بالمركب

مستوى التطبيق	
---------------	--

**(70)** تقوم بإدارة السلامة و الصحة و الجودة و البيئة SHEQ أطلق عليها اسم - في سنة 2010 بدأ المركب بتطبيق المواصفة أواساس 18001 و في سنة 2012 حصل على شهادة المواصفة.

شهد المركب تحولا كبيرا في مجال الصحة و السلامة المهنية من مرحلة كونه تابعا للمؤسسة العمومية "أناد" إلى أن أصبح تابعا للمؤسسة هنكل-الجزائر، و على أساس التطورات التي مر بها و لتحقيق أهداف الدراسة ارتأينا تقسيم المراحل التي مر بها المركب إلى ما يلي: مرحلة أناد: ( 1996 - 2001)(71)، مرحلة هنكل قبل المواصفة(2002-2011)، مرحلة هنكل بعد المواصفة(2012-2017)، و فيما يلي تقييم لإدارة السلامة و الصحة المهنية في كل من هذه المراحل.

**ثانيا: تقييم إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة (OHSAS18001) في مؤسسة هنكل-الجزائر**

ينصرف اهتمام هذا الجزء من الدراسة، إلى تقييم وتحليل واقع إدارة السلامة و الصحة المهنية للمراحل الأساسية التي مر بها مركب شلغوم العيد، و ذلك من خلال بيان مقدار التطابق و الابتعاد بين الواقع الفعلي لإدارة السلامة و الصحة المهنية في هذه المراحل و متطلبات المواصفة(OHSAS18001) ، باستعمال قائمة الفحص التي صممت لهذا الغرض، في محاولة للإجابة على تساؤل الدراسة الفرعي الأول.

سياسة السلامة و الصحة المهنية: يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب سياسة السلامة و الصحة المهنية.  
جدول رقم(2): قائمة الفحص لمتطلب سياسة السلامة و الصحة المهنية



مرحلة	هنكل قبل			هنكل بعد		
	أداء	مطبوع	مماصفة	أداء	مطبوع	مماصفة
1	X			X		
2	X			X		
3	X			X		
4	X			X		
5	X			X		
6	X			X		
7	X			X		
8	X		X			
معدل التطبيق			0			2
نسبة التطبيق (%)			0			100
حجم الفجوة: (%)			100			0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أساس 18001، أساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:  
أ-مرحلة هنكل بعد المواصفة: تؤثر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب السياسة، وهذا راجع إلى استيفائه كل الضوابط التي حددتها المواصفة، كما يلي توضيحه:

**البند 1:** السياسة ملائمة لطبيعة و حجم المخاطر؛ فالإدارة تقوم بتقييم كل المخاطر الموجودة في المؤسسة-التي سيتم التفصيل فيها في المتطلب الموالي- و يتم أخذها بالاعتبار عند تحرير السياسة أو تعديلها من طرف المؤسسة الأم لمجمع هنكل.

**البند 2، 3 و 4:** تتضمن السياسة الالتزام: بمنع الأذى و التحسين المستمر، تطبيق كل قوانين السلامة و الصحة المهنية و وضوح الأهداف، و هذا ما تؤكد وثيقة السلامة المعتمدة في المؤسسة بعد سنة 2012، المتضمنة بالملحق رقم (2).

**البند 5:** يتم إعلام السياسة لجميع أفراد المؤسسة دون استثناء؛ فبعد تحريرها من طرف المؤسسة الأم لمجمع هنكل، يتم توزيعها إلى كل فروع في العالم حسب سبرورة محددة و موحدة؛ فعند استلام المديرية العامة لهنكل- الجزائر وثيقة السياسة يتم ترجمتها و مناقشة كل بنودها من طرف: المدير العام، مسؤول النظام و مدراء SHEQ لفروع هنكل-الجزائر، لينتهي الاجتماع بالتوقيع في ورقة التوقيعات- وهي وثيقة موحدة في كل فروع المجمع هنكل، يتم سحبها من نظام التوثيق- كدلالة على التزام كل الأطراف بتطبيق السياسة، ليتم في مرحلة موائية توزيعها على كل فروع هنكل-الجزائر(رغاية، عين تيموشنت، شلغوم العيد)، حيث يجتمع المدير العام لكل فرع و مسؤول النظام و مدير SHEQ و مدراء الإدارات الرئيسية، و يتم شرح السياسة بالتركيز على أهدافها، مبادئها وكيفية تطبيقها، لينتهي الاجتماع

بالتوقيع على ورقة التوقعات، كالتزام من طرف جميع المدراء بتنفيذ ما جاء فيها، ليتم بعد ذلك توزيعها لرؤساء المصالح بنفس الكيفية، في حين يتم تنظيم مقابلات رسمية مع العمال في مواقع عملهم، بحضور المدير العام ومسئول النظام والمشرف المباشر لكل مجموعة، ويتم شرح السياسة لهم بطرق مبسطة و لغة مفهومة، تتناسب ومستواهم المعرفي والثقافي ويتم تصوير الحاضرين، كدليل على إعلام العاملين بسياسة المؤسسة، بعدها يتم توزيعها في شكل مطويات لكل العمال والمدراء، و تعليقها في لوحة في كل المواقع الإدارية و التشغيلية و مدخل المؤسسة.

**البند6:** يتم إعلام السياسة لكل الجهات الخارجية المعنية، من خلال توزيع مطويات سياسة المؤسسة إلى كل من: الممونين المقاولين، الزوار، الجماعات المحلية المتواجدة بمنطقة المؤسسة (البلدية، الدائرة، الدرك الوطني، الأمن الوطني)، مدراء المؤسسات الخدمية بنفس المنطقة (المستشفيات، مصالح التأمينات)، وبعض المؤسسات الخاصة والعمومية، كدليل على التزامات المؤسسة في مجال السلامة و الصحة المهنية، ما ينعكس إيجابا على سمعتها و قيمتها السوقية.

**البند7:** يتم توثيق السياسة و الحفاظ عليها؛ من خلال الاحتفاظ بها في نظام التوثيق الإلكتروني، و في شكل مطويات وملصقات، كما يتم الاحتفاظ بكل الوثائق التي لها علاقة بالسياسة كورقة التوقعات.

**البند8:** يتم مراجعة السياسة بصفة دورية من طرف المؤسسة الأم لتأكيد استمرارية ملاءمتها لمختلف فروعها، و المؤسسة

محل الدراسة، تلتزم بكل التعديلات الناتجة عن هذه المراجعة، فمثلا عندما تم تغيير أحد المدراء الموقعين على وثيقة السياسة في المؤسسة الأم، تم سحبها (بكل أشكالها: وثيقة، مطويات، ملصقات) و تعويضها بالوثيقة المعدلة التي تحمل اسم وتوقيع المدير الجديد و تاريخ الإصدار الجديد.

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة

تطبيق (43.75%) لمتطلب

السياسة مما شكل فجوة مقدارها (56.25%)، و تعكس هذه النتيجة عدم استيفاء هذا المتطلب جزءا من ضوابط المواصفة بسبب

ما يلي: عدم ملاءمتها لطبيعة و حجم المخاطر لان المؤسسة في هذه المرحلة كانت تقوم بتقييم بعض الأخطار فقط، كذلك عدم

التزامها بالتحسين المستمر، و لا بتطبيق كل قوانين السلامة و الصحة المهنية المتضمنة في القانون الجزائري، كما تعد الأهداف غير واضحة بدقة بسبب تركيز المؤسسة على الجودة و البيئة في هذه المرحلة، كما كان يتم إعلامها لمدير المؤسسة ومدراء الإدارات دون رؤساء المصالح و العمال، و لا يتم إعلامها للجهات الخارجية، و يحتفظ بها لدى مدير SHEQ فقط و لا تتوفر في أشكال أخرى، كما لم يتم مراجعتها خلال هذه الفترة.

**ج- مرحلة أناد:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة حصول المؤسسة على فجوة كاملة (100%) لمتطلب السياسة، وهذا راجع أساسا لعدم امتلاكها سياسة السلامة و الصحة المهنية في هذه الفترة.

**2- التخطيط:** يعتمد تقييم تطبيق متطلب التخطيط لنظام إدارة السلامة و الصحة المهنية في مؤسسة هنكل-

الجزائر- على تقييم تطبيق المتطلبات الخاصة به كما يلي:

**2-1- تحديد المخاطر، تقييم الأخطار و السيطرة عليها:** يوضح الجدول الموالي مستوى تطبيق متطلب تحديد المخاطر و تقييم الأخطار و السيطرة عليها.

متطلب: تحديد المخاطر، تقييم الأخطار و السيطرة عليها	مستوى التطبيق
---	---------------

مرحلة أناد	هنكل قبل الموصفة			هنكل بعد الموصفة		
	م	م	م	م	م	م
						• يجب أن تراعى إجراءات المؤسسة
1	X			X		الأنشطة الروتينية وغير الروتينية
2	X			X		الأنشطة التي يؤديها جميع المرتبطين بالمؤسسة (العمال، المقاولين، الزائرين...)
3	X			X		العوامل الإنسانية (الوعي، السلوكيات، القدرات
4	X			X		مصادر الخطر التي تنشأ من المؤسسة لكنها قد
5	X			X		مصادر الخطر التي تنشأ من خارج المؤسسة لكنها
6	X			X		بيئة العمل، المعدات، المواد، المهام، طرق عمل
7	X			X		التعديلات التي تتم في المؤسسة وأنشطتها والمواد
8	X			X		أية اشتراطات قانونية ملزمة تتعلق بتقييم المخاطر
9	X			X		• يجب أن تراعى طريقة تحديد مصادر الخطر وتقييم الأخطار المتبعة: مجال وطبيعة وتوقيتات المؤسسة، وأن تساعد على تحديد
10	X			X		• عند تحديد ضوابط السيطرة على المخاطر يجب أن يراعى التدرج التالي: 1- إزالة مصدر الخطر. 2- الاستبدال. 3- الضوابط
11	X			X		• يجب على المؤسسة أن تحتفظ و توثق نتائج تحديد مصادر الخطر وتقييم الأخطار و ضوابط السيطرة، وأن تعمل على تحديث تلك البيانات
						معدل التطبيق
						نسبة التطبيق (%)
						حجم الفجوة: (%)
						0
						31.8
						68.2
						100
						2
						100
						0

**جدول رقم (3):** مستوى تطبيق متطلبات تحديد المخاطر، تقييم الأخطار و السيطرة عليها  
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أوساس 18001، أوساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:  
أ- مرحلة هنكل بعد الموصفة: توضح نتائج الجدول في هذه المرحلة حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب تحديد المخاطر وتقييم الأخطار والسيطرة عليها؛ وهذا راجع إلى استيفائه كل ضوابط الموصفة كما يلي:  
يتم تشكيل فريق يتولى مهمة تحديد المخاطر و تقييم الأخطار، يضم مسؤول السلامة و مدير المصلحة التي سيتم تقييمها و مدير الإدارة التابعة لها هذه المصلحة و ممثلي العمال من تلك المصلحة، و يراعى الفريق كل البنود التالية:

**البند1:** يتم تقييم كل الأنشطة الروتينية في المؤسسة (مثلا: نشاطات العمال اليومية) و تقييم كل الأنشطة غير الروتينية (مثل تقييم أخطار الصهاريج التي تجلب المواد الخطيرة كالصودا الكاوية كل أسبوعين).

**البند2:** يتم تقييم مخاطر الأنشطة التي يقوم بها المقاولين داخل المؤسسة، (مثلا إعادة سقف وحدة التخزين، إعادة تهيئة الأنابيب في الأماكن عالية)، أما الزائرين فيتم تقييم المخاطر المحتمل التعرض لها(مثل خطر الاقتراب من السجاد المتحرك الذي يحمل أكياس الصابون).

**البند3:** يأخذ فريق تقييم الأخطار بالاعتبار مختلف العوامل الإنسانية في عملية التقييم، فمثلا ممارسة المقاول لأعمال في أسطح عالية، يتطلب تقديم شهادة طبية تثبت مقدرته على ذلك (سلامته من الدوار و الأمراض العقلية)، كما يتم جمع المعلومات حول سلوكياته( كاتصافه بكثرة المشاجرات، الكذب، السرقة...)التي يمكن أن تكون مصدرا للأخطار، و معلومات حول مدى وعيه

و احترامه للتعليمات(كالتدخين في موقع العمل).

