

بعد الحماية الصحية والسلامة المهنية للمسؤولية الاجتماعية الداخلية لشركة سوناتراك

The health and occupational safety dimension within the framework of the internal social responsibility of "Sonatrach Company".

- بوهراوة زورة*: طالب دكتوراه، مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع، جامعة خميس مليانة.
- شيشة نوال**: أستاذة محاضرة (أ)، مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع، جامعة خميس مليانة.

تاريخ النشر: 2021/01/20

تاريخ القبول: 2020/12/17

تاريخ الإرسال: 2020/08/20

ملخص:

يهدف موضوع البحث إلى معرفة مدى تطور تطبيق البعد الداخلي للمسؤولية الاجتماعية في شركة "سوناتراك" التي تمارس نشاطها في ميدان تكثر وتتغير فيه حوادث العمل، من خلال الكشف عن الإحصائيات المتعلقة بهذه الحوادث، وتحديد التدابير التي اتخذتها الشركة خلال السنوات الأخيرة في مجال حماية المورد البشري بالتقليل من حوادث العمل التي يتعرض لها، إضافة إلى تحديد مختلف برامج الحماية الصحية والسلامة المهنية وبرامج الترفيه. من النتائج التي المتوصل إليها تسجيل انخفاض في نسبة حوادث العمل بداية من سنة 2017، حيث بلغت 20% مقارنة بالسنوات السابقة، وكان ذلك نتيجة للإجراءات الصارمة جدا في تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية وكثافة العمليات التحسيسية بالمخاطر في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، حوادث العمل، الصحة والسلامة المهنية، سوناتراك.

تصنيف JEL: D21, J28, J81, J83

Abstract:

The research aims to know the extent of the development of the application of the internal dimension of social responsibility in the "Sonatrach" company, which operates in a field in which work accidents are frequent and varied, by revealing the statistics related to these incidents, and identifying the measures that the company has taken during recent years in the field of protecting human resources by minimizing Work accidents to which he is exposed, in addition to identifying various health protection, occupational safety and entertainment programs. Among the findings, a decrease in the rate of work accidents was recorded, starting from 2017, when it reached 20% compared to previous years, and this was a result of very strict procedures in the application of occupational safety and security instructions and the intensity of awareness-raising processes for risks in the work environment.

Keywords: social responsibility, accidents at work, health and safety at work, Sonatrach.

Jel Classification Codes: D21, J28, J81, J83

* bouhraouazoura@yahoo.fr

** chichanawel@gmail.com

مقدمة:

بدأ تداول مصطلح المسؤولية الاجتماعية كمفهوم حديث خلال العقد الخامس من القرن الماضي عندما نشر H.Bowen كتابه المعنون: "Social Responsibilities of the Businessman" سنة 1953 بالولايات المتحدة الأمريكية، ففتح بذلك إطارا جديدا يظهر من خلاله الجوانب الاجتماعية و الأخلاقية كمبررات أخرى إضافية للمبررات الاقتصادية لوجود منظمات الأعمال واستمرارها ونجاحها.

من جهة ثانية، ونظرا لتعاظم القوة البشرية للمنظمات ونموها بشكل سريع مع كثرة حوادث العمل الناتجة عن الظروف الصعبة التي يعيشها الأفراد في الوسط المهني، كان من البديهي بروز دراسات كثيرة تهتم بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمات لتسلط الضوء أكثر على ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية والأمن داخل مواقع العمل وتأثير ذلك على مردودية العنصر البشري واستقراره بالمنظمة، فإذا كان توجه المنظمة نحو تبني المسؤولية الاجتماعية على الصعيد الخارجي في مختلف الأبعاد له أهمية بالغة على صورة هذه المنظمة، فإن البعد الداخلي لا يقل أهمية كذلك خاصة ما تعلق منه بالعنصر البشري والعمل على تمكينه وحماية صحته وتطوير قدراته ومكتسباته العلمية والعملية من أجل الوصول لاستقراره وزيادة أدائه الوظيفي.

إشكالية الدراسة

تعمل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في شقها الداخلي بصورة أساسية على المحافظة على المورد البشري وتقليل نسبة الأضرار التي تلحق به جراء حوادث العمل المتكررة، وعليه فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول السؤال التالي:

ما مدى تطور تطبيق البعد الداخلي للمسؤولية الاجتماعية في شركة "سوناطراك"؟

ومن أجل الإجابة على هذا السؤال تم تقسيم البحث إلى جزأين كما يلي:

- جزء أول يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأقسامها، أهمية المسؤولية الاجتماعية الداخلية، الصحة والسلامة المهنية كمسؤولية اجتماعية في المنظمة، المواصفة OHSAS 18000 كأداة لتقييم وإدارة الصحة والسلامة المهنية.

- جزء ثاني يتضمن دراسة تطبيقية حول طبيعة وأسباب حوادث العمل شركة "سوناطراك"، إحصائيات حديثة حول حوادث العمل بالشركة، مجموعة الإجراءات المتخذة للحد من هذه الحوادث، أهم المشاريع التي أنجزتها الشركة في ميدان الصحة والسلامة المهنية والأمن وميدان الرفاهية الاجتماعية لعمالها.

هدف الدراسة:

يهدف موضوع البحث إلى معالجة إشكالية تبحث في مدى تطور تطبيق البعد الداخلي للمسؤولية الاجتماعية في شركة سوناطراك من خلال الكشف عن أهم التدابير التي اتخذتها الشركة في ميدان العناية بالمورد البشري وحمايته والتقليل من حوادث العمل لديه وترقية الجانب الصحي والعقلي والترفيهي، باعتبارها شركة نشط في ميدان الصناعة الطاقوية المتميز بكثرة الحوادث وتنوعها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث من جانبه النظري، في إبراز مفهوم وأقسام المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، ثم أهمية البعد الداخلي لها وما ينطوي عليه باعتباره موجها للمورد البشري بالدرجة الأولى، بالإضافة للوقوف عند المواصفة OHSAS 18000 و المجالات الرئيسية التي تعالجها كأداة لتقييم وإدارة الصحة والسلامة المهنية، وفي الجانب التطبيقي يتم الكشف عن أهم وأحدث التدابير التي اتخذتها شركة سوناطراك في ميدان العناية بالمورد البشري وحمايته والتقليل من حوادث العمل التي يتعرض لها، وترقية الجانب الصحي والعقلي والترفيهي له.

