



## واقع حوادث العمل بالمؤسسة الجزائرية: أرسيلور ميتال \_ عنابة\_ نموذجاً

• د. عيساوي فلة / د. خلفه سارة / جامعة: محمد لمين دباغين، سطيف 2.

الملخص:

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم المشكلات الصناعية و أفدحها ثمنا، نظرا للتكاليف الباهظة والخسائر الكبيرة التي تخلفها على أكثر من صعيد، فضلا عن الإصابات والأخطار التي تصيب العامل، وبالتالي فهي تنعكس آثارها بالسلب سواء على العامل أو المنظمة على حد سواء ما يستدعي وضع استراتيجيات و آليات للتقليل من هذه الظاهرة.

*Abstract :*

*The phenomenon of work accidents is the most important industrial problem because of the high costs and losses left behind on many levels, as well as injuries and hazards that affect the employee, therefore its negative impacts reflects on both the employee and the organization as well wich require to develop strategies and to reduce this phenomenon.*

## مقدمة:

أصبحت حوادث العمل في البيئة المهنية من القضايا الأساسية والهامة والتي تأخذ حيزا كبيرا من تفكير واهتمام العديد من الدارسين و الباحثين و الأخصائيين في مجال علم النفس العمل و التنظيم و مسؤولي المنظمات الإنتاجية و الخدمائية. ويزداد الاهتمام بهذه الظاهرة يوما بعد يوم نظرا لأثارها ونتائجها السلبية والأضرار النفسية و الجسدية و المادية التي تلحقها بالعامل و المنظمة، و يبرز في هذا الإطار العديد من الدراسات و الأبحاث التي تناولت موضوع الحوادث حيث استطاعت ان تبين مختلف العوامل الشخصية منها و البيئية و غيرها، و كذا الأسباب المؤدية إلى وقوع الحادث و ضرورة التوصل إلى وضع العديد من الأساليب و الاستراتيجيات للخفض من تلك الحوادث و الوقاية منها، و في هذه الورقة البحثية سنتعرف على واقع حوادث العمل بمؤسسة انتاجية جزائرية من خلال عرض احصائيات تثبت ذلك.

## - تعريف حوادث العمل:

إن استراتيجية علاج هذه المشكلة ودراستها يتطلب أولا توضيح معنى ودلالة مفهوم "حادثة العمل" و يجمع المؤلفون على تعريف الحادث مفاده: " إن حادثة العمل هي أي اصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطيل النشاط المبدول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء" ❖ ويعرفها "جزلي و براون": " بأنها كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنه ضرر للناس والأشياء".

❖ كما يعرف "عباس محمود عوض" الحادثة: بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها ، قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيئا (عباس محمود عوض، 1985، ص29).

## - أهمية دراسة موضوع سيكولوجية الحوادث:

تكمن أهمية دراسة سيكولوجية حوادث العمل و الإصابات المهنية للاعتبارات التالية:

- إن الحوادث من أخطر الظواهر التي تواجه المسؤولين في شتى مجالات الحياة، و تزداد خطورتها تبعا لتصورات و تعقد ظروف المجتمع.
  - يشير المنظرين في هذا المجال إلى إن الحوادث من خصائص المجتمع الصناعي و من ثم فالحوادث واردة لا محالة ( Shultz ,1990 ,p301 ).
  - إن هذه المسألة الاجتماعية في ضوء معلومات المنظمة العالمية للصحة، بدأت تزداد حدتها في الأقطار النامية كبلدان إفريقيا و آسيا وهذا ما تؤكد الإحصائيات الدولية.
  - يضاف إلى ما تقدم أن ثمة خسائر غير مباشرة تنتج عن حوادث العمل، و تتمثل في الإنتاج الضائع بسبب توقف العمل نتيجة لنقل المصاب من مكان الحادث أو بسبب تجمع العمال لمشاهدة الحادث أو مساعدة الشخص المصاب.
- أسباب حوادث العمل:

لكل سلوك سبب ، و السلوك المؤدي إلى الحوادث ليس استثناء لأنه لا سلوك بدون دافع والاستقصاء الدقيق لأسباب الحوادث ، وجمع المعلومات و الملاحظات بطريقة منظمة و دقيقة في عدد كبير من المواقف السلوكية أو المجالات الصناعية يساعد الدارسين على معرفة أسباب الحوادث ، تبين لنا أن هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

أ - الظروف الخطيرة في بيئة العمل Unsafe Condition

ب - الأفعال الخطيرة ( السلوكات الغير آمنة) Unsafe Acts (حمدي ياسين، 1990، ص196).

فالظروف الخطيرة تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية التي تهيء لحدوث حادثة أو تجعل وقوعها محتملا، ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات على نحو غير منتظم و الإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه و الشحوم مما يسهل الانزلاقات و السقوط الحر.