**البند4:** في إطار هذا البند، توصلت المؤسسة إلى أن الغازات، ثاني أكسيد الكبريت (so2)، ثلاثي أكسيد الكبريت (so3)، غاز الأليوم (H2so4.so3)، تسبب أمراض الحساسية و الربو للسكان المحيطين و خاصة الأطفال، كما اكتشفت أن محطة تصفية المياه التابعة للمؤسسة و التي تصب في قنوات الصرف و محطة تصفية المياه القذرة للولاية، يمكن أن تشكل خطرا على البيئة الخارجية بسبب احتواء مياهها على سوائل خطرة.

**البند5:** في إطار دراسة مخاطر البيئة المجاورة التي تؤثر على المؤسسة، قامت المؤسسة بقياس الضوضاء التي تنشئ من المصانع و المؤسسات المجاورة، حيث توصلت إلى أنها تتعدى 85 ديسيبل،(72) مما يجعلها مصدر خطر على عمال المؤسسة.

**البند6:** من خلال تطبيق المؤسسة لأسلوبين من أساليب تقييم الأخطار، هما تقييم أخطار منصب العمل(workplace risk assessment) و تقييم أخطار العمليات ( process risk assessment)، تتمكن من مراعاة كل ما ورد في هذا البند.

**البند7:** المؤسسة تقوم بتقييم الأخطار الناتجة عند إجراء أي تعديلات يمكن أن تمس جوانب السلامة و الصحة المهنية؛ فمثلا عندما غيرت المؤسسة نمط حمل أكياس المواد الأولية الكبيرة (تصل إلى 100كغ) من استعمال الرافعة إلى استعمال الآلة الشوكية تم إعادة تقييم أخطار طريقة النقل الجديدة.

**البند8:** المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار عند تقييمها للأخطار كل الاشتراطات القانونية التي وردت في القانون الجزائري.( هذا ما يؤكد المتطلب الخاص بالمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى).

**البند9:** طريقة تقييم الأخطار تم تحديدها من طرف المؤسسة الأم، و هي تراعي كل الضوابط التي نصت عليها المواصفة و لا تعتمد على نظام ردود الفعل؛ بمعنى أن التقييم ليس رد فعل لوقوع الحوادث، بل يتم إجراؤه قبل وقوعها للوقاية منها.

**البند10:** تقود المؤسسة باحترام التسلسل الهرمي لضوابط السيطرة على الأخطار، حتى و إن كانت مكلفة، حيث تتعهد المؤسسة الأم بسداد تكاليفها.

**البند11:** تقوم المؤسسة بتسجيل نتائج إدارة الأخطار في شكل تقارير، كما تحتفظ بكل الوثائق الخاصة بها و التي يتم تحديثها بصفة دائمة، عند حدوث أي تعديلات و تغييرات.

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة حصول المؤسسة على نسبة التطبيق (31.8%) لمتطلب تحديد المخاطر، تقييم الأخطار و السيطرة عليها، و تعكس هذه النتيجة عدم استيفاء هذا المتطلب أغلب ضوابط المواصفة بسبب ما يلي (حسب ترتيب البنود): تركيز المؤسسة على تقييم بعض الأنشطة الروتينية فقط، عدم تقييم الأخطار المرتبطة بالمقاولين و الزوار، عدم تقييم العوامل الإنسانية، عدم تقييم كل الأخطار التي تؤثر على الجوار (تم دراسة غاز واحد فقط هو SO3)، عدم تقييم الأخطار الخارجية التي تؤثر على المؤسسة، عدم استيفاء بعض متطلبات البند السادس بسبب أن عملية تقييم الأخطار في هذه المرحلة، كانت تركز على تقييم أخطار منصب العمل فقط دون أخطار العملية، عدم تقييم الأخطار المصاحبة للتعديلات التي حدثت في المؤسسة، عدم مراعاة كل الاشتراطات القانونية لعدم توفر اليقظة القانونية، و مما يفسر كذلك هذه النتائج أن عملية تقييم الأخطار في هذه المرحلة كانت كرد فعل بعد وقوع الحوادث للبحث عن أسبابها و ليس كعملية وقائية، و هي مبادرة من مسؤول السلامة، لم تكن قائمة على سيرورة (procédure) محددة، كما هو الحال في نظام اوساس 18001، كذلك المؤسسة في هذه المرحلة لم تكن تراعي دائما الترتيب الهرمي لضوابط السيطرة، بسبب أن الضوابط في أعلى الهرم مكلفة فيديل الاستبدال الكلي لآلة خطيرة تتم بعض التعديلات عليها فقط، أما الاحتفاظ بالنتائج و الوثائق فقد كان بشكل جزئي.

**ج- مرحلة أناد:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة حصول المؤسسة على فجوة كاملة (100%) لمتطلب تحديد المخاطر تقييم الأخطار و السيطرة عليها ، وهذا راجع أساسا لعدم وجود أي إجراءات تخص هذا المتطلب في هذه الفترة.

## 2-2- المتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى: يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص للمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى.

### جدول رقم (4): قائمة الفحص للمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أوساس 18001، أوساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:  
**أ- مرحلة هنكل بعد المواصفة:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على

رقم البند	مستوى التطبيق					
	مرحلة		هنكل قبل		هنكل	
	أنا	ب	أنا	ب	أنا	ب
	المتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى					
1		X		X		
2				X		X
3				X		X
	معدل التطبيق					
	0.33		1		2	
	نسبة التطبيق (%)		50		100	
	حجم الفجوة: (%)		50		0	
	83.4					

نسبة تطبيق كاملة (100%) للمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى، وهذا راجع إلى استيفائهما كل ضوابط المواصفة كما يلي:

**البند1:** تقوم المؤسسة بتحديد و توفير المتطلبات القانونية و تحديثها بصفة دائمة، من خلال التعاقد السنوي مع مكتب معتمد من طرف الدولة لإعداد اليقظة القانونية، حيث يقوم بالتحري عن القوانين المطبقة في المؤسسة، تم يقوم بإعداد جدول يضم كل قوانين السلامة و الصحة المهنية الواردة في التشريع الجزائري، مع توضيح ما هو مطبق و غير مطبق منها في المؤسسة وفي حال صدور أي قوانين جديدة، يقوم المكتب بإرسالها مباشرة لمسؤول SHEQ، و يتم الاحتفاظ بكل هذه الوثائق.

**البند2:** المتطلبات الأخرى، تقوم المؤسسة الأم بتوفيرها و تحديثها و إرسالها للمؤسسة، و من أمثلتها: معدل الغبار، حيث تلتزم هنكل بالمعيار الأوروبي الذي ينص على عدم تجاوز قيمة 1مغ/م<sup>3</sup> من الهواء، و تقوم المؤسسة بالاحتفاظ بكل وثائق هذه المتطلبات.

**البند3:** تقوم المؤسسة بإعلام كل أفراد المؤسسة والجهات المعنية بالمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى، حيث يعقد مسؤول SHEQ اجتماع مع رؤساء الإدارات، و يقوم بإعطاء كل مدير القوانين والمتطلبات الأخرى التي تخص إدارته فقط، و يتم إمضاء وثيقة اجتماع كدليل على التزام كل الأطراف بهذه المتطلبات، نفس العملية تكرر بين رؤساء الإدارات و المصالح، حتى يتم إعلام كل الأشخاص المعنيين، أما العمال بالإضافة إلى حصولهم على قانون العمل الداخلي للمؤسسة، تقدم لهم شروحات شفوية حول هذه المتطلبات، بلغة بسيطة و مفهومة.

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تُؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (50%) للمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى، وهذا راجع إلى عدم استيفائهما جزءا من بنود المواصفة، بسبب أن المؤسسة في هذه المرحلة كانت تغفل عن تطبيق بعض المتطلبات القانونية لعدم امتلاكها اليقظة القانونية، في حين أن المتطلبات الأخرى كانت محددة من طرف المؤسسة الأم و المتمثلة في الالتزام بحدود معينة للإنزيمات و الغبار، كما لم تقم المؤسسة بإعلام كل الجهات المعنية بهذه المتطلبات، فقد كانت مقتصرة على مسؤول SHEQ، و رؤساء الإدارات الرئيسية .

**ج- مرحلة أناد:** في هذه المرحلة حصلت المؤسسة على فجوة بمقدار (83.4%) للمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى، حيث كانت تصل إلى المؤسسة نسخ من الجريدة الرسمية الجزائرية من فترة زمنية لأخرى، لكنها تبقى في رفوف و أدراج مكتب المدير العام، و لا يتم تحديد و توفير القوانين الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية إلا البعض منها، عند مطالبة النقابة بتطبيقها كما لا يتم إعلام الجهات المهنية بها، أما المتطلبات الأخرى فلم تكن المؤسسة ملتزمة بأي منها.

### 3-2-3- متطلب الأهداف و البرامج: يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب الأهداف و البرامج.

#### جدول رقم(5): قائمة الفحص لمتطلب الأهداف و البرامج

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أوساس 18001، أوساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

رقم البند	مستوى التطبيق									
	مرحلة			هنكل قبل			هنكل بعد			
	أنا	ب	ج	أنا	ب	ج	أنا	ب	ج	
	متطلب: الأهداف و البرامج									
1	X			X						
2	X			X						
3	X			X						
4	X			X						
	معدل التطبيق			1			2			
	نسبة التطبيق (%)			50			100			
	حجم الفجوة: (%)			87.5			0			

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:  
 أ- **مرحلة هنكل بعد المواصفة:** توضح نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلبات الأهداف و البرامج، وهذا راجع إلى استيفائه كل بنود المواصفة كما يلي:

**البند 1:** بعد تقييم كل الأخطار الموجودة في المؤسسة يتم وضع الأهداف التفصيلية الخاصة بكل إدارة و مصلحة، و التي تحقق في مجملها الأهداف العامة للسلامة و الصحة الموجودة في سياسة المؤسسة، كما تقوم كل إدارة و مصلحة بكتابة هذه الأهداف في لوح الإعلان الخاص بها و تعمل على إيصالها و توضيحها لكل العمال التابعين لها، و من أمثلة هذه الأهداف: تحقيق معدل تكرار حوادث عمل يساوي الصفر، إجراء 70 دورية سلامة في الشهر.

**البند 2:** تحدد الأهداف بناء على نتائج تقييم الأخطار و هي متوافقة مع سياسة السلامة و الصحة المهنية للمؤسسة، و المتطلبات القانونية و قابلة للقياس، كما تم توضيحه في البند السابق.

**البند 3:** بعد تقييم الأخطار و تحديد الأهداف، يتم تحديد البرامج العلاجية و الوقائية المناسبة.

**البند 4:** تستوفي البرامج الشروط التي حددتها المواصفة من حيث تحديد المسؤولية و السلطة و كذا التوقيتات و الوسائل اللازمة لتنفيذها، كما يتم تحديد تاريخ لمراجعتها من طرف الإدارة و مسؤول النظام.



مستوى التطبيق			رقم البند
هناك بعد	هناك قبل	مرحلة	
هناك بعد			متطلب: الموارد، الأدوار، المسؤوليات والسلطات
هناك بعد			دور إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة (OHSAS18001) في التطبيق، من حوادث العمل دراسة حالة مؤسسة مواصفة
هناك بعد			هناك-الجزائر(فرع شلفوم العبد)

كل البنود السابقة تتضح من خلال الملحق رقم(2) الذي يمثل الأهداف و البرامج الخاصة بسنة 2013/2012.