I- الإطار النظري:

I-1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية

أشار Bowen للمسؤولية الاجتماعية على أنها: "التزامات رجال الأعمال بإتباع سياسات، أو اتخاذ قرارات أو إتباع خطوط العمل المرغوبة من حيث أهداف وقيم مجتمعا" (Bowen, 2013, p. 06)، وكان هذا أول تعريف أكاديمي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية التي ربطها مع قيم وأهداف المجتمع الأمريكي آنذاك من أجل استقراره و تقويته وزيادة رفايته، وكانت محاولة أولى لبداية تسليط الضوء عليها. وإذا كانت هذه المسؤولية على عاتق رجال الأعمال الذين يمثلون منظماتهم وشركائهم المساهمين معهم، وباعتبارهم أقوى ومؤثرين جدا، بدأ بعضهم يتعلم، و ينضج اجتماعيا، ثم أصبحوا تدريجيا يدركون حاجات مجتمعهم ومطالبه خلال فترة الخمسينات و الستينات، كما صاحب هذه الفترة بروز المنظمات الضخمة التي بدأ معها ارتفاع ضغط النقابات العمالية، و ظهور منظمات ممثلة للمجتمع و جمعيات حماية المستهلك وغيرها من الهيئات الأخرى.

كما أشار Schreck إلى أن القيم و الأهداف الواردة في تعريف Bowen، تعني ضمان المنظمات معايير بيئية معينة تتجاوز تلك المحددة عن طريق القوانين أو ضمان معايير الصحة و السلامة المهنية، تجنب الممارسات التجارية غير الأخلاقية مثل الرشوة و غيرها، وكل هذه الأمثلة قد تكون موجودة فعلا و تتبناه المنظمات في ممارساتها وقد تزيد على ذلك في المشاريع الخيرية لفائدة المجتمع خاصة في البلدان الفقيرة أو المناطق المحرومة، وقد تأخذ هذه القيم و الأهداف صور أخرى لا تظهر اليوم، أو قد تركز المنظمة على إظهار نماذج أكثر تطورا للمسؤولية الاجتماعية. (Schreck, 2009, p. 10)

كما أضاف أيضا Davis أن المسؤولية الاجتماعية تشير إلى تلك القرارات والإجراءات التي تتجاوز المصلحة الاقتصادية أو التقنية المباشرة للمنظمة (Karake-Shalhoub, 1999, p. 13)، وفي هذا اعتراف بالمسؤولية الاجتماعية على أنها أرقى و أبعد مما يتم تداوله داخل المنظمة في الإطار التنظيمي أو الوظيفي الباحث عن الأرباح وتعظيم قيمة الأسهم.

و في تعريف مشابه للتعريف السابق نجد أن McGuire يؤكد على أن فكرة المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ليست تلك الالتزامات القانونية أو اقتصادية فحسب، ولكنها مسؤوليات أخرى تجاه المجتمع تتجاوز هذه الالتزامات. كما يضيف أيضا واجب اهتمام المنظمات بالعالم الاجتماعي المحيط بها مثل السياسة ورفاهية المجتمع والتعليم و راحة موظفيها و التصرف "كمواطن" صالح (Hasan, 2017, p. 178).

وهي محاولة أيضا لتمديد و توسيع مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وجعلها تنظر للمجتمع كهيئة ينبغي أن يُحافظ عليها وتنميتها و إعطائها الاهتمام الأفضل باعتبارها وجهة لتصرف مخرجات هذه المنظمات. من جهة أخرى يرى Friedman، أن "المسؤولية الاجتماعية للأعمال التجارية تتمثل في زيادة أرباحها" (Caulkins, 2013)، وهذه الرؤية له اشتهر بها عبر مر السنين التي توالى فيها تعاريف و نظريات المسؤولية الاجتماعية، وهذا ليس إنكارا لها و إنما هي وجهة نظر مختلفة للمسؤولية الاجتماعية. في حين ترى اللجنة الأوروبية أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هي التكامل الطوعي للاهتمامات الاجتماعية والبيئية مع نشاطاتها التجارية وعلاقتها مع أصحاب المصلحة (Chakor & Dinia, 2018)، وفي هذا التعريف نرى أن هناك إبراز للمبادرات الطوعية للمنظمات، سواء في الجانب الاجتماعي أو البيئي كمحور للمسؤولية الاجتماعية وهي نظرة أوروبية حديثة تقود إلى إحداث التنمية المستدامة كاستجابة للأطراف ذات المصلحة. بينما ترى منظمة التقييس الدولية ISO الدولية أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي مسؤولية أي منظمة تجاه آثار قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، وهذا قد يؤدي إلى سلوك أخلاقي وشفاف يساهم في (BENNANI & CHERKAOU, 2015) :

-التنمية المستدامة؛

-صحة ورفاهية المجتمع؛

-الأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة؛

-احترام القوانين المعمول بها ويتوافق مع المعايير الدولية.

وهذا التعريف مثل سابقه، يتخذ من الجوانب الاجتماعية و البيئية و الأخلاقية و القانونية أبعاد مهمة في ممارسة المسؤولية الاجتماعية ، ولا ينحصر فقط في جانب واحد و في ذلك توسيع مدى المسؤولية الاجتماعية من أجل أن تكون شاملة في عمل المنظمات.