- أما الأفعال الخطيرة أو السلوكات غير الآمنة فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث، ومن أمثلة هذه الأفعال تحريك آلة و الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها . (أحمد عزة راجح ، 1965 ، ص 354 ) .

- وقد تتفاعل الظروف الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما بحيث تقع الحادثة نتيجة لها، ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من السلوكات غير الآمنة ( عبد الفتاح محمد دويدار، 2003 ، ص 202 ) .

و باستطاعتنا أن نتنقل في تحليلنا للأسباب الخطرة خطوة أبعد فنتساءل عن أسباب الظروف أو الفعل الخطير، وتعتبر هذه أسبابا غير مباشرة للحوادث طالما أن الظروف أو الأفعال الخطيرة هي الأسباب المباشرة، فما الذي يجعل العامل يقوم بفعل غير مأمون العاقبة؟ هناك أسباب عديدة ممكنة مثل الرؤية الخاطئة والمرض والقلق، إضافة إلى ضعف التأزر العضلي و النقص في معرفة طرق أداء العمل و ما شابه ذلك و كل هذه العوامل الإنسانية.

وتحليل طبيعة الأسباب بحيث تؤدي إلى تناول العوامل الإنسانية مفيد في فهم الحوادث و أسبابها لأننا نتناول شيئا يمكن أن يخبرنا بسبب أداء الفعل الخطير، وإذا استطعنا إن نفصل العنصر الإنساني المسؤول عن العمل الخطير، فإننا نصبح قادرين على القيام بعمل إيجابي و كذلك منع إتيان العمل الخطير.

وبناء على ذلك فإذا كان العامل المسبب بواسطة التدريب، أما إذا كان السبب مثلا ضعف في البصر فقد يعالج الموقف بوضع نظارة طبية ، أما إذا كان العنصر الإنساني غير قابل للتصحيح فإنه يمكن نقل العامل من عمله وتكليفه بعمل في منصب أقل خطرا أو ضررا. (العيصوي، 1978، ص115).

➤ أن ثمة نفقات مالية تضيع نتيجة تدريب عامل بديل عن العامل المصاب أو نتيجة لتعطل آلة أو شراء أخرى بديلة عنها، فضلا عن فقدان بعض المواد الخام، أو نقص إنتاجية المصاب عند عودته للعمل، ناهيك عن السمعة غير الطبيعية التي تلحق بالمصنع أو المؤسسة نتيجة لوقوع هذه الحوادث.

➤ إن هذه الاعتبارات وغيرها كثيرة يمكن إن تبرز أهمية دراسة الحوادث وتبين أسباب اهتمام الباحثين و علماء النفس العمل والتنظيم بها (فرج عبد القادر طه ، 1992 ، ص 195 ) .

#### العوامل المؤثرة على حوادث العمل:

هناك عدة عوامل من شأنها التأثير بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في وقوع حوادث العمل والتي يمكن تصنيفها إلى صنفين حيث يتمثل التصنيف الأول في العوامل الشخصية المتعلقة بالفرد أو العامل في حد ذاته و الثاني يتمثل في العوامل المادية أو الفيزيائية وفي ما يلي تفصيل لبعض هاته العوامل:

#### أ- العوامل الشخصية:

توجد مجموعة من العوامل الشخصية التي أثبتت التجارب تأثيرها على وقوع الحوادث من أهمها:

#### • العمر:

لقد أظهرت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة خمسة وعشرين ( 25 سنة) ثم تبدأ في الانخفاض حتى سنة خمسة و أربعون(45 سنة)، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد. ومن الأسباب التي تفسر ارتفاعها لدى فئة الشباب نجد قلة التجربة عدم الانضباط و التهور، الإفراط في بذل الجهد، مع غياب المسؤولية العائلية، في حين يرجع ارتفاعها لدى فئة(45 سنة) فما فوق إلى نقص الجهد الجسدي و الحسي عدم القدرة على التركيز والحاجة إلى تدريبات جديدة (Jacques Charbonnier,1980,P88).

#### • الجنس:

يعتبر متغير الجنس من العوامل المرتبطة ارتباطا وثيقا بالحوادث، وهذا راجع إلى سببين:

- طبيعة التكوين الجسدي للمرأة
- تربية الإناث لا تسمح لهن بالاحتكاك مع عالم الميكانيكا و العالم و التقني بصفة عامة ( بو حفص مباركي ، 2004 ، ص 212 ) .