ب- **مرحلة هناك قبل المواصفة:**تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق(50%) لمتطلب الأهداف والبرامج، وهذا راجع إلى عدم استيفائه جزءا من ضوابط المواصفة، حيث: لم تكن للإدارات و المصالح أهداف خاصة بها وإنما توجد أهداف عامة فقط للسلامة و الصحة المهنية، تنحصر في تخفيض معدل الحوادث و تحسين ظروف العمل، في حين كان قياسها منصب على بعض الأهداف فقط كمعدل الحوادث، معدل الغبار، أما البرامج فقد كانت علاجية فقط كرد فعل على وقوع الحادث، ولا تستوفي كل الضوابط و خاصة من حيث توفير وسائل تحقيقها و مراجعتها.

ج- **مرحلة أناد:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة بمقدار(87.5%) لمتطلب الأهداف والبرامج وهذا راجع إلى عدم استيفائه أغلب ضوابط المواصفة، حيث: لم تكن للمؤسسة في هذه المرحلة أهداف في مجال السلامة و الصحة المهنية، أما البرامج فكانت في شكل بعض الإجراءات التقنية، الصيانة و إرشادات بسيطة للعمال ولم تكن مبنية على أساس تقييم الأخطار، مما كان يحد من فعاليتها.

3- **التطبيق والتشغيل:**يعتمد تقييم متطلب التطبيق والتشغيل، على تقييم تطبيق المتطلبات الخاصة به كما يلي:

3-1 **متطلب الموارد، الأدوار، المسؤوليات و السلطات:**يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب الموارد، الأدوار المسؤوليات والسلطات.

**جدول رقم(6): قائمة الفحص لمتطلب الموارد، الأدوار، المسؤوليات والسلطات**

مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر
X			X				X		يجب على الإدارة العليا توفير الموارد الضرورية اللازمة لتأسيس وتنفيذ و صيانة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية
X			X				X		على الإدارة العليا تحديد و توثيق: الأدوار، المسؤوليات و السلطات و إعلام المعنيين بها.
X				-			-		يجب تحديد عضو من الإدارة العليا (مسؤول النظام) تسند إليه مسؤولية تأسيس نظام السلامة والصحة المهنية وتنفيذه وصيانتها، ويجب تعريف جميع العاملين به
	2		1				0		معدل التطبيق
	100		50				0		نسبة التطبيق (%)
	0		50				100		حجم الفجوة: (%)

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أساس 18001، أساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:  
**أ- مرحلة هنكل بعد المواصفة:** توضح نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب الموارد، الأدوار، المسؤوليات والسلطات، وهذا راجع إلى استيفائه كل بنود المواصفة كما يلي:

**البند 1:** تقوم المؤسسة بإعداد الميزانية التقديرية، للموارد اللازمة لتنفيذ الأهداف و البرامج المخططة، وفي حالة عدم كفاية مواردها الخاصة، ترسل طلبا للمؤسسة الأم، مرفقا بدراسة تفصيلية للميزانية التقديرية، لتتكفل بما يلزم من الموارد.

**البند 2:** فيما يخص هذا البند، قامت إدارة الموارد البشرية و إدارة السلامة و الصحة المهنية في سنة 2012، بوصف وظائف المؤسسة (job description)، مع دمج بعد السلامة و الصحة المهنية فيها، حيث تتضمن وثيقة الوصف: مسمى الوظيفة واجباتها، مسؤولياتها، الظروف و المخاطر التي تؤدي فيها، سلطات و مؤهلات شاغلها، الأدوات المستخدمة فيها، سلوكيات العمل و معايير الأداء، و بالتالي وصف الوظائف يحدد بطريقة موثقة أدوار، مسؤوليات و سلطات كل فرد، و يتم إعلام كل مدير في المؤسسة، بوثيقة وصف وظيفته، ليطلع عليها يوقع فيها، كتعهد منه بالالتزام بالحفاظ على صحة و سلامة كل الأفراد التابعين له إلى جانب باقي مسؤولياته، أما العمال فلا تسلم لهم هذه الوثائق، بل يتم إجراء دورات تدريبية و تحسيسية لهم لشرح أدوارهم ومسؤولياتهم، و تحتفظ المؤسسة بنسخ الكترونية لوثائق وصف الوظائف في نظام التوثيق الإلكتروني و نسخ ورقية لدى مدير الموارد البشرية، و كل الإدارات و المصالح تستلم النسخ الورقية الخاصة بها.

**البند 3:** تم في هذه المرحلة تعيين مسؤول إدارة السلامة و الصحة و البيئة و الجودة (SHEQ) "كمسؤول للنظام" من طرف المديرية العامة لهنكل-الجزائر، تسند إليه مسؤولية تأسيس نظام

إدارة السلامة و الصحة المهنية، تنفيذه وصيانته، وتم تعريف جميع العاملين به بشكل رسمي،

رقم البند	مستوى التطبيق
--------------	---------------

كما تم تعليق ملصقات في كل المواقع الإدارية و التشغيلية للمؤسسة للتعريف به.

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تُؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (50%) لمتطلب الموارد، الأدوار، المسؤوليات والسلطات، وهذا راجع إلى عدم استيفائه العديد من ضوابط المواصفة؛ فلم تكن المؤسسة في هذه المرحلة توفر كل ما يلزم من الموارد لتحسين إدارة السلامة و الصحة المهنية، لأن تركيزها كان على متطلبات الجودة والبيئة أما فيما يخص تحديد و توثيق الأدوار، المسؤوليات و السلطات و إعلام المعنيين بها، فقد تأسست في هذه المرحلة إدارة السلامة و الصحة و البيئة و الجودة (SHEQ)، و بالتالي كان تحديد المسؤوليات و المهام من خلال الهيكل التنظيمي لهذه الإدارة، و لم يكن هناك وصف للوظائف ولا تعهد للمسؤولين بالالتزام بالسلامة و الصحة المهنية، وبالنسبة لتحديد مسؤول النظام فهذا البند يخص المواصفة اوساس 18001 فقط، لذا لا يتم إدراجه في حساب معدل التطبيق.

**ج- مرحلة أناد:** تُؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة كاملة (100%) لمتطلب الموارد الأدوار المسئوليات والسلطات، وهذا راجع إلى عدم استيفاء المتطلب كل بنود المواصفة؛ فلم تكن هناك إدارة مستقلة تهتم بأمر السلامة و الصحة المهنية، فقد كانت مجرد مصلحة بسيطة تهتم بالأمن أكثر من اهتمامها بمجال السلامة و الصحة المهنية وبالتالي لم تكن تعمل على توفير الميزانيات اللازمة و لا تحديد و توثيق الأدوار، المسؤوليات و السلطات الخاصة بهذا المجال .

**3-2- متطلب الكفاءة، التدريب والتوعية:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب الكفاءة، التدريب و التوعية.

جدول رقم(7): قائمة الفحص لمتطلب المقدرة، التدريب و التوعية

هناكل بعد المواصفة			هناكل قبل المواصفة			مرحلة أناد			
✓	✗		✓	✗		✓	✗		
X					X			X	1
يجب تحديد و توثيق مستوى الكفاءة المطلوبة و الفعلية لانجاز الوظائف الموجودة بالمنظمة و تصحيح الانحرافات الناتجة .									
X				X				X	2
يجب توفير التدريب اللازم للأفراد الذين يعملون تحت سيطرة المؤسسة، بما في ذلك المقاولين والموظفين المؤقتين، و تقييم فعاليته و الاحتفاظ بالوثائق و السجلات الدالة على ذلك.									
X				X				X	3
يجب توعية أفراد المؤسسة بالأخطار الناتجة عن تصرفاتهم غير السليمة، مزايا مساهمتهم في تحسين أداء السلامة و الصحة، عقوبات مخالفتهم تعليمات السلامة و الصحة، كما يجب على المؤسسة توفير برامج توعية للمتقاعدين و العمال									
2			1			0.33			معدل التطبيق
100			50			16.6			نسبة التطبيق (%)
0			50			83.4			حجم الفجوة: (%)

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أساس 18001، أساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.  
من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:

أ- **مرحلة هنكل بعد المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب الكفاءة، التدريب و التوعية ، و هذا راجع إلى استيفائه كل بنود المواصفة كما يلي:

**البند 1:** تقوم المؤسسة بتحديد مستوى الكفاءة المطلوبة لانجاز الوظائف من خلال وصف الوظائف، في حين تحدد مستوى الكفاءة الفعلية لأفراد المؤسسة بما فيهم العمال المؤقتين، عن طريق نظام تقييم الأداء، و الانحرافات المترتبة تصححها عن طريق تدريب و توعية الأفراد، كما تقوم بالاحتفاظ بجميع الوثائق الدالة على هذه الإجراءات.

**البند 2:** من أجل الحصول على شهادة أو ساس 18001، قامت المؤسسة خلال الفترة (2010-2012) بتدريب جميع الأفراد الذين يعملون تحت سيطرتها من عمال دائمين، مؤقتين و مقاولين متعاقدين، و لاستمرارية مستوى الكفاءة المطلوبة لدى هؤلاء الأفراد، تقوم المؤسسة بتحديد احتياجاتهم التدريبية في نهاية كل سنة، من خلال عقد اجتماع خاص بالتدريب يأخذ بالاعتبار المخاطر الموجودة في المؤسسة و متطلبات نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية، و على أساسه يتم إعداد الدورات التدريبية التي تنقسم إلى نوعين: تدريب خارجي يخص الهيئة الإدارية و تدريب داخلي يخص العمال، و يتم تقييم التدريب عن طريق توزيع استبيانات للمتدربين بعد انتهاء الدورة مباشرة، بالإضافة إلى التقييم بعد الالتحاق بمنصب العمل من طرف المشرف المباشر، وإدراج هذا التقييم ضمن وثيقة ممضاة من طرف المشرف، و في حالة التقييم السلبي يتم إعادة تدريب العامل، كما تقوم المؤسسة بالاحتفاظ بكل الوثائق و السجلات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية و التدريب و تقييمه.

**البند 3:** تقوم المؤسسة بتقديم شروحات للعمال حول مخاطر العمل في المؤسسة و طرق الوقاية منها، و تستعين في ذلك بالملصقات، عروض الفيديو و غيرها من وسائل الاتصال، التي تستعمل معها لغة بسيطة و مفهومة من طرف الجميع، كما تقوم بتوعيتهم بالأخطار الناتجة عن تصرفاتهم غير السليمة، فعلى سبيل المثال في سنة 2011 قام مدير (SHEQ) بتكبير صورة بحجم (2م/2م) لأصبع مقصوص، و علقها على جدران المصالح الإنتاجية و على الآلات، حيث كان لها أثر كبير على وعي العمال؛ فرؤيتهم اليومية لها رسخت بذهنهم فكرة احتمال تعرضهم للحوادث في حال عدم احترامهم تعليمات السلامة.

من الحملات التحسيسية المهمة التي يقوم بها مجمع هنكل مع جميع فروع في العالم ما يسمى "بالدروس المستفادة (retour expériences)"، فعند وقوع حادث في أي فرع من المجمع، يقوم مسؤول السلامة في المؤسسة الأم بإعداد تقرير حول أسبابه و نتائجه مع تقديم صور للحادث، و يرسله لكل الفروع، حيث يلزم المسؤولين في كل فرع، الاستفادة من نتائج هذا الحادث و عدم وقوع حادث مشابه له، من خلال اتخاذ الإجراءات التصحيحية و الوقائية اللازمة في حال وجود أسباب مشابهة لأسباب هذا الحادث في مؤسساتهم.

تقوم المؤسسة بتوعية العمال بالمزايا المترتبة عن مساهمتهم في تحسين أداء السلامة و الصحة المهنية، و من بين هذه

المزايا، حصول جميع المدراء و العمال على مكافأة تقدر بـ 8% من الأجر الأساسي في الشهر الذي لا تقع فيه حوادث العمل (صفر حادث)، وفي حال وقوع حادث على الأقل، يحرم الجميع من هذه المكافأة في ذلك الشهر، هذا التحفيز أثر بشكل كبير في تحسين سلوكيات المسؤولين و العمال في مجال السلامة و الصحة المهنية، كذلك من بين التحفيزات المهمة، اقتراح كل شهر عامل من المواقع الأربعة لمؤسسة هنكل-الجزائر، يتميز بسلوكياته الإيجابية فيما يخص السلامة

والصحة المهنية، إذ يتم التعريف به، نشر صورته، الثناء عليه، تعليق وسام له ومنحه شهادة

مستوى التطبيق	ر
---------------	---

رمزية و شيك بمبلغ مئة ألف دينار جزائري، أما العقوبات فيتم توعية كل العمال بها في حالة مخالفتهم تعليمات السلامة و الصحة المهنية و ذلك وفقا للقانون الداخلي للمؤسسة.  
إضافة إلى توعية العمال، تقوم المؤسسة كذلك بتوفير برامج توعية للمقاولين، المتعاقدين و الزوار، من خلال إعطائهم التوصيات العامة حول السلامة والأمن ( كالتدخين ، ممرات الهروب، المخاطر، ...).