I-2- أقسام المسؤولية الاجتماعية:

معظم الدراسات التي شملت المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في بدايتها كانت اهتماماتها مُنصبة على الجانب الخارجي، حيث يُعطى الاعتبار أكثر لمسائل أصحاب المصلحة الخارجيين مثل المستهلكين، البيئة ومكوناتها، محاربة الفقر، التنوع البيولوجي، قضايا الاستدامة، رفاهية المجتمع وغيرها من القضايا على حساب الأطراف الداخلية. وبالنظر لما أحدثه ظهور نظرية أصحاب المصلحة ل Freeman سنة 1984 وما تبعها من تقسيمات لأصحاب المصلحة، فنجد منهم الرئيسيين و الثانويين حسب Carroll، والطوعيين، وغير الطوعيين حسب Clarkson، والاستراتيجيين و الأخلاقيين حسب Goodpaster , J. Frooman، الداخليين و الخارجيين حسب Chernatony، واعتمادا على التقسيم الأخير لأصحاب المصلحة إلى فئات داخلية وأخرى خارجية فإنه يمكن بالمقابل تقديم تعريف مزدوج للمسؤولية الاجتماعية، أحدهما للمسؤولية الاجتماعية الداخلية والذي يعبر عن السلوك الأخلاقي للمنظمة تجاه أصحاب المصلحة الداخليين، وخاصة الموظفين، والآخر للمسؤولية الاجتماعية الخارجية لبقية الأطراف الأخرى (Haski-Leventhal, 2018, p. 62)، ودعما لهذا الاتجاه نجد أن هناك من يُقسم المسؤولية الاجتماعية إلى قسمين أيضا وهما (أبو النصر، 2015، صفحة 38):

أ- المسؤولية الاجتماعية الداخلية: و تتمثل في مساهمة المنظمة في تطوير قدرات عمالها و تميتها و القيام بما يلزم من أجل رفاهيتهم والحفاظة عليهم من الأخطار الناجمة عن ظروف العمل وكذا الاهتمام الدائم بصحتهم وسلامتهم وتدريبهم وتعليمهم، وتمكينهم وخلق فرص متكافئة بينهم .

ب- المسؤولية الاجتماعية الخارجية: تتمثل في مساهمة المنظمة في تحسين أحوال أسر العاملين و المشاركة في خدمة المجتمع و تميتها و القيام برعاية جزء من شؤونه و القيام بالمشاريع الخيرية لفائدة أفراده دون تمييز جهوي أو عرقي أو لغوي.

I-3- أهمية المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمة:

تسمح ممارسة المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمة بتحقيق مجموعة واسعة من المزايا، نذكر منها ما يلي (Peng, 2014, p 25):

- بناء روابط قوية بين المنظمة و موظفيها عندما يدركون أنها تقوم بخطوات مهمة لضمان رفاههم الاجتماعي؛
- خلق بيئة عمل محفزة تدفع باتجاه تقليل الغيابات و تزيد من أداء العاملين؛
- تساهم في جذب الموظفين والاحتفاظ بالقوة العاملة الموهوبة؛
- تزيد في دعم معنويات الموظفين وتخلق قيمة مشتركة بينهم و بين المنظمة مما يسمح بزيادة إنتاجيتهم؛
- التقليل بشكل رئيسي من معدل دوران الموظفين الذي يكلف مبالغ كبيرة للمنظمة؛
- خلق قوة عاملة داخلية تحافظ على الأداء التنظيمي للمنظمة.

I-4- بُعد الصحة والسلامة المهنية في المسؤولية الاجتماعية للمنظمة

تتطلع منظمات الأعمال دوما إلى حماية عناصر الإنتاج لديها وعلى رأسها العنصر البشري من كل الأضرار و الأخطار التي تسببها حوادث العمل ، وذلك من أجل ضمان سيرورة عملية الإنتاج وتفاذي تكاليف توقف العمل و الحوادث، تقوم المنظمات بإنشاء أنظمة وقاية وحماية في بيئة العمل يطلق عليها اسم أنظمة الوقاية والسلامة المهنية، وقد قدمت عدة هيئات دولية تعريف للصحة والسلامة المهنية من بينها جمعية النظافة المهنية الدولية حيث جاء فيه أنها " فرع المعرفة الخاص بتوقع، وإدراك، وتقييم، ومراقبة المخاطر الصحية في بيئة العمل، بهدف حماية صحة العامل ورفاهيته والحفاظ على المجتمع عموما" (سلمي، 2019 ، صفحة 15)، من جهة أخرى ترى المنظمة العالمية للصحة أن الصحة المهنية تتمحور حول ثلاثة أهداف رئيسية وهي (Fombeno, 2019, p 05):

- المحافظة على صحة العامل وقدرته على العمل و تعزيزها؛
 - تحسين بيئة العمل لتتوافق مع السلامة والصحة؛
 - تطوير منظومة وثقافة عمل تنمي الصحة والسلامة في العمل.
- و من جهة أخرى يرى سلمى أن الصحة المهنية لها مجموعة من الأهداف تعمل على تحقيقها من جملتها (السلمي، 2019، صفحة 22):

- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل ومنع تعرضهم للحوادث و الأمراض المهنية؛
- الحفاظ على المنشآت بما فيها الأجهزة و المعدات من التلف نتيجة الحوادث؛

- توفير وتنفيذ شروط السلامة و الصحة المهنية.

I-5- المواصفة OHSAS 18000 كأداة لتقييم وإدارة الصحة والسلامة المهنية

هي مواصفة التقييم المعترف بها دوليًا لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية وقد تم تصميمها خصيصًا لتكون متوافقة مع ISO 9001 و ISO 14001 وهدفها مساعدة المنظمات على تطبيق الإجراءات الرسمية للحد من المخاطر المرتبطة بالتزاماتها المتعلقة بالصحة والسلامة للموظفين والعملاء وغيرهم في بيئة العمل بشكل عام، تتكون مواصفة OHSAS 18000 من معيارين هما: ISO 18001 و ISO 18002، كما تتضمن المتطلبات الواردة في دليل أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (BS8800: 1996)، بالإضافة إلى منشورات OHS الأخرى المعترف بها دوليًا، ومن المجالات الرئيسية التي تعالجها هذه المواصفة (Tricker, 2010, p. 42) :

- تحديد المخاطر وتحليلها؛

- تخطيط و مراقبة تقييم المخاطر؛

- برنامج إدارة OHSAS؛

- هيكل ومسؤولية إدارة الصحة والسلامة المهنية؛

- التدريب والوعي والكفاءة؛

- التشاور والاتصال؛

- والتأهب والاستجابة للطوارئ.