- إضافة إلى ذلك تبرز الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية. والفسيولوجية و هذا ما أكدت عليه "أن ستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنويتز" و تضيف قائلة: إن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية الداخلية أي أنهم أكثر ثباتا، وأهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم و منها الثبات النسبي درجة الحرارة، واتزان عمليتي الهدم و البناء و ثبات النسبة بين المواد الحامضة و المواد القلوية في الدم، وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء، وكذلك اختلال اتزان إفرازات الغدد الصماء عندهن راجعة إلى الفروق الجنسية في درجة ثبات البيئة العضوية الداخلية ( حمدي ياسين ، 1990 ، ص 206 ) .

## • الخبرة:

لا شك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه تساعد على تجنب الوقوع في الحوادث ويؤيد هذه الحقيقة سيكولوجية التعلم و كثير من الأبحاث الحقلية. ففي إنجلترا أجرى كل من فارمر E.Farmers وتشامبرز E.Chambers دراسة سيكولوجية عن الفروق في معدل الحوادث ووجد أن هناك علاقة وثيقة بين الخبرة بالمهنة و ارتكاب الحوادث و الجدول الآتي يوضح طول مدة الخدمة أي خبرة العامل بوظيفته و معدل ما يرتكبه من حوادث.

جدول رقم (05): توزيع معدلات الحوادث حسب طول مدة الخدمة

معدل الحوادث	طول مدة الخدمة
181	أقل من شهر واحد
127	3-1 شهور
87	8-3 شهور
62	12-8 شهرا
57	5-1 سنوات

المصدر: عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978 ، ص101.

وواضح أن معدل الحوادث ينخفض كلما زادت مدة خدمة العامل أي خبرته (عبد الرحمان العيسوي ، 1978 ، ص101).

## • الذكاء:

هناك من الباحثين من يرى أنه لا توجد علاقة بين الذكاء و حوادث العمل، غير أن البعض الآخر وجد أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الذكاء و معدل الحوادث، ذلك أن الأفراد ذوي المستوى الذكاء المتوسط، خاصة في الأعمال التي تتطلب تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع غير المستقرة و استخلص من ذلك وجود حد أدنى للذكاء يمكن الفرد من إدراك الخطر الذي يهدد سلامته ، هذا ما بين أهمية اختبارات الذكاء في تخفيض حوادث العمل عند عملية اختيار العمال الجدد (P.Boullache,1967,P65).

## • القدرة على الإبصار:

لاحظ تيفين(Tiffin) أن معظم حوادث العمل و الإصابات، التي حدثت في شركة ميل للصلب (Steel Mill) ، تحدث للذين يكون نظرهم أقل من المستوى المطلوب للعمل الذي يقومون بأدائه (مجدي أحمد محمد عبد الله ، 1996 ، ص ، 610 ) .

ودلت دراسة أخرى أن نسبة الذين تعرضوا لحوادث العمل بين أولئك الذين اجتازوا اختبارات الكشف البصري(37%)، بينما بلغت(67%) بين أولئك الذين لم يجتازوا هذه الاختبارات ويدعو هذا إلى ضرورة الكشف عن العمال الجدد، والتأكد من توفر المستوى البصري المطلوب قبل إلحاقهم بالعمل (عبد الغفار حنفي ، 1993 ، ص 610 ) .

#### • الحالة الوجدانية والانفعالية:

تؤكد بحوث "هرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال، من شأنها أن تزيد بالتورط في الحوادث فالحزن و الغضب و ما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية و تباعد بينهما و بين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة، كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث، وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.(حمدي ياسين،1990، ص202).

#### \* العوامل اللاشعورية:

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة و يتمثل ذلك في كراهية العمل و التهرب من المسؤوليات ، الانتقام من أصحاب السلطة ، لوم الذات و عقاب النفس.

كما يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات و اختلاق المتاعب الصحية و المهنية و المالية لأنفسهم و للمحيطين بهم فهم يجدون اللذة في إيذاء الآخرين و إيذاء انفسهم، إضافة إلى ذلك فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لا شعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم و إيذاء الآخرين. (حمدي ياسين، 1990، ص 202 )

#### \* العوامل المادية(الفيزيائية):

إضافة إلى العوامل الشخصية توجد عوامل مادية لا تقل تأثيراً عنها وهي كالآتي:

#### • الإضاءة و الحرارة:

من الواضح أن درجة الإضاءة ووضوح الرؤية تؤثران في معدل الحوادث، ومن المؤكد أن نسبة الحوادث التي تقع في ضوء النهار(الضوء الطبيعي) أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، وقد أجرت إحدى شركات التأمين إحصاء لجميع الحوادث الصناعية تبين منها أن 25% من هذه الحوادث ترجع إلى رداءة أو سوء الإضاءة في المصنع (أحمد عزت راجح ، 1965، ص 359).

وتشير دراسة Vernon أن معدل الحوادث يزداد بمقدار 25% إذا كانت الإضاءة صناعية و غير طبيعية، ولا شك أن الإضاءة المناسبة أمر ضروري لإدراك الأخطار والدليل على ذلك أن معدل الحوادث يرتفع بالليل و يكثر في أوقات الضباب.