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (50%) لمتطلب الكفاءة، التدريب و التوعية ، و هذا راجع إلى عدم استيفائه كل ما نصت عليه المواصفة؛ فعدم وجود وصف الوظائف الذي يدمج بعد السلامة و الصحة المهنية في هذه المرحلة، ينتج عنه عدم تطبيق البند الأول، كذلك التدريب في هذه المرحلة لم يكن يشمل كل أفراد المؤسسة، كما أنه لم يكن يأخذ بالاعتبار كل المخاطر الموجودة، أما التوعية فكانت تركز على توعية العمال بالمخاطر و العقوبات أما المزايا و التحفيز لم تكن موجودة، كذلك لم تكن تتوفر برامج توعية كافية للمتقدين و الزوار.

**مرحلة أناد:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة بمقدار (83.4%) لمتطلب الكفاءة، التدريب و التوعية و هذا راجع إلى عدم استيفائه اغلب بنود المواصفة؛ فلم تكن المؤسسة تهتم بتحديد مستوى الكفاءة المطلوبة ولا الفعلية و لا بالتدريب في مجال السلامة و الصحة المهنية، أما التوعية فكانت مقتصرة على بعض الملصقات و الإرشادات الخاصة بلباس العمل.

**3-3- الاتصالات، المشاركة و المشورة:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب الاتصالات، المشاركة و المشورة.

جدول رقم(8): قائمة الفحص لمتطلب الاتصالات، المشاركة و المشورة

مرحلة أناد	هنكل قبل المواصر			هنكل بعد		
	م	ن	م	م	ن	م
1	X			X		
2		X		X		
3			X	X		
4			X		X	
5	X			X		
6			X		X	
			X		X	
معدل التطبيق			0.28		1.14	2
نسبة التطبيق (%)			14.28		57.14	100
حجم الفجوة: (%)			85.72		42.86	0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أساس 18001، أساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:

أ- **مرحلة هنكل بعد المواصفة:** توضح نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب الاتصالات، المشاركة و المشورة ، وهذا راجع إلى استيفائه كل بنود المواصفة كما يلي:

**البند 1:** انطلاقا من الاعتبار الذي توليه الإدارة العليا لمجال السلامة و الصحة المهنية فهي تعطي مسؤول السلامة كامل الصلاحيات للتواصل مع كل الإدارات و المصالح و العمال، كذلك امتلاك المؤسسة هيكل تنظيمي مصفوفي يساعد على إيصال كل معلومات السلامة و الصحة المهنية، كما تمتلك المؤسسة في هذا المجال العديد من وسائل الاتصال الشفهية و الكتابية؛ كالاتماعات، دوريات السلامة، المقابلات، لوح الإعلانات، البريد الإلكتروني، التقارير، الملصقات، شبكة الانترنت (intranet)، عروض الفيديو، المحاضرات، شاشات كبيرة (في الإدارة، المطعم، مصلحة التعليل) تقدم فيها عروض وتوجيهات خاصة بالسلامة و الصحة و غيرها من الوسائل.

**البند 2:** توجد قنوات اتصال مع المتعاملين الخارجيين (مقاولين، زوار، ...) من خلال توعيتهم إعطائهم التوصيات العامة حول السلامة والأمن ( التدخين ، ممرات الهروب، المخاطر، ...)

**البند 3:** يوجد نظام خاص للرد على المراسلات الخارجية والاحتفاظ بكل الوثائق الخاصة بها.

**البند 4:** تهتم المؤسسة بإشراك كل العمال في تحديد المخاطر و تقييم الأخطار و تحديد ضوابط السيطرة عليها، باعتبار أن العمال أكثر المحتمكين ببيئة العمل ويمكنهم التعرف أكثر على

المخاطر الممكنة ، وفي هذا الصدد يتم أخذ رأي جميع فرق العمل (ثلاث فرق لان نظام العمل

رقم	مستوى التطبيق
-----	---------------

بثلاث ورديات 8x3)، التي تتداول على نفس مكان العمل لرفع مستوى المشاركات و الآراء.  
**البند5:** يتم مشاركة العمال في التحقيق في حوادث العمل من خلال مع التحقيق مع الشهود و كتابة تقرير الحادث، أما لتحليل الحادث، يتم تشكيل فريق من مسؤول السلامة و رئيس المصلحة التي وقع فيها الحادث و عاملين و الضحية، لدراسة الكيفية التي وقع بها الحادث و التوصل إلى أسبابه الحقيقية.

**البند6:** يتم فتح المجال للعمال لتقديم آرائهم عند إجراء أي تعديلات في المؤسسة تمس عوامل السلامة والصحة المهنية، فمثلا

عند شراء عينة من معدات الوقاية الشخصية يتم تجربتها من طرف العمال وإبداء رأيهم فيها، وبالتالي هم يشاركون في اختيارها، كذلك توفر المؤسسة للعمال صناديق شفافة تحمل شعار " رأيك يهمنا" يتم تقديم شروحات حولها في الحصص التحسيسية، فكل عامل لديه فكرة معينة لتحسين السلامة والصحة المهنية يضعها في هذا الصندوق، وفي نهاية كل شهر يتم فتحه بحضور مدير المؤسسة ومسئول (SHEQ) وممثل العمال، ويتم دراسة وتطبيق الاقتراحات القابلة للتنفيذ، في حين يتم شرح أسباب عدم تطبيق الاقتراحات المتبقية في الحملات التحسيسية لهدف الحفاظ على استمرارية المشاركة.

**البند7:** يتم مشورة المقاولين والجهات الخارجية كلما كانت تعديلات في المؤسسة تمس أمنهم وسلامتهم كتعديلات في إجراءات الطوارئ وغيرها.

**ب- مرحلة هنكل بعد المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (57.14%) لمتطلب الاتصالات، المشاركة و المشورة، وهذا راجع إلى عدم استيفائه العديد من ضوابط المواصفة كما يلي: إن إنشاء إدارة السلامة و الصحة و البيئة و الجودة (SHEQ)، في هذه المرحلة حدد العديد من خطوط الاتصال، غير أن وسائل الاتصال كانت غير كافية لتوصيل معلومات السلامة و الصحة و تغيير ثقافة السلامة لدى أفراد المؤسسة، كذلك مشاركة العمال في أمور السلامة و الصحة كانت محدودة، فلم تكن بنفس الأهمية بعد تطبيق المواصفة، أما إجراءات مشورة المقاولين و الجهات الخارجية لم تكن موجودة.

**ج- مرحلة أناد:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة بمقدار (85.72%) لمتطلب الاتصالات المشاركة و المشورة، بسبب عدم استيفائه اغلب بنود المواصفة، فوجود مصلحة بسيطة للأمن في هذه المرحلة، لا يكفي لتحديد خطوط الاتصال اللازمة لإيصال معلومات السلامة و الصحة لكل الأفراد و المتعاملين مع المؤسسة، أما وسائل الاتصال فكانت محدودة جدا و محصورة في بعض الملصقات و التعليمات، أما مشاركة العمال فكانت ضعيفة، من خلال استجواب الشهود في التحقيق في الحوادث.

**3-4- التوثيق:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب التوثيق.



رقم البناء	مرحلة						هنكل					
	أنا		قبل		بعد		أنا		قبل		بعد	
1			X				X					X
2							X					X
	معدل التطبيق						2					
	نسبة التطبيق (%)						100					
	حجم الفجوة: (%)						0					

جدول رقم(9): قائمة الفحص لمتطلب التوثيق.

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أساس 18001، أساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.  
من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:

**أ- مرحلة هنكل بعد المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب التوثيق، وهذا راجع إلى استيفائه كل بنود المواصفة؛ حيث تقوم المؤسسة بتوثيق كل متطلبات نظام السلامة و الصحة المهنية بما يتلاءم مع أخطار المؤسسة و خصائصها، و تحتفظ بالمستندات في نظام التوثيق الإلكتروني و الورقي، أما السجلات فتحفظ بتلك التي ينص عليها القانون الجزائري و التي تحددها المواصفة.(انظر المواصفة18002).

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (50%) لمتطلب التوثيق، وهذا راجع إلى استيفائه الجزئي لبنود المواصفة؛ حيث لا يتم توثيق كل متطلبات النظام و لا تحتفظ بكل الوثائق المرتبطة بالسلامة و الصحة المهنية، ناهيك على عدم توافرها مع كل المخاطر الممكنة و الموجودة.

**ج- مرحلة أنا:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة بمقدار (75%) لمتطلب التوثيق، وهذا راجع لاحتفاظ المؤسسة بالسجلات التي يفرضها القانون فقط، كسجل الحوادث و الأمراض المهنية، و عدم اهتمامها بالتوثيق.

**3-5- ضبط الوثائق:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب ضبط الوثائق.

جدول رقم(10): قائمة الفحص لمتطلب ضبط الوثائق

رقم البند	ضبط الوثائق			مرحلة أداء			هيكل قبل المواصفة		
	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق	مستوى التطبيق
1	x								x
	2			0			0		
	100			0			0		
	0			100			100		

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أوساس 18001، أوساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

تؤشر نتائج الجدول في مرحلة هيكل بعد المواصفة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب ضبط الوثائق، وهذا راجع إلى وجود إجراءات بالمؤسسة تأخذ بكل الضوابط التي حددتها المواصفة، أما في باقي المراحل حصلت المؤسسة على فجوة كاملة بسبب عدم وجود هذه الإجراءات.

**3-6- ضبط التشغيل:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب ضبط التشغيل.

**جدول رقم(11): قائمة الفحص لمتطلب ضبط التشغيل.**

رقم البند	متطلب: ضبط التشغيل			مرحلة أتاد	هنكل قبل المواصفة	هنكل بعد المواصفة
	مستوى التطبيق	مرحلة	مستوى التطبيق			
1	يجب تخطيط و تنفيذ ضوابط لكل العمليات والأنشطة المرتبطة بمصادر الخطر وبالتغيرات التي تحدث.	X	أتم	X	المواصفة	X
2	يجب تخطيط وتنفيذ ضوابط حاکمة للمنتجات والمعدات والخدمات التي تستخدمها.	X		X		X
3	يجب تخطيط وتنفيذ ضوابط حاکمة للمقاولين والمتعهدين والمنفذ الآخرون لسنة العمل.	X		X		X
	معدل التطبيق		0		0	2
	نسبة التطبيق (%)		0		0	100

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أواساس18001، أواساس18002 وإجابات مسؤول النظام .

تؤشر نتائج الجدول حصول المؤسسة في مرحلة هنكل بعد المواصفة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب ضبط التشغيل، وهذا راجع إلى استيفاء المتطلب كل بنود المواصفة كما يلي:

**البند1:** وجود ضوابط لكل العمليات والأنشطة المرتبطة بمصادر الخطر، مثل تعليمات السلامة وكذلك توجد ضوابط لإعادة تقييم الأخطار في حال حدوث تغييرات و تعديلات في المؤسسة.

**البند2:** تقوم المؤسسة بإلزام الممون بمعايير محددة للسلامة في المنتجات والمعدات التي يقدمها، مع تقديم وثائق تثبت ذلك.

**البند3:** تقوم المؤسسة بوضع تعليمات السلامة لكل المتعاملين معها من مقاولين، متعاقدين و زائرين.

أما في المراحل الأخرى تم حصول المؤسسة على فجة كاملة لمتطلب ضبط التشغيل بسبب الغياب التام لأي إجراءات تخصه.