II- الدراسة التطبيقية:

II-1- تعريف شركة سوناطراك: تأسست شركة سوناطراك بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 491/63 بتاريخ

1963/12/31 من أجل نقل وتخزين وتسويق المحروقات، تم تأميمها رفقة جميع نشاطات قطاع المحروقات في

1971/02/24 لتصبح مؤسسة عمومية وطنية إلى يومنا هذا.

في سنة 1981 شهدت سوناطراك عملية إعادة هيكلة بسبب الإصلاحات الاقتصادية آنذاك، حيث تفرع عنها

17 فرعا من أجل القيام بالوظائف التكميلية. تطور الشكل القانوني للشركة بزيادة نشاط قطاع المحروقات بالجزائر

مما استوجب إصلاحات جديدة، حيث أصبحت بموجبها مجمعا طاقويا يضم 154 فرعا (105 على المستوى

الوطني، 49 على المستوى الدولي)، تنشط في عدة ميادين منها : الاستكشاف والإنتاج ، خدمات النفط ، إنتاج

وتسويق الأسمدة ، البناء والهندسة والصيانة، تحلية مياه البحر، النقل الجوي ،التدريب والتأمين ، النقل البحري.

تُشغل اليوم أكثر من 200 ألف عاملا في فروعها الداخلية والخارجية، كما تقوم بعدة نشاطات منها تلبية

احتياجات السوق المحلية والدولية من الغاز خاصة الغاز الطبيعي وتزويد السوق العالمية بالمحروقات الغازية والسائلة

، كما تعمل على تنمية نشاط صناعة المحروقات وتوسيعه بالجزائر (بوقصبة، 2016، صفحة 171).

من أهم فروع شركة سوناطراك نجد:

فروع البناء والأشغال العمومية والصيانة تضم مجموعة من المؤسسات مثل المؤسسة الوطنية للقنوات ENAC،

المؤسسة الوطنية لأشغال البناء والهندسة المدنية GCB، المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ENGTP.

فروع الآبار و الخدمات تضم مجموعة من المؤسسات مثل المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار ENTP، المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP، المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO، المؤسسة الوطنية للآبار ENAFOR.

فروع النقل والتسويق وتضم مجموعة من المؤسسات منها المؤسسة الوطنية لتوزيع المواد البترولية NAFTAL، مؤسسة نقل المحروقات STH، مؤسسة تعبئة وتسويق الغازات الصناعية COGIZ.

فروع الصناعة والتكرير وتضم مجموعة من المؤسسات مثل المؤسسة الوطنية للصناعات البتروكيمياوية ENIP، المؤسسة الجزائرية للمشاريع الصناعية SARPI، مؤسسة تكرير وتسويق البترول SORALCHIN، مؤسسة إنتاج الهليوم HELISON، المؤسسة الوطنية لإنتاج الهليوم السائل HELIOS.

من بين فروع شركة سوناطراك يوجد أيضا مؤسسات وطنية 100% ومؤسسات أخرى بمشاريع مع شريك أجنبي خارجي من (ألمانيا، الصين، بريطانيا، إيطاليا، فرنسا..). بنسب مشاركة مختلفة تتراوح ما بين 70%، 51%، 50%، 49%، 45%، 30% وما إلى ذلك.

II-2- أسباب وطبيعة حوادث العمل في فروع سوناطراك:

تتعدد طبيعة حوادث العمل بفروع الشركة حسب العوامل المؤدية لذلك، فنجد أن العامل البشري وتقصير العمال والتهاون في الالتزام بإجراءات الأمن والسلامة المهنية يأتي على رأس قائمة العوامل المؤدية لحوادث العمل، وإضافة لذلك فإن العوامل التقنية في الورشات والمعامل لها نصيب من الحوادث حيث تتسبب المعدات و الآلات المستخدمة في الكثير من الحوادث مثل السقوط من الأعلى والجروح والانزلاق والكسور وغيرها وتأتي في المرتبة الثانية من حيث العوامل، من جهة أخرى فإن عوامل أخرى تتدخل في حوادث العمل منها أيضا عوامل التنظيم الداخلي للورشات وأماكن العمل الأخرى بالإضافة للعوامل الخارجية. الجدول التالي يلخص أهم حوادث العمل بمجمع سوناطراك.

جدول رقم (01): طبيعة حوادث العمل بشركة سوناطراك

الرقم	طبيعة الحوادث
01	حوادث السير وقيادة المركبات
02	حوادث متعلقة بتنظيم مكان العمل
03	حوادث الانزلاق والسقوط
04	حوادث سقوط الأشياء
05	حوادث استعمال الآلات و المعدات
06	حوادث المحاصرة
07	حوادث ملامسة المواد الخطرة
08	حوادث التعرض لمواد مشعة وغازات
09	حوادث مختلفة

المصدر: من إعداد الباحثين.

ينتج عن الحوادث المذكورة في الجدول مجموعة من الأضرار الجسدية للعامل تؤدي في أحيانا كثيرة إلى توقفه لمدة معينة عن العمل، نذكر من هذه الأضرار (عثمان، 2019، صفحة 134):

الكدمات، التواء المفاصل، الجروح، الصدمات السطحية، الكسور، الحروق، ارتجاجات الرأس و رضوض الجمجمة، تسمم، آلام العمود الفقري، تفكك المفاصل، احتناق، تشنجات عصبية.