- إن الإضاءة تعتبر متغيراً مهماً في تحديد القدرة على الإبصار و أن كل عمل صناعي يحتاج إلى درجة معينة من قوة الإبصار و نظراً للعلاقة التي تربط بين مشكلات الرؤية و حوادث العمل

فانه يجب أن يراعي أن ثمة مهنا صناعية تتطلب درجات عالية من المهارة في الوظائف البصرية، (حمدي ياسين، 1990، ص204).

- أما درجة الحرارة فيمكن أن تؤثر في العالم و تزيد من احتمال تعرضه للحوادث حيث دلت الدراسات أن الحوادث ينقص عددها متى كانت درجة الحرارة ملائمة، فقد كان أقل معدل للحوادث في مصانع الذخيرة، والمؤن الحربية حيث كانت درجة الحرارة 20م ، ولما انخفضت هذه الدرجة إلى 14م زاد عدد الحوادث زيادة ملحوظة، ومن الطبيعي أن درجة الحرارة المثالية من حيث طبيعة العمل، جنس العمل، مكان العمل، وفصل العمل(فصول السنة)، فقد لوحظ أن هناك فروق فردية بين الرجال و النساء إذ يزداد معدل الحوادث بدرجة سريعة جدا لدى الرجال حيث تجاوزت درجة الحرارة 24م ، وقد يرجع هذا إلى العمل العنيف الذي يؤديه الرجال ، ولذلك فان مشكلة درجة الحرارة ما زالت تبحث عن حل ونحتاج إلى إجراء الدراسات لتحديد درجة الحرارة المثلى لكل عمل من الأعمال(عبد الرحمان العيسوي ، 1965 ، ص ص255، 256).

#### • الضوضاء:

مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل و الإنتاج ، و خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن و عدم تركيزه على الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر و بالتالي الوقوع في شبح الحوادث و الإصابات. ( عمروصفي عقيلي ، 1996 ، ص 349 ) .

وقد توصل "بلاش" إلى أغلب العمال المعرضين لضوضاء مرتفعة، لمركز السيارات الصناعية قد أصيبوا بالصمم و هو ما أثر على درجة الانتباه إلى الأخطار المحدقة بهم في محيط العمل بدرجة 92,67% والتعب أثناء العمل بدرجة 100% والتعب العصبي بدرجة 73,15% والتوتر العصبي بدرجة 70,72%. ( بوظريفة حمو، 2002، ص 100 ) .

#### • التهوية:

و يقصد بها تغيير و تجديد الهواء أثناء العمل و هذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة و المضرة و خفض درجة الحرارة و من ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول و التعب و الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك الغير آمن و من ثمة الوقوع في شبح الحوادث. ( حمدي ياسين، 1999، ص 195 ) .

#### الوقاية من الحوادث: الاستراتيجيات والأساليب

1 - استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل: تتلخص استراتيجيات الوقاية من الحوادث في العناصر الآتية:

❖ استراتيجية دراسة أسباب الحوادث : وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها ، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة

والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن ، الخبرة ، الظروف النفسية المحيطة به ، ساعة وقوع الحادثة ، وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي... الخ .

استراتيجية تصميم بيئة العمل : و ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سليمة من حيث درجة الحرارة المعتدلة ، والإضاءة الكافية و أن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أخطارا بالعمال كما أن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها ، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق ، والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ، ذلك أن الوقت الذي يضيع في البحث عن مطفأة الحريق قد يتسبب في كارثة.

❖ استراتيجيات الجو التنظيمي: يشير " شولتز " إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقين الذين لا يتورطون في الحوادث، أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية حوافز مالية مجزية، وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65% . (محمد زرفون وآخرون، 2013، ص4).

❖ استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية و الأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل و كيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع و أسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية ، وأساليب إخلاء المصابين في حالة الحوادث و نقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة. (محمد شحاتة ربيع، 2007، ص279).

❖ استراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات و التي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدلات الحوادث بنسبة 65% (محمد شحاتة ربيع، 2007، ص280).

❖ العمل على خفض الأعمال الغير آمنة من خلال الملصقات: حيث تساعد وسائل الدعاية مثل ملصقات الأمان في خفض الأعمال الغير آمنة، ففي إحدى الدراسات تزايد استخدامها بوضوح مما زاد من السلوك الآمن بنسبة أكثر من 20%، و يجب تغيير الملصقات بشكل مستمر.

❖ الرقابة المشددة: على المنظمات التي يتعرض فيها العاملون لمخاطر العمل، معالجة ذلك من خلال فرض رقابة مشددة و ممارستها للتأكد من تعليمات السلامة المهنية (رافدة