**3-7- متطلب الاستعداد و الاستجابة للطوارئ:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب الاستعداد و الاستجابة للطوارئ.

**جدول رقم(12): قائمة الفحص لمتطلب الاستعداد و الاستجابة للطوارئ**

متطلب: الاستعداد و الاستجابة للطوارئ									
رقم	مطلب	مطلب	مطلب	مطلب	مطلب	مطلب	مطلب	مطلب	مطلب
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
X			X			X			
	X			X			X		
X				X				X	
1.66	0	0							
83.33	0	0							
16.67	100	100							

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أساس 18001، أساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

تم التوصل إلى حصول المؤسسة في مرحلة هنكل بعد المواصفة على نسبة تطبيق (83.33%) لمتطلب الطوارئ وهذا راجع إلى استيفائه أغلب بنود المواصفة كما يلي:

**البند 1:** تمتلك المؤسسة إجراءات موثقة لتحديد حالات الطوارئ المحتملة، و الاستعداد و الاستجابة لمواجهتها ( مخارج النجدة، طفايات الحريق، توزيع المسؤوليات،...)، كما يتم تكوين كل الإطارات والعمال على حالات الطوارئ.

**البند 2:** تقوم المؤسسة بإجراء تمارين الحريق، تمارين الانفجار و التلوث بمواد خطيرة، بحضور خدمات الطوارئ، غير أن استجابة العمال و المدراء للتمارين لازالت ناقصة نوعا ما.

**البند 3:** ، تقوم المؤسسة بمراجعة إجراءات الطوارئ عند حدوث أي تغييرات، مثلا : عند خروج بعض العمال للتقاعد يتم حذف أسمائهم من المخططات و تعويضهم بعمال جدد، مع تكوينهم في هذا المجال.

في حين تم حصول المؤسسة على فجوة كاملة لهذا المتطلب في باقي المراحل بسبب غياب الإجراءات الخاصة به.

**4- التحقق:** يعتمد تقييم متطلب التحقق، على تقييم تطبيق المتطلبات الخاصة به كما يلي:

**4-1- مراقبة و قياس كفاءة الأداء:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب مراقبة و قياس كفاءة الأداء.

**جدول رقم(13): قائمة الفحص لمتطلب مراقبة و قياس كفاءة الأداء**

البنـد	متطلب: مراقبة و قياس كفاءة الأداء								
	هنكل بعد المواصـد			هنكل قبل المواصفة			مرحلة أناد		
	م	ق	ب	م	ق	ب	م	ق	ب
1	X			X				X	
2	X			X				X	
3	X			X			X		
	2			1			0		
	100			50			16.66		
	0			50			83.34		
	معدل التطبيق								
	نسبة التطبيق (%)								
	حجم الفجوة: (%)								

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أوساس 18001، أوساس 18002 وإجابات مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي:

**أ- مرحلة هنكل بعد المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لمتطلب مراقبة و قياس كفاءة الأداء، وهذا راجع إلى استيفائه كل الضوابط التي حددتها المواصفة، كما يلي توضيحه:

**البند 1:** تستعمل المؤسسة عدة مقاييس للمراقبة المتواصلة و أهمها: دوريات السلامة و تفتيش السلامة، حيث يتم رقابة إجراءات العمل، التزام الأفراد بطرق العمل السليمة، إرتداء وسائل الوقاية الشخصية، فحص مواقع العمل و التجهيزات و فحص طفايات الحريق، مخارج النجدة، المصاعد، أجهزة الضغط و غيرها، كما تقوم المؤسسة بالقياسات البيئية لتجنب الانحراف عن المعايير التي تلتزم بها، كقياس الضوضاء، الغبار، الأوزيمات و قياسات المحيط الجوي، كما يتم عقد اجتماعات السلامة في نهاية كل شهر لمراقبة مدى تحقق الأهداف المبرمجة.

**البند 2:** تستعمل مؤسسة هنكل في المراقبة التفاعلية- كما سبق شرحها في الجانب النظري- عدة مؤشرات من أهمها: معدل الحوادث و الأمراض.

**البند 3:** تحتفظ المؤسسة بكل وثائق الرقابة و القياسات، سواء المستندات أو السجلات .

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (50%) وهذا راجع إلى عدم استيفاء متطلب مراقبة و قياس كفاءة الأداء كل الضوابط التي حددتها المواصفة؛ و يرجع ذلك إلى عدم كفاية المراقبة المتواصلة، فبالرغم من وجود بعض القياسات البيئية و مراقبة التجهيزات، و مواقع العمل، لم تقم المؤسسة بالمراقبة المستمرة لسلوكيات الأفراد، أما الرقابة التفاعلية فكانت تعتمد عليها بشكل أكبر من خلال قياس معدلات الحوادث، كما أنها لم تكن تحتفظ بكل الوثائق المترتبة عن هذا المتطلب.

**ج- مرحلة أناد:** تُوشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة بنسبة (83.34%) وهذا راجع ، لعدم الاهتمام بمراقبة السلامة و الصحة المهنية بشكل عام، و كان الاهتمام فقط بتسجيل معدلات الحوادث، والاحتفاظ بالسجلات الخاصة بها بحكم القانون لذا لا يمكن اعتبارها أداة للمراقبة التفاعلية في هذه المرحلة.

**2-4-تقييم المطابقة:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب تقييم المطابقة.

**جدول رقم(14): قائمة الفحص لمتطلب تقييم المطابقة**

**المصدر:** من إعداد الباحث بالاعتماد على: أوساس18001، أوساس18002 وإجابات مسؤول النظام.

تؤشر نتائج الجدول في مرحلة هنكل بعد المواصفة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (100%) لمتطلب تقييم المطابقة؛ وهذا راجع إلى التزام المؤسسة بمطابقة المتطلبات القانونية المطبقة في المؤسسة مع المتطلبات المتوفرة في القوانين الجزائرية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، و في حال وجود انحرافات تدرج ضمن البند (4-5-3-2) الخاص بحالة عدم المطابقة و اتخاذ الإجراء التصحيحي و الوقائي لها، في حين تتكفل المؤسسة الأم بتقييم مطابقة المتطلبات

رقم البند	متطلب:تقييم المطابقة									
	مستوى التطبيق			مرحلة			هنكل			
	هنكل بعد	هنكل قبل	مرحلة أناد	هنكل قبل	هنكل بعد	مرحلة أناد	هنكل قبل	هنكل بعد	مرحلة أناد	
1	X				X					يجب تأسيس و تنفيذ و صيانة إجراءات للتقييم الدوري لمدى المطابقة للمتطلبات القانونية و المتطلبات الأخرى و الاحتفاظ بالوثائق التي توضح نتائج التقييمات الدورية
	2		0		0			0		معدل التطبيق
	100		0		0			0		نسبة التطبيق (%)
	0		100		100			100		حجم الفجوة: (%)

الأخرى، أما باقي المراحل فيبين الجدول حصول المؤسسة على فجوة كاملة لهذا المتطلب بسبب عدم وجود أي إجراءات تخص هذه المطابقة.

**3-4- فحص أسباب الحوادث، وحالات عدم المطابقة ، والإجراء التصحيحي، والإجراء الوقائي:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب فحص أسباب الحوادث، وحالات عدم المطابقة ، والإجراء التصحيحي، والإجراء الوقائي.

**جدول رقم(15): قائمة الفحص لمتطلب فحص أسباب الحوادث، وحالات عدم المطابقة ، والإجراء التصحيحي، والوقائي**



بدراسة أسبابه المكتوبة في التقرير، وفي حال وجود أسباب مشابهة لها في مؤسساتهم، لا بد من

رقم	مستوى التطبيق
-----	---------------

اتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية اللازمة، هذه السياسة في مشاركة نتائج الحوادث لها أثر كبير في الوقاية من حوادث العمل -حسب رأي مسؤول النظام-  
**البند5:** تحتفظ المؤسسة بكل وثائق التحقيق والتحليل في حوادث العمل والإجراءات المتخذة لتصحيحها و الوقاية منها.

**البند6:** يخص هذا البند متطلب حالات عدم المطابقة والإجراء التصحيحي والإجراء الوقائي: تقوم المؤسسة بتسجيل كل حالات عدم المطابقة -كما سبق الإشارة لها في الجانب النظري- و اتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية اللازمة، والتي تسجل كذلك في نفس الجدول الذي يوضحه الملحق رقم(3) .

**ب- مرحلة هنكل قبل المواصفة:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (33.33%) فيما يخص هذا المتطلب، وهذا راجع إلى عدم استيفائه كل الضوابط التي حددتها المواصفة كما يلي: التركيز على التحقيق في الحادث دون تحليل أسبابه، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، وإهمال العديد من الإجراءات الوقائية، عدم إعلام كل العمال والمسؤولين عن الحادث، فقد كان يتم إعلام مسؤول SHEQ ومسؤول الإدارة التي وقع فيها الحادث فقط، الاحتفاظ بسجلات الحوادث و الأمراض و بعض المستندات فقط في متطلب التوثيق، و عدم وجود إجراءات تخص متطلب حالات عدم المطابقة والإجراء التصحيحي والوقائي.

**ج- مرحلة أناد:** تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على فجوة(83.34%) فيما يخص هذا المتطلب وهذا راجع إلى: اهتمام المؤسسة بتسجيل معدلات الحوادث من اجل تسليمها لمصلحة الضمان الاجتماعي وحصول المصاب على التعويض، بالإضافة إلى اتخاذ بعض الإجراءات التصحيحية، و إعلام مسؤول الأمن فقط بالحادث، أما باقي البنود فلم تكن تطبق.

**4-4- ضبط السجلات:** يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب ضبط السجلات.

جدول رقم(16): قائمة الفحص لمتطلب ضبط السجلات



رقم البند	متطلب: المراجعة الداخلية(التدقيق)	مرحلة أناد			هنتكل قبل المواصفة			هنتكل بعد المواصفة		
		مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة
1	يجب تأسيس وصيانة سجلات بالقدر الضروري لنظام المطابقة لمتطلبات نظام إدارة السلامة			x						x
	معدل التطبيق			1						2
	نسبة التطبيق (%)			50						100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أواساس18001، أواساس18002 وإجابات مسؤول النظام.

تؤشر نتائج الجدول في هذه المرحلة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (100%) فيما يخص هذا المتطلب في مرحلة هنتكل بعد المواصفة و هذا راجع إلى التزام المؤسسة ، بتأسيس و صيانة سجلات السلامة و الصحة المهنية، التي ينص عليها على القانون الجزائري و التي تحدد المواصفة، وهي خاضعة لكل الضوابط المطلوبة، أما في باقي المراحل فقد كانت المؤسسة تحتفظ بالسجلات القانونية فقط.

#### 4-5- المراجعة الداخلية(التدقيق): يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب المراجعة الداخلية. جدول رقم(17): قائمة الفحص لمتطلب المراجعة الداخلية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أواساس18001، أواساس18002 وإجابات مسؤول النظام .

رقم البند	متطلب: المراجعة الداخلية(التدقيق)	مرحلة أناد			هنتكل قبل المواصفة			هنتكل بعد المواصفة		
		مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	مطلبة	
1	يجب إجراء مراجعات داخلية لنظام إدارة السلامة والصحة على فترات مخططة و الاحتفاظ بالوثائق الخاصة بها.			x						x
2	يجب أن يكون اختيار المراجعين وإجراء المراجعات بما يؤمن ويؤكد الموضوعية والإنصاف (اللا تحيزية) في عملية المراجعة.			x						x
	معدل التطبيق			0						1.5
	نسبة التطبيق (%)			0						75
	حجم العجوة: (%)			100						25

تؤشر نتائج الجدول في مرحلة هنكل بعد المواصفة، حصول المؤسسة على نسبة تطبيق (75%) لمتطلب المراجعة الداخلية، حيث يتم مراجعة تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية مرة كل سنة، من قبل مدققين داخليين، تقوم الإدارة العليا باختيارهم من بين إدارات المؤسسة، غير انه يوجد انحراف في تطبيق هذا البند بسبب عدم كفاية قدرات المدققين الداخليين لهذه العملية، فالتدقيق يتطلب مهارات وكفاءات عالية، لذا عمدت المؤسسة إلى إعداد دورات تدريبية خارجية لهؤلاء المدققين، و يتم الاحتفاظ بتقارير التدقيق كلها في نظام التوثيق الخاص بالمؤسسة، والنقائص التي يتم اكتشافها يتم تسجيلها في البند (4-3-2) الخاص بحالة عدم المطابقة و اتخاذ الإجراءات التصحيحية و الوقائي، أما باقي المراحل فيبين الجدول حصول المؤسسة على فجوة كاملة لهذا المتطلب بسبب عدم وجود إجراءات تخص المراجعة الداخلية.