II-3- تعداد حوادث العمل في فروع شركة سوناطراك

يقدم الجدول التالي إحصائيات عن حوادث العمل بما فيها الحوادث المادية مثل: الانفجارات والحرائق، تسرب المحروقات، تصادم المركبات والتي أدت إلى إصابات مباشرة مست العمال والمعدات وسجلنا فيها عدد من حالات الجرحى والوفيات.

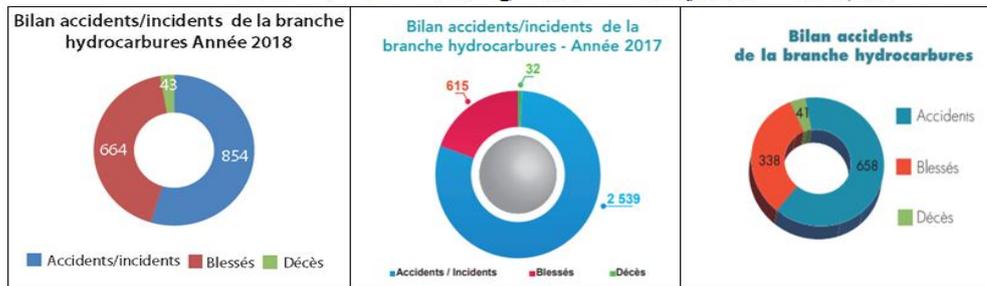
الجدول رقم(02): عدد الحوادث المسجلة بشركة سوناطراك خلال سنوات 2016، 2017، 2018

السنوات	2018	2017	2016
عدد الحوادث العامة المسجلة	854	2539	658
عدد الجرحى في حوادث العمل	664	615	338
عدد الوفيات في حوادث العمل	43	32	41

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير وزارة الطاقة والمناجم للسنوات الثلاثة المذكورة أعلاه.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن سنة 2017 قد سُجل فيها أكبر عدد للحوادث مقارنة بين سنتي 2016 و2018 وأن عدد الوفيات في هذه الحوادث يعتبر أقل مما سُجل في السنتين المذكورتين وغالبا ما تكون في حوادث المرور، كما يلاحظ أيضا التصاعد المثير لعدد الجرحى حيث قفز من 338 جريحا سنة 2016 إلى 615 في سنة 2017 وهو ما يمثل زيادة بنسبة 54.9%، ورغم الإجراءات التي اتخذتها إدارة الشركة فإن العدد يرتفع من سنة لأخرى. الشكل الموالي يقدم تمثيلا بيانيا يظهر فيه مجموع الحوادث المسجلة في شركة سوناطراك وكذا مجموع الحوادث التي أدت إلى جروح ووفيات بين عمال الشركة.

الشكل رقم(01): التمثيل البياني لحوادث العمل في مجمع سوناطراك خلال سنوات 2016-2017-2018



من إعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير وزارة الطاقة والمناجم للسنوات المذكورة أعلاه

بناء على التقارير السنوية الصادرة عن شركة سوناطراك، سجلنا نوعين من حوادث العمل، منها ما يؤدي للتوقف عن العمل نظرا لكونها تسبب في ضرر جسماني بليغ للعامل وبالتالي يستفيد من عطلة مرضية، ومنها ما لا يؤدي إلى ضرر خطير على صحة العامل ويمكن له مواصلة نشاطه، وقد سجلنا عدد من هذه الحوادث خلال سنتي 2017، و2018 كما يُظهرها الجدول التالي:

الجدول رقم (03): عدد حوادث العمل بشركة سوناطراك خلال سنتي 2017 و 2018

السنوات	2017	2018
عدد الحوادث المؤدية لتوقف مؤقت عن العمل	245	284
عدد الحوادث التي لم تتسبب في توقف عن العمل	228	223
مجموع الحوادث	473	507

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على التقارير السنوية الصادرة عن شركة سوناطراك لسنتي 2017 و 2018

من خلال هذا الجدول يتضح أن هناك ارتفاع نسبي في عدد الحوادث المتبوعة بتوقف مؤقت عن العمل بنسبة 13%، يقابله استقرار نسبي في عدد الحوادث المسببة للتوقف عن العمل، وبشكل عام فإن هذه الحوادث جميعها تزايدت، حيث قفزت من 473 إلى 507 حادثاً وهو ما يمثل نسبة 6% من مجموع الحوادث.

II-4- إجراءات شركة سوناطراك للحد من حوادث العمل بفروعه

قامت الشركة بوضع إستراتيجية شاملة فيما يخص حماية المنشآت والمورد البشري والبيئة يقوم على ثلاثة ركائز مهمة:

- أ- موثوقية جميع منشآت الشركة والأمن التشغيلي؛
 - ب- تنفيذ ومراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة (HSE-MS)؛
 - ت- تطوير وتحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر ودائم داخل الشركة.
- ومن أجل ذلك قامت الشركة بمجموعة من الإجراءات منها:
- تكييف منشآت وأنشطة الشركة للتوافق مع القوانين المعمول بها في الصحة والسلامة المهنية وحماية البيئة؛
 - تطوير وتنفيذ نظام كامل لتحديد وتقييم مستمر للمخاطر للقضاء عليها أو الحد منها؛
 - إنجاز جميع دراسات المخاطر المطلوبة، وتقييم الآثار الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بأقصى قدر من الدقة؛
 - إضفاء الطابع الرسمي على الالتزام بإدارة الصحة والسلامة المهنية داخل منشآت الشركة؛
 - بناء وتطوير قدرات الوقاية والحماية للمنشآت و الأفراد العاملين حيث تم تحديث أنظمة الأمن والسلامة واقتناء معدات الحماية الشخصية؛
 - تعميم إجراء عمليات التدقيق الداخلي و التفتيش و التشخيص في جميع مواقع عمل الشركة؛
 - إطلاق عمليات تقييم المخاطر وتطبيق الخطط الموصى بها؛
 - تدريب السائقين وتوعيتهم فيما يتعلق بالسلامة المرورية ثم التدقيق في امتثالهم للإجراءات المتخذة خلال السياقة؛
 - دمج متطلبات الصحة والسلامة والبيئة في عقود شراء المركبات واستئجارها؛
 - تخطيط و تنفيذ تمارين المحاكاة من أجل تقييم نظام إدارة الطوارئ.
- منذ سنة 2018 وحسب التقرير السنوي الصادر عن الشركة فقد تم اعتماد نهجاً يعتمد على إدارة المخاطر الاستباقية، ويتجسد هذا النهج من خلال تنفيذ متطلبات نظام إدارة HSE-MS ومعايير والإجراءات ذات

الصلة التي تتكيف مع مجموعة واسعة من مرافق وأنشطة الشركة. تم تطوير 11 معيارًا ونشره و تقييمه في مواقع التشغيل المختلفة وهي:

تبليغ إدارة الشركات الخارجية، تقييم إجراء عام للسلامة على الطرق، تقييم إعداد تقارير الصحة والسلامة والبيئة، تقييم إدارة الطوارئ والأزمات، تحديد المخاطر وتقييم آثارها على الصحة والسلامة والبيئة، تدقيق سلامة منشآت الإنتاج والبنية التحتية، التقييم المهني للمخاطر (EVRP)، تقييم نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة (-HSE MS)، إدارة النفايات، بروتوكول التدقيق البيئي، إعداد قوائم جرد غازات الدفيئة.

II-5-5 مجهودات شركة سوناطراك في ميدان الصحة المهنية والترفيه الاجتماعي

II-5-5-1. تنصيب اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بالوقاية والأمن

تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08 جانفي سنة 2005 المتعلق باللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، قامت إدارة الشركة بتنصيب اللجان المعنية على مستوى كل فروعها، وقد حدد هذا المرسوم التنفيذي مهام اللجنة على مستوى المؤسسات كما يلي (الجريدة الرسمية، 2005، العدد 04):

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن؛
- اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وإشراك كل المبادرات التي تتضمن طرق وأساليب العمل الأكثر أمناً واختيار وتكييف العتاد و الأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة و تهيئة مناصب العمل؛
- إجراء التحقيق عند وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير من أجل الوقاية منه؛
- المشاركة في إعداد برامج التكوين وتحسين المستوى لفرق مكافحة الحرائق والإنقاذ؛
- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية؛
- إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بالمهام الجديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها وكذا وسائل الحماية منها؛
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية؛
- إعداد التقارير السنوية عن نشاطها وتبليغها إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل.

II-5-5-2. التكوين والتحسيس بالمخاطر المهنية

خلال السنوات الماضية بدأت الشركة في انتهاز إستراتيجية واضحة فيما يخص التكوين في ميدان الوقاية والأمن الصناعي، حيث عملت على تدريب الآلاف من عمالها على استخدام أنظمة تكنولوجية جديدة لحماية المنشآت والبنية التحتية للأنشطة منها المراقبة بالفيديو، مراقبة محيط المنشآت وكشف التسلل، مراقبة الدخول والخروج وغيرها من أجل تعميق أكثر أمن مناطق النشاط والعمالين فيها، وقد أنشأ لغرض التكوين المتواصل و الرسكلة عدة مراكز ومدارس منها: مركز الإلتقان للمؤسسة (CPE)، مركز تطوير وتطبيق تقنيات النفط والغاز، المعهد الجزائري للبتروال الذي يضم مدارس بولايات بومرداس، سكيكدة، وهران، وورقلة لتكوين و رسكلة

المهندسين في عدة تخصصات منها الوقاية والأمن الصناعي، السلوك الآمن في المنشآت. كما تقوم هذه الهيئات أيضا بنشاطات أخرى منها التنظيم والإشراف على المؤتمرات والأيام الدراسية وورشات العمل. من جهة أخرى، في عام 2008 قامت الشركة بإبرام اتفاقية مع المعهد الوطني للحماية من الأخطار المهنية بهدف تحسيس عمال الشركة بالمخاطر المهنية المرتبطة بمناصب عملهم، حيث تم إقامة عدة أيام دراسية حول إجراءات الحماية المهنية وتطبيقات أخرى في حالة حوادث العمل ومشاركة التجارب التي اكتسبتها إدارات المعهد مع عمال الشركة. كما سطرت إدارة الشركة عدة برامج تكوينية في ميدان الصحة والسلامة المهنية من أجل تأهيل مواردها البشرية والتقليل من حوادث العمل.

II-5-3 إنجاز المشاريع الطبية لفائدة عمال الشركة وذوهم

فيما يخص الجانب الصحي ومنذ 2014 قامت شركة سوناطراك حسب التقرير السنوي الصادر عنها خلال السنة المذكورة سابقا بمجموعة من الإنجازات، منها 37 مركز طبي اجتماعي جهوي وأخرى بجوار الأقطاب الصناعية بكل من حاسي مسعود و حاسي الرمل وعين أمناس و آرزيو و الجزائر العاصمة وبومرداس وبجاية وسكيكدة وبسكرة وباتنة من أجل التكفل من الناحية الطبية بعمال الشركة وذوي حقوقهم والمتقاعدين وعمال مؤسسات المناولة وحتى المواطنين، جميع هذه المراكز مجهزة بكل التجهيزات الضرورية منها العيادات طبية وعيادات لجراحة الأسنان و أخرى لتركيب الأسنان وقاعات للعلاج متعددة الخدمات ومخابر للتحاليل الطبية وقاعات للأشعة. تقوم هذه المراكز بنشاطات طبية منها على وجه الخصوص الفحوص الطبية العامة والخاصة، التحاليل الطبية، التصوير الإشعاعي، جراحة وترميم الأسنان، الإسعافات شبه الطبية، خدمات الكشف عن سرطان الثدي، التأهيل الوظيفي، كما وفرت الشركة أكثر من 175 عيادة طب عمل موزعة وطنيا، تشغل 36 طبيب عمل و 225 طبيبا عاما و 11 طبيب متخصص و 80 طبيب أسنان بالإضافة لعدد من الصيادلة والمخبريين و عمال شبه الطبي، كما وفرت الشركة أيضا أكثر من 12 عيادة طبية للعمليات الجراحية و 03 أخرى لطب وجراحة العيون، كما تعاقدت الشركة مع أكثر من 96 عيادة الخاصة في مختلف التخصصات. من جهة أخرى تقوم الشركة بمراقبة جميع أنشطة الطب المهني التي أنشأتها الهياكل والفروع المختلفة على وجه الخصوص الزيارات طبية، الاستشارات، الفحوص الإضافية، الأمراض المهنية، تحليل جودة مياه الشرب.