**5- مراجعة الإدارة: يوضح الجدول الموالي قائمة الفحص لمتطلب مراجعة الإدارة.  
جدول رقم(18): قائمة الفحص لمتطلب مراجعة الإدارة**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: أواساس18001، أواساس18002 وإجابات

مستوى التطبيق			مرحلة			متطلب:مراجعة الإدارة	
هنكل بعد المواصفة		هنكل قبل المواصفة	أناد				
م	ن	م	ن	م	ن		
X		X			X	يجب على الإدارة العليا للمؤسسة مراجعة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية على فترات	1
X		X			X	تشمل مدخلات عملية المراجعة كل التقارير الخاصة بمتطلبات النظام، بالإضافة إلى: نتائج	2
X		X			X	يجب إتاحة نتائج المراجعة ومخرجاتها وإعلام	3
2		0	0			معدل التطبيق	
100		0	0			نسبة التطبيق (%)	
0		100	100			حجم الفجوة: (%)	

مسؤول النظام.

من خلال المقابلة المجرات مع مسؤول النظام، حاولنا تفسير نتائج الجدول كما يلي: تؤشر نتائج الجدول حصول المؤسسة على فجوة كاملة لمتطلب مراجعة الإدارة في مرحلتي أناد و هنكل قبل المواصفة، بسبب عدم تطبيق هذه المراجعة أما في مرحلة هنكل بعد المواصفة، توضح نتائج الجدول حصول المؤسسة على نسبة تطبيق كاملة (100%) لهذا المتطلب لاستيفائه كل البنود التي حددتها المواصفة، حيث؛ يقوم مسؤول النظام في نهاية السنة بمراجعة عامة لكل التقارير الخاصة بمتطلبات النظام و نتائج متابعة المراجعات و التوصيات و اقتراحات التحسين السابقة، ثم يتم عرضها في اجتماع يحضره هو و المدير العام و مدراء الإدارات الرئيسية، هذه المراجعة تعطي صورة واضحة و شاملة عن كل ما تم انجازه،

- الانحرافات الموجودة، نقاط قوة وضعف المؤسسة في مجال السلامة و الصحة المهنية، و بالتالي يتم اتخاذ قرارات التحسين.
- من بين قرارات التحسين التي تم اتخاذها في مراجعة الإدارة لسنة 2012، والتي كان لها دور كبير في تطوير و تحسين أداء السلامة و الصحة المهنية ما يلي:
- اقتراح مشاركة العمال في دوريات السلامة، و الرفع من عددها(من 50 الى 80 دورية في الشهر)، و التركيز فيها على سلوكيات العمال غير السليمة.
  - اشراك العمال في التحقيق في حوادث العمل و تحفيزهم على التبليغ عن "شبه حادث" و المشاركة في تحليلها، عن طريق
  - محفزات مادية و معنوية (تقديم تذاكر مباريات كرة القدم، غذاء خاص، رحلات...)
  - وضع سجل في كل ورشة لاقتراحات التحسين و زيادة التواصل مع العمال.
  - تحفيز العمال من اجل التعاون لتحقيق الهدف "صفر حادث"
  - في كل شهر يتم إرسال موضوع معين عن السلامة و الصحة المهنية من المؤسسة الأم (monthly safety topic)، يتم ترجمته إلى العربية و الفرنسية و تعليقه في المواقع الإدارية و الإنتاجية لتطوير ثقافة السلامة لدى العمال.
- 6- تلخيص تقييم المتطلبات الرئيسية: يمكن تلخيص تقييم المتطلبات الرئيسية للمواصفة، في المراحل الثلاثة من حياة المؤسسة محل الدراسة في الجدول التالي:

#### جدول رقم(19): تلخيص تقييم المتطلبات الرئيسية للمواصفة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الجداول (18-2)

المتطلبات	السياسة	التخطيط	التطبيق والتشغيل	التحقق	مراجعة الإدارة	متوسط معدل التطبيق	نسبة التطبيق (%)	الفجوة (%)
مرحلة أناد	0	0.19	0.16	0.26	0	0.12	6	94
مرحلة هنكل قبل المواصفة	0.85	0.87	0.59	0.53	0	0.67	33.5	66.5
مرحلة هنكل بعد المواصفة	2	2	1.95	1.9	2	1.97	98.5	1.5

تم إعداد الجدول من خلال نتائج الجداول (من 2 إلى 18) حيث تم حساب المتوسط الحسابي للمتطلبات التي تضم متطلبات فرعية (التخطيط، التطبيق و التحقق)، ثم حساب المتوسط الحسابي لكل المتطلبات الرئيسية، وتؤشر نتائج حصول المؤسسة محل الدراسة على نسبة تطبيق متطلبات السلامة و الصحة المهنية تقدر بـ 6% و فجوة مقدارها 94% في مرحلة أناد، و هذا راجع إلى عدم تطبيق المؤسسة أغلب متطلبات المواصفة، مما يدل على عدم الاهتمام الكبير بإدارة السلامة و الصحة المهنية في هذه المرحلة، أما في مرحلة هنكل قبل المواصفة، حصلت المؤسسة على نسبة تطبيق 33.5% وفجوة 66.5%، و تفسر هذه النسبة بانتقال ملكية المركب للمؤسسة هنكل، التي أعطت مجال السلامة و الصحة المهنية اهتماما نسبيا، لكنه ظل محدودا بسبب تركيزها على متطلبات الجودة والبيئة في هذه المرحلة، أما في مرحلة هنكل بعد المواصفة حصلت المؤسسة على نسبة تطبيق 98.5% بفجوة 1.5%، و هذا راجع إلى تطبيق المؤسسة متطلبات المواصفة أواساس 18001، مما يبين اهتمامها الكبير بإدارة السلامة و الصحة المهنية.

### ثالثا: حوادث العمل و علاقتها بإدارة السلامة و الصحة المهنية

1- تطور حوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر، فرع شلغوم العيد: شهد فرع شلغوم العيد، تطورا ملحوظا في حوادث العمل، خلال المراحل الثلاثة (أناد، هنكل قبل المواصفة و هنكل بعد المواصفة)، كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم(20): تطور حوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر، فرع شلغوم العيد (1996-2017)

مرحلة أناد	مرحلة هنكل قبل المواصفة	مرحلة هنكل بعد المواصفة
------------	-------------------------	-------------------------

السنة	عدد حوادث العمال	معدل تكرار الحوادث	السنة	عدد حوادث العمال	معدل تكرار الحوادث	السنة	عدد حوادث العمال	معدل تكرار الحوادث
1996	46	31,5	2002	23	17,07	2012	0	0
1997	48	33,27	2003	20	14,68	2013	0	0
1998	34	24,08	2004	12	7,58	2014	0	0
1999	34	23,87	2005	8	8,99	2015	0	0
2000	28	20,00	2006	5	6,17	2016	0	0
2001	35	25,95	2007	3	3,38	2017	0	0
			2008	1	1,12			
			2009	2	2,14			
			2010	0	0			
			2011	1	1,09			
المتوسط	35,42	25,10	المتوسط	7,5	6,22	المتوسط	0	0

**المصدر:** من إعداد الباحثة، اعتمادا على وثائق وسجلات المؤسسة(انظر الملحق رقم4)

تم جمع بيانات حول ساعات العمل الفعلية من مديرية الموارد البشرية، و عدد حوادث العمل من سجلات الحوادث من المصلحة الاجتماعية الخاصة بمرحلة "أناد" و حساب معدل تكرار حوادث العمل حسب الصيغة المدرجة في الجانب النظري أما باقي المراحل فتم جمع بيانات معدل تكرار حوادث العمل مباشرة من العروض التي يعدها مسؤول النظام. (انظر ملحق رقم4)، و يتضح من خلال الجدول ارتفاع معدل تكرار الحوادث في مرحلة "أناد" حيث قدر ب(25.10) لينخفض في مرحلة هنكل قبل المواصفة إلى (6.22) ثم ينعدم في مرحلة هنكل بعد المواصفة، و هذا راجع إلى إدارة السلامة و الصحة المهنية التي تتميز بها كل مرحلة، و التي تم تقييمها في الجزء السابق من الدراسة، و لتأكيد علاقة السببية هذه سنقوم فيما يلي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين حوادث العمل و إدارة السلامة و الصحة المهنية.

**2- معامل الارتباط بيرسون بين حوادث العمل و إدارة السلامة و الصحة المهنية:** بما أن هدفنا في هذا الجزء من الدراسة معرفة نوع و شدة العلاقة بين حوادث العمل و إدارة السلامة و الصحة المهنية بمؤسسة هنكل-الجزائر، فرع شلغوم العيد، فإننا سنقوم بحساب معامل ارتباط بيرسون بين (متوسط معدل تكرار حوادث العمل لكل مرحلة من مراحل الدراسة) و (متوسط معدل تطبيق متطلبات السلامة و الصحة المهنية لكل مرحلة من مراحل الدراسة) و ذلك وفقا للعلاقة الإحصائية لمعامل بيرسون التالية:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X}) \cdot (Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2} \times \sqrt{\sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

r: معامل ارتباط بيرسون "person".  
 xi: القيم التي يأخذها المتغير المستقل x.  
 yi: القيم التي يأخذها المتغير التابع y  
 $\bar{x}$ : الوسط الحسابي لقيم xi  
 $\bar{y}$ : الوسط الحسابي لقيم yi.

بالجدول الموالي:

جدول رقم (21): معامل ارتباط بيرسون بين معدل تطبيق متطلبات السلامة و الصحة و معدل تكرار حوادث العمل

المرحلة	معدل تطبيق المتطلبات (x)	معدل تكرار حوادث العمل (y)	$(x_i - \bar{x})$	$(y_i - \bar{y})$	$(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})$	$(x_i - \bar{x})^2$	$(y_i - \bar{y})^2$
أناد الجزائر	0.12	25.10	0.8-	14.66	11.73-	0.64	214.91
هنكل قبل المواصفة	0.67	6.22	0.25-	4.22-	1.05	0.06	17.80
هنكل بعد المواصفة	1.97	0	1.05	10.44-	10.96-	1.10	108.99
	$\bar{x} = 0.92$	$\bar{y} = 10.44$			21.64-	1.8	341.7

المصدر: من إعداد الباحثة

بتطبيق العلاقة السابق ذكرها لمعامل الارتباط بيرسون توصلنا إلى أن  $(r = -87.26\%)$ ، حيث تدل الإشارة السالبة له على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين بمعنى، الارتفاع أو التحسن في مستوى إدارة السلامة و الصحة المهنية يؤدي إلى انخفاض حوادث العمل، و قيمته تمثل شدة العلاقة بين المتغيرين، و التي تعد علاقة قوية جدا، أما  $r^2$  معامل التحديد فهو يمثل النسبة المئوية من تباين المتغير التابع التي يفسرها تباين المتغير المستقل بمعنى أن  $(76.14\%)$  من التغير في حوادث العمل سببها إدارة السلامة و الصحة المهنية في المؤسسة. على أساس هذه العلاقة القوية و العكسية نتوصل إلى أن عدم اهتمام المؤسسة محل الدراسة في مرحلة أناد بتطبيق متطلبات السلامة و الصحة المهنية نتج عنه ارتفاع حوادث العمل، و الاهتمام النسبي بهذه المتطلبات في مرحلة هنكل بعد المواصفة، جعل من معدل الحوادث ينخفض نوعا ما، أما الاهتمام بتطبيق كل متطلبات السلامة و الصحة المهنية في مرحلة هنكل بعد المواصفة، أدى إلى انعدام الحوادث لمدة 6 سنوات متتالية و ليس انخفاضها فقط، و هذه نتيجة تصور لنا بوضوح الدور الذي لعبته المواصفة اوساس 18001 في توجيه جهود السلامة و الصحة المهنية في مؤسسة هنكل-الجزائر، فرع شلغوم العيد، لتصل إلى هذه النتيجة المتميزة.