وكحوصلة للنشاطات الطبية لشركة سوناطراك، يقدم الجدول التالي إحصائيات حول الزيارات الطبية خلال سنة 2018.

الجدول رقم (04) إحصائيات حول الزيارات الطبية المختلفة خلال سنة 2018.

الرقم	نوع الزيارات الطبية المنجزة	عدد الزيارات الطبية المحققة
01	الزيارات الطبية السنوية لعمال الشركة داخل الوطن	52328
02	زيارات طبية خاصة	19568
03	زيارات طب العمل عند التوظيف	9350
04	الزيارات الطبية بعد العطل المرضية	2564
05	زيارات طبية عادية بناء على طلب صاحب العمل	3325
06	زيارات طبية بناء على طلب العامل	3578
07	زيارات الطوارئ الطبية والجراحية	5425
08	حملات التطعيم	4375
09	زيارات طبية بناء على توجيه من طبيب العمل	25789
10	رعاية وتمريض	242931
11	فحص الأورام	10658
12	زيارات طبية من أجل تصنيف مهني جديد للعامل	344
13	الزيارات الطبية للعطل المرضية طويلة الأجل والعجز	254
14	أنشطة طبية في أماكن العمل	4508

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على التقرير السنوي لسنة 2018 بجمع سوناطراك.

من خلال الجدول يتضح لنا مختلف أنواع الزيارات الطبية التي تمارسها الهيئات المختصة بالشركة، كما يظهر أن نشاط التمريض سجل أكبر حصة من النشاط بالمقارنة مع أنواع الزيارات الأخرى، مما يدل على الأهمية الكبرى التي تعطى للصحة في الوسط المهني بالشركة، كما نلاحظ أيضا نشاط طبي جديد يتمثل في فحص الأورام وهو نشاط مهم، وفي هذا الشأن قامت الشركة ببناء وتجهيز مركزين لمكافحة مرض السرطان بحاسي مسعود والجزائر العاصمة.

II-5-4 مشاريع الترفيه الاجتماعي لفائدة العمال وأسرههم

كما توفر الشركة العديد من الهياكل الاجتماعية الترفيهية من أجل ضمان مجموعة من النشاطات لفائدة عمالها وأسرههم تتمثل في:

- 26 حديقة للأطفال موزعة على التراب الوطني من أجل الاستفادة من التظاهرات التي تنظمها مديرية الخدمات الاجتماعية للمجمع خلال العطل المدرسية وعطل نهاية الأسبوع؛
- 16 ورشة ثقافية وترفيهية خاصة فئة أبناء العمال في ميادين الرسم والموسيقى والألعاب والفنون البلاستيكية والخياطة والطرز... إلخ؛
- 08 مراكز عائلية لقضاء العطل والراحة؛
- 19 مخيم لقضاء العطل الصيفية على شواطئ البحر.

خاتمة:

يُعتبر تبني المسؤولية الاجتماعية الداخلية كنهج استراتيجي وإطار حيوي للحفاظ على المورد البشري مطلباً ضرورياً من أجل استقراره ورفع إنتاجيته وتحسين أدائه، وبالنظر لبيئة العمل، فإن تبني المنظمات لهذا النهج يعكس مدى إدراكها لحجم منافسة بعضها البعض في استقطابه والاستفادة من خبرته، وعلى هذا الأساس فإن برامج المسؤولية الاجتماعية تساهم بقسط كبير في الحفاظ على هذا المورد وتمنع هجرته نحو منافسين محتملين لها أو خروجه للتقاعد.

نتائج الدراسة

من خلال هذا العمل البحثي وقفنا على مجموعة من الإجراءات و المنجزات التي قامت بها شركة سوناطراك في ميدان الصحة المهنية و الترفيه الاجتماعي لفائدة مواردها البشري امتثالا منها لمسؤوليتها الاجتماعية الداخلية في شقيها القانوني والأخلاقي، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج التي تعكس تطور حجم الرعاية المقدمة لهذا المورد من سنة لأخرى:

- استقرار المورد البشري حيث يتجلى ذلك في انخفاض عدد المغادرين قبل سن التقاعد (913 في 2018، مقابل 2359 في 2017) حسب ما بينه آخر تقرير سنوي للشركة؛
- بفضل التجارب السابقة في ميدان السلامة المهنية، و بتوجيه من الإدارة العليا للشركة و من أجل ضمان السلامة الجسمية والعقلية أصبحت الفحوص الطبية الدورية بكل أنواعها إجبارية لعمال الشركة؛
- تطبيقاً لنهج المسؤولية الاجتماعية نحو أصحاب المصلحة الداخليين، استفادت أعداد هائلة من العمال من خدمات الصحة في الوسط المهني؛
- بفضل التقارير الدورية الصادرة عن اللجان متساوية الأعضاء الخاصة بالوقاية والأمن، تحسنت البيئة التنظيمية للعمل في معظم فروع الشركة وصاحب ذلك تحسن في ظروف العمل مثلما تؤكد التقارير السنوية؛
- بلوغ العديد من وحدات الشركة إلى معدل عقد الاجتماعات الإلزامية بنسبة 100% مما يؤشر لتحسن في أداء اللجان متساوية الأعضاء الخاصة بالوقاية والسلامة والأمن؛
- استفادة أعداد كبيرة من العمال من التكوين المتواصل من أجل تحسين المستوى وتطوير المؤهلات؛
- استفادة شريحة واسعة من العمال أو أبنائهم والمتقاعدين على حد سواء من مختلف النشاطات الترفيهية والثقافية والرياضية التي تُنظم خلال كل سنة؛
- بفضل الإمكانيات الطبية الموفرة للشركة تم توسيع الخدمات الطبية إلى السكان المحليين المحتاجين في المناطق المعزولة؛
- بفضل الإجراءات الصارمة في تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية، وكذا كثافة العمليات التحسيسية بالمخاطر في بيئة العمل بكافة فروع الشركة، سُجل انخفاض في معدل حوادث العمل البشرية بداية من سنة 2017 بنسبة 20% مقارنة بالسنوات السابقة.

توصيات الدراسة

بعد تقديم مختلف النتائج التي توصلنا إليها من خلال العرض والتحليل لواقع تبني المسؤولية الاجتماعية الداخلية في شركة سوناطراك، وما تلعبه جميع إجراءات ذلك في تثبيت واستقرار المورد البشري والمحافظة على صحته وسلامته المهنية، يمكننا تقديم مجموعة من التوصيات نراها ضرورية من أجل مواصلة حصد النتائج الايجابية على الصعيد الاجتماعي بالشركة:

- مواصلة الجهود الراهنة ومضاعفتها في ميدان الأمن الصناعي والسلامة المهنية من أجل بلوغ مستويات مقبولة من الحوادث على مستوى فروع الشركة؛
- الاستفادة أكثر من تجارب شركات إنتاج الطاقة العالمية الناجحة في ميدان الصحة والسلامة المهنية وتطبيق أحدث التوصيات المتعلقة بذلك؛
- العمل من أجل حصول كافة فروع الشركة على شهادات الجودة، وتطبيق التوصيات الخاصة بتطبيق الإجراءات الرسمية للحد من المخاطر المرتبطة بالتزاماتها المتعلقة بالصحة والسلامة للعمال والموظفين؛
- تطوير مناهج العمل في ميدان الصحة والسلامة المهنية بالتعاون مع الجامعات الجزائرية باعتبارها الخزان الاستراتيجي للمورد البشري في المستقبل؛
- تطوير وتوسيع النشاطات الاجتماعية الموجهة للعمال وأسرههم؛
- تضمين حوصلة النشاطات الاجتماعية الخيرية الموجهة لفئات العمال وأسرههم في كافة التقارير السنوية الصادرة عن الشركة؛
- استغلال الجغرافيا الجزائرية لتوسيع وإقامة مراكز العطل والراحة لجميع عمال الشركة لأنه ينعكس فيما بعد على تخفيف ضغوط العمل خاصة لعمال الجنوب؛
- توسيع خدمة التكوين والتعاون في مجال الأمن الصناعي والسلامة المهنية لشركات وطنية أخرى باعتبار أن الشركة لها خبرة طويلة في هذا الصدد؛

قائمة المراجع

1. أبو النصر مدحت (2015)، المسؤولية الاجتماعية للشركات و المنظمات: المواصفة القياسية ISO 26000، دار المنهل، عمان.
2. بوقصبة شريف (2016)، انعكاسات تحليل البيئة الخارجية الدولية على التسيير الاستراتيجي للمؤسسة الاقتصادية في ظل العولمة، دراسة حالة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
3. سلمى علاء عبد الرحمن (2019)، الأمراض المهنية، دار المنهل للنشر، الأردن.
4. عثمان عز الدين (2019)، تقييم وإدارة المخاطر المهنية دراسة أرغونومية بواسطة مواصفات (أوشا). OSHA وحدات سوناطراك لنقل و تحويل الغاز بأرزيو، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة وهران 02.
5. BENNANI Yasmina & CHERKAOUI Adil (2015), La Responsabilité Sociétale des Entreprises : Un Concept Controversé, Revue Économie, Gestion et Société, Maroc, N°03(2015).
6. Chakor Abdellatif & Dinia Jihane (2018), La Responsabilité Sociétale De L'entreprise : Les Différentes Approches Conceptuelles, European Scientific Journal, April 2018 édition ,Vol.14, (No.10).
7. Fombeno Tagum Henri-Joël (2019), Santé et sécurité au travail en Afrique: Aspects juridiques et pratiques, Editions L'Harmattan, SENEGALE

8. Howard R. Bowen (2013), Social Responsibilities of the Businessman, University of Iowa Press.
9. Hasan Samiul (2017), Corporate Social Responsibility and the Three Sectors in Asia, How Conscious Engagement Can Benefit Civil Society, Springer, Allemagne.
10. Haski-Leventhal Debbie (2018), Strategic Corporate Social Responsibility: Tools and Theories for Responsible Management, SAGE Publication, London .
11. Karake-Shalhoub A. Zeinab (1999), Organizational Downsizing, Discrimination, and Corporate Social Responsibility, QUORUM BOOKS, London.
12. Peng Low Mei (2014), Internal Corporate Social Responsibility: An Overview, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, Vol.8 (16).
13. Schreck Philipp (2009), The Business Case for Corporate Social Responsibility: Understanding and Measuring Economic Impacts of Corporate Social Performance, Springer Science & Business Media, Germany.
14. Tricker Ray (2010), ISO 9001: 2008 for Small Businesses fourth edition, Elsevier, UK.

المراسيم والقوانين

15. المرسوم التنفيذي 05-09 المتعلق باللجان متساوية الأعضاء ومندوبي اللوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، العدد 04 المؤرخة في 09 جانفي سنة 2005.

مواقع الأنترنت

16. <https://www.grinnell.edu/news/president-howard-bowen-corporate-social-responsibility>(consulté le 17/02/2020).