#### النتائج والتوصيات

- 1- النتائج: من خلال هذه الدراسة تمكنا من التوصل إلى النتائج النظرية و العملية التالية:
  - 1-1- النتائج النظرية: من خلال تسليط الضوء على متغيري نظام إدارة السلامة و الصحة المهنية (أوساس 18001) وحوادث العمل توصلنا إلى ما يلي:
    - تقع حوادث العمل نتيجة تفاعل أسباب بيئية و إنسانية تتعلق بالعاملين و سوء الإدارة، و تعد من الظواهر السلبية التي تؤثر على العمال، المنظمات واقتصاديات مختلف الدول، ما يستدعي ضرورة العمل على الحد منها .
    - تعد المواصفة (أوساس 18001) مواصفة دولية تتضمن المتطلبات اللازمة لممارسة إدارة السلامة و الصحة المهنية الجيدة

حيث تساعد المنظمات على توحيد جميع العمليات و الضوابط ذات الصلة بالسلامة و الصحة المهنية في نظام إدارة واحد الغرض منها مساعدة المنظمات على إدارة الأخطار المهنية و خلق ظروف عمل أفضل، و التحسين المستمر لأدائها في مجال السلامة و الصحة المهنية، و تعد المواصفة الأكثر استعمالاً-الآن- من طرف المنظمات في العالم، فهي تقدم منهجاً إدارياً فعالاً للتعامل مع قضايا السلامة و الصحة المهنية.

**1-2- النتائج العملية:** من خلال الدراسة الميدانية بمؤسسة هنكل- الجزائر، فرع شلغوم العيد توصلنا إلى النتائج التالية:

- في مرحلة تبعية المؤسسة محل الدراسة، للمؤسسة العمومية الجزائرية "أناد"، تم التوصل إلى وجود مستوى ضعيف جداً في إدارة السلامة و الصحة المهنية، يدل عليه الانحراف الكبير لواقع هذه الإدارة عن متطلبات المواصفة أساس 18001 بفجوة مقدارها (94%)؛ فعدم امتلاك المؤسسة في هذه الفترة لسياسة و أهداف السلامة و الصحة المهنية أدى إلى عدم تطبيق باقي المتطلبات الخاصة بالتخطيط، التطبيق و التحقق، باستثناء بعض البنود التي تطبقها لاعتبارات قانونية، و هذه النتيجة تدل على عدم اهتمام المؤسسة في هذه الفترة بمجال السلامة و الصحة المهنية.

- في مرحلة تبعية المؤسسة محل الدراسة للمؤسسة هنكل-الجزائر في الفترة (2003-2011) أي قبل تطبيق المواصفة أساس 18001، تم التوصل إلى وجود مستوى قريب من المتوسط في إدارة السلامة و الصحة المهنية، يدل عليه متوسط معدل التطبيق الذي بلغ (0.67) ما يمثل نسبة تطبيق (33.5%)، و هذا التحسن مقارنة بالفترة السابقة، يعود إلى الاهتمام النسبي لمؤسسة هنكل-الجزائر بالسلامة و الصحة المهنية إلى جانب اهتمامها بالجودة و البيئة، و الذي برز من خلال امتلاكها لسياسة تجمع بين هذه المجالات الثلاث، وإنشاء إدارة السلامة و الصحة و البيئة و الجودة (SHEQ)، الأمر الذي انعكس إيجاباً على مستوى تطبيق باقي المتطلبات الخاصة بالتخطيط، التطبيق و التحقق، غير أن مستوى التطبيق العام لكل المتطلبات غير كاف، حيث قدرت الفجوة بينه و بين متطلبات المواصفة أساس 18001 بـ (66.5%)، ويرجع السبب في ذلك إلى تركيز المؤسسة في هذه الفترة على متطلبات الجودة و البيئة و إهمالها للعديد من جوانب السلامة و الصحة المهنية.

- في مرحلة تبعية المؤسسة محل الدراسة للمؤسسة هنكل-الجزائر في الفترة (2012-2017) أي بعد تطبيق المواصفة أساس 18001، تم التوصل إلى وجود مستوى عال في إدارة السلامة و الصحة المهنية مقارنة بالفترات السابقة، و هذا راجع إلى تطبيق كل متطلبات السلامة و الصحة المهنية (السياسة، التخطيط، التطبيق، التحقق ومراجعة الإدارة)، حيث بلغ متوسط معدل التطبيق (1.97) الذي يمثل نسبة تطبيق مقدارها (98%)، و هذه النتيجة ترجع إلى اهتمام المؤسسة في هذه المرحلة بمجال السلامة و الصحة المهنية من خلال سعيها إلى امتلاك المواصفة أساس 18001 و العمل على التحسين المستمر في هذا المجال.

- من خلال تقييم و تحليل إدارة السلامة و الصحة المهنية في المراحل الثلاثة من حياة المؤسسة محل الدراسة، توصلنا إلى وجود تحسن كبير في مستوى إدارة السلامة و الصحة المهنية بعد تطبيق المواصفة أساس 18001، مقارنة بباقي المراحل التي لم تطبق فيها المؤسسة المواصفة، و من خلال هذه النتيجة نجيب عن تساؤل الدراسة الأول و ثبتت فرضية البحث الأولى.

- من خلال تقييم معدل تكرار حوادث العمل في المؤسسة محل الدراسة خلال مراحل حياتها الثلاثة، تم التوصل إلى ارتفاع هذا المعدل في مرحلة أناد إذ قدر ب(25.10)، و انخفاضه نوعا ما في مرحلة هنكل قبل المواصفة إلى (6.22) و انعدامه بعد تطبيق المواصفة، و يرجع السبب الرئيس في ذلك إلى إدارة السلامة و الصحة المهنية التي تتميز بها كل مرحلة، هذا ما أكدته علاقة الارتباط القوية والعكسية بين متوسط معدل تكرار حوادث العمل ومتوسط معدل تطبيق متطلبات السلامة والصحة المهنية لكل مرحلة، والذي بلغ (-87.26%)، فهذه العلاقة العكسية و القوية تمكننا من الإجابة على تساؤل الدراسة الثاني وإثبات فرضية البحث الثانية.

- من خلال النتائج السابقة تبين أن تطبيق المواصفة أواساس 18001 في المؤسسة محل الدراسة، أدى إلى تحسن كبير في إدارة السلامة و الصحة المهنية، ما سمح بانخفاض كبير في حوادث العمل، بل انعدامها في الفترة(2012-2017)، و عليه يمكننا التوصل إلى أن إدارة السلامة و الصحة المهنية وفق المواصفة أواساس 18001 يؤدي إلى انخفاض كبير في حوادث العمل في مؤسسة هنكل- الجزائر، و بهذه النتيجة نجيب عن تساؤل الدراسة الرئيس و نثبت فرضية البحث الرئيسة.

**2- التوصيات:** من خلال نتائج هذه الدراسة نحاول تقديم التوصيات التالية لكل من مؤسسة هنكل و مسيري المؤسسات الجزائرية:

### **2-1- توصيات لمؤسسة هنكل-الجزائر:**

- الاستمرارية في تحفيز العمال من خلال تقديم برامج الرعاية النفسية و الاجتماعية..

- تطوير قدرات العمال الفكرية و الإبداعية للاستفادة أكثر من مشاركتهم في التحسين المستمر.

- التركيز على الاهتمام بتنمية ثقافة السلامة لدى كل العمال و المسيرين و حتى المتعاملين مع المؤسسة.

- توسيع تقييم الأخطار إلى كل المتعاملين مع المؤسسة كالموردين و عمال شحن المنتجات التامة.

- تنمية و تطوير قدرات المدققين الداخليين.

- تقديم تدريبات خارجية لكل المدراء على إجراءات الطوارئ.

- زيادة الاهتمام بإجراءات تحليل حوادث العمل للكشف عن أسبابها الحقيقية.

**2-2- توصيات لمسيري المؤسسات الجزائرية:** انعدام حوادث العمل في مؤسسة هنكل-الجزائر لمدة 6 سنوات متتالية (2012-2017) يعد انجازا كبيرا في مجال السلامة والصحة المهنية، لذا توصي هذه الدراسة مسيري المؤسسات الجزائرية بضرورة تطبيق المواصفة أواساس 18001 للتمكن من تخفيض حوادث العمل، و الاقتداء بمؤسسة هنكل في هذا المجال.

### **المراجع و الإحالات**

(1) قائمة الفحص، على الموقع: <http://www.al-malekh.com/vb/f451/10050/>

(2) Jean-Pierre Mouton, **la sécurité en entreprise : sensibilisation des personnels et mise en œuvre d'un plan d'action**, 3éd, édition DUNOD, Paris, 2010, p155.



- (3) ميسر إبراهيم احمد الجبوري، **نظم إدارة الجودة**، دار ابن الأثير للطباعة و النشر، الموصل، 2008، ص17.
- (4) بالاعتماد على المرجعين:  
**-CNPP , la fonction sécurité : guide pour la gestion de la santé , de la sécurité, de la sûreté et de l'environnement**, édition DUNOD, Paris, p 64  
- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 05 جويلية 1983م، المعدل و عدد 28. المتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996
- (5) زناتي نورة، **التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري**، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015، ص ص8-28.
- (6) **Neboosh international général certificate, unit IGC1: management of international health and safety** , RRC International édition, London, 2014, p116.
- (7) Abdul Raouf, **la théorie des causes des accidents** , Chapitre 56 :La prévention des accidents, Encyclopédie du BIT, sur le site : <http://www.ilocis.org/fr/documents/ilo056.htm>
- (8) **Frank Bird's domino theory**, sur le site : [www.doshti.com](http://www.doshti.com)
- (9) إحصاءات حوادث العمل و الأمراض المهنية، دليل استرشادي، منشورات المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية، دمشق، 2005، ص ص25-26.
- (10) معن يحيى الحمداني، **الأمن و السلامة الصناعية**، دار صفاء للنشر، عمان، 2009، ص103.
- (11) [https://en.wikipedia.org/wiki/Occupational\\_safety\\_and\\_health](https://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health)
- (12) ناظم عبد الحميد، **الصحة و السلامة المهنية: مفهوما، نشأتها و تطورها**، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية ط1، دون ناشر، بغداد، جوان 1981، ص ص10-11.
- (13) وفية أحمد الهنداوي، **سياسات الأمن و السلامة المهنية: الواقع و مقترحات التطوير**، عدد 82، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994، ص 48.
- (14) زهرة عبد محمد الشمري، **تقويم نظام إدارة الصحة و السلامة المهنية على وفق المواصفة الدولية (OHSAS18001:2007)**، دراسة حالة مصنع المأمون، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، المجلد 15، العدد 53، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2009، ص104، على الموقع: <https://www.iasj.net/>
- (15) **Jean-Marc Gey, Daniel Courdeau, Pratiquer le management de la santé et de la sécurité au travail: maîtriser et mettre en oeuvre l'OHSAS 18001**, édition AFNOR, Paris, 2005, p XVIII et p9.
- (16) **تقرير العام 2011 لليوم العالمي لنظام إدارة السلامة و الصحة المهنتين: أداة للتحسين المستمر**، ص5، على الموقع: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../wcms\\_154272.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../wcms_154272.pdf)
- (17) **Daniel Courdeau, op.cit**, p XVIII et p10. **Jean-Marc Gey**

(18) تقرير العام 2011 لليوم العالمي لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية: أداة للتحسين المستمر، مرجع سابق، ص5.

(19) زهرة عبد محمد الشمري، مرجع سابق، ص104.

(20) <https://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/ISO-45001/>

(21) Jean-Marc Gey, Daniel Courdeau, **op.cit**, p12.

(22) <https://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>

(23) قاسم محمد العنزي، ماجدة هادي عبد العلي، دور التحسين المستمر في تحقيق الأداء الجامعي باستخدام نموذج Deming، مجلة كلية الإسلامية الجامعة، العدد7، الجامعة الإسلامية، النجف الأشرف، العراق، 2009، ص ص85-92، على الموقع: <https://www.iasj.net/>

(24) OHSAS 18001:2007, Occupational health and safety management systems : Requirements, ISBN 978 0 580 50802 8, OHSAS Project Group, 2007, pvi

(25) OHSAS 18002:2008, Occupational health and safety management systems : Guidelines for the implementation of OHSAS 18001, ISBN: 978 0 580 61674 7, OHSAS Project Group, 2008, p5.

(26) Nebosh international général certificate, **op.cit**, p140.

(27) Alain Martinez-Fortun, **Manager la sécurité: une volonté, une culture, des méthodes**, édition INSEP, 2004, p111-112.

(28) Jean-Pierre Mouton, **op.cit**, p161.

(29) Capsecur Conseil , **Manager santé et sécurité au travail : pour une approche humaine de la prévention des risques**, édition DUNOD, Paris, 2013, p 41-42.

(30) Jean-Pierre Mouton, **op.cit**, p113.

(31) معن يحيى الحمداني، مرجع سابق، ص105.

(32) Nebosh international général certificate, **op.cit**, p77-78.

(33) Jean-Pierre Mouton, **op.cit**, p114.

(34) Gaëtan Gibeault et autre, les **clés de la santé et de la sécurité au travail : principes et méthodes**, édition AFNOR, Paris, 2014, pp107-110.

(35) Nebosh international général certificate, **op.cit**, p85.

(36) **Ibid**, pp85-86.

(37) **Ibid**, p72.

(38) Florence Gillet-Goinard et Christel Monar , la **boite a outils en santé-sécurité environnement**, édition DUNOD, Paris, 2010, p44-45.

(39) OHSAS 18002, **op.cit**, p18.

(40) Jean-Marc Gey, Daniel Courdeau , **op.cit**, pp52-55.

(41) **Ibid**, p59.

- (42) Alain Martinez-Fortun, **op.cit**, p135.
- (43) Jean-Marc Gey, Daniel Courdeau , **op.cit**, p62.
- (44) Alain Martinez-Fortun, **op.cit**, p135.
- (45) دقيش خندودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص21.
- (46) OHSAS 18001:2007, **op.cit**, p9.
- (47) Jean-Pierre Mouton, **op.cit**, pp 71-73.
- (48) ISO9000:2005(E), **Quality Management System, Fundamentals And Vocabulary**.
- (49) OHSAS 18001:2007, **op.cit**, p9.
- (50) **Ibid**, p2.
- (51) Florence Gillet-Goinard et Christel Monar , **op.cit**, p108-109.
- (52) OHSAS 18001:2007, **op.cit** , p10.
- (53) **Ibid**, p11.
- (54) OHSAS 18002:2008, **op.cit**, p36.
- (55) يدل مصطلح المعايير على كل من القواعد، القوانين، الإجراءات و أفضل التطبيقات، المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية.
- (56) Nebosh international général certificate, **op.cit**, pp 106-108.
- (57) Jean-Pierre Mouton, **op.cit**, p97-98.
- (58) Nebosh international général certificate, **op.cit**, p110.
- (59) OHSAS 18002:2008, **op.cit**, p42.
- (60) Jean-Pierre Mouton, **op.cit**, p66.
- (61) OHSAS 18001:2007, **op.cit**, p3.
- (62) OHSAS 18002:2008, **op.cit**, p44-45.
- (63) OHSAS 18001:2007, **op.cit**, p2.
- (64) OHSAS 18002:2008, **op.cit**, p46.
- (65) Nebosh international général certificate, **op.cit**, p112.
- (66) Florence Gillet-Goinard et Christel Monar, **op.cit**, p106-107.
- (67) OHSAS 18002:2008, **op.cit**, p52.
- (68) ENAD : Entreprise Nationale des détergents et produits d'entretien.
- (69) SNIC : Société Nationale Des Industries Chimiques
- S (70) : Sécurité، H : Hygiène، E : Environnement، Q : Qualité  
الجودة.
- (71) تم اختيارنا لسنة 1996 كبداية لمرحلة أناد، على اعتبار أنها السنة التي صدر فيها الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل و المتمم لقانون حوادث العمل رقم 83-13، حيث يلزم المؤسسات الجزائرية بتسجيل حوادث العمل، فقبل هذه السنة لا تمتلك المؤسسة كل البيانات الخاصة بحوادث العمل.
- (72) الديسبيل هو وحدة قياس الضوضاء و الرقم 85 هو الحد الأدنى المسموح به للضوضاء في مكان العمل لمدة 8 ساعات من طرف منظمة العمل الدولية.

Date des réunions de suivis	PDC A SHE Q Hen kel Algérie	P: Planifié D: Déroulé C: Contrôlé A: Ancré											
PR SHEQ ACP 1.3-01	120412 070612												
S: Sécurité H: Santé E: Environnement Q: Qualité D: Documentation L: Loi R: Réclamation	13/1 2/17	V: 1	Date du jour										
N°	Catégorie S,H, E,Q, D,L	Source : A: Audit, W: WR A, R: Réunion, S: Suggestion A: Walk Around	Problème (sujet)	Cause	Action	Pilote	Date inscription	Date Planifiée	Date réelle	Etat	% EFFICACITE	en retard Y/ N	Commentaires
1	E,L	Evaluation AES	Risque inondation zone neutralisation Na4HEDP	Inondation de la cuve de retention lors des chutes de pluie et contamination des rejets dans la zone Neutralisation	Mettre en place un preau métallique et adéquat pour empêcher la pénétration et contamination de la cuve.	K.Namoune D. Mimoune	08 03 12	31/ 12/ 12	D	N	Action déjà engagée ; prises de dimensions par le prestataire pour éventuelle réalisation.		

				on HEDP suite à l'absence de preau										
2	E,L	Evaluation AES	Défaillance filtres dépolluants ( Unité chargement MP solides U-900 )	Mauvais dépolluants et colmatage du filtre , risque de fuite de MP	améliorer les conditions de travail de l'unité 900 (chargement MP solides) par : ***Assurer un bon dépolluants de l'installation. *** Activer le projet relatif à la mise en œuvre du nouveau système de dépolluants	K.Namoune K. Chellat A. Menadi A.Zegggar	28/06/12	30/11/12 S1 / 2013	D	N	Entretien périodique des filtres en cours ; reste le projet de dépolluants			
3	E,L	Evaluation AES	Défaillance du filtre F-412 ( Unité Fabrication )	Défaillance système instrumentation ; cartouches usées	Rénover par parties composants du filtre et entretenir l'état des filtres et conduites .	K.Namoune K. Chellat A. Menadi A.Zegggar	08/03/12	31/12/12			Entretien périodique des filtres et conduites, rénovation des filtres ( ie : F-412 ) lors de l'Arret Technique prévu Decembre 12			
4	E,L	Evaluation AES	Fuite de Soude caustique	Conduite fuyarde , corrodée .	Rénover par parties conduites corrodées	K.Namoune D.Mimoune A. Menadi A.Zegggar	28/06/12	31/12/12			Change ment des lignes planifié avant 31/12/12 ( Arret Technique )			

5	E,L	Evaluation AES	Boue des rejets capacité de stockage rejets réduits et risque de débordement vers l'extérieur	Capacité de stockage rejets réduits et risque de débordement vers l'extérieur	Prévoir une opération spéciale du curage bassin d'orage de la STRL pour augmenter les capacités de stockage des eaux contaminées.	K.Naamoune A.Zeggard. Hamel	05/02/12	Année 2013						
6	S,H,L	R	Médecine de travail	Visite périodique médicale de l'année 2012	Transmettre un calendrier pour la visite médicale périodique pour l'année 2012 pour toucher l'ensemble du personnel.	A.Hadidi	8/3/12	Fin 12	D					
7	S,H,L	R	Douche d'urgence défectueuse au niveau dissolution soude + fuites	Défaillance moyenne de sécurité.	Réparation d'urgence pour éviter les risques	Z.Lahlou +A.Foul	8/3/12	Fin Avril 12	D	Reste uniquement l'élimination des fuites				
8	S,H,E,L	R	Entretien des vestiaires	Manque d'entretien	Renforcement par un portail + aération.	K.Naamoune	8/3/12	D	Reste uniquement l'aération.					
9	S,H,E,L	R	Entretien du système de dépôt ussiérage	Défaillance système instrumentation ; cartouches usées	Entretien périodiques des filtres pour assurer un bon	K.Naamoune/A.Foul	8/3/12	Fin Avril 12	D	Entretien mensuel				

					دépoussièrage.													
10	S,H,E .L	R	Postes aménagés	Postes aménagés	Recensement des postes aménagés	A.Kh aref	8/3/ 12	15/ 04/ 12	D									
11	S,H,E .L	R	Formation en matière de sécurité	Formation du personnel en matière de SHE.	Formation du personnel en matière de SHE selon le programme et besoins en formation.	A.Kh aref	8/3/ 12	1er Tri m/1 2	A	Formati on Risque d'explo sion dans le milieu industri el + Système de chauffe rie								
12	S,H,E .L	R	Port des EPI de protection	Non respect port obligatoire des EPI	Sensibiliser le personnel sur le port obligatoire des EPI	Z,La hlou +Res p Sces	8/3/ 12	En con tinu	D	En cours.								
13	S,H,E .L	R	Eclairage extérieur insuffisant	Lampes grillées	Assurer un éclairage suffisant à l'intérieur, extérieur des unités.	K. Naa mou ne/ A,Fo ul	8/3/ 12	01/ 05/ 12	D	Manque éclairage extérieur.								
14	S,H,E .L	R	Médecine de travail	Visite périodique médicale de l'année 2012	Pour assurer une bonne prise de la visite médicale périodique pour l'année 2012, voir avec l'ancien médecin pour négociation à temps partiel la prise en charge de dossier.	A.Kh aref + Direc tion	28/ 6/ 1 2	Fin 201 2	D	Etablis sment d'un contrat avec le secteur sanitaire pour une prise en charge des VPM.								

15	S,H,E ,L	R	Condi tions d'hygi ène au nivea u de la canti ne	Contr ôle et inspe ction sur les condit ions d'hygi ène et propri été de la restau ration.	Contro le rigour eux de la restau ration sur tous les aspect s notam ment sécurité, Hygi ène et règles SHE.	Com missi on CHS + SHE Q	28/ 6/1 2	Pro chai ne CH S						
----	-------------	---	---	--	---	--	-----------------	------------------------------	--	--	--	--	--	--

C:\Users\Abdelmoumene\Desktop\PDCA CHS TNSST.xls - version du 13/12/2017 - page 1/4

### ملحق رقم(3): بيانات حوادث العمل

#### معدل تكرار حوادث العمل للفترة (1996-2003)

المصدر: بيانات حوادث العمل من سجلات الحوادث بمصلحة الشؤون الاجتماعية وبيانات ساعات العمل الفعلية من مديرية الموارد البشرية



السنة	ساعات العمل الفعلية (سا)	عدد حوادث العمل بتوقف	معدل تكرار الحوادث
1996	1460357	46	31,5
1997	1442450	48	33,27
1998	1424164	34	24,08
1999	1411702	34	23,87
2000	1400602	28	20,00
2001	1348710	35	25,95
<b>2002</b>	<b>1347592</b>	<b>23</b>	<b>17,07</b>
<b>2003</b>	<b>1362254</b>	<b>20</b>	<b>14,68</b>

**Chelghoum-Laid plant**  
**Accident status : 2004 /2011**

**LTIR Statement : 2004 / 2011**

Year	Lost Time Case	LTIR
2004	12	7,58
2005	8	8,99
2006	5	6,17
2007	3	3,38
2008	1	1,12
2009	2	2,14
2010	0	0,00
2011	1	1,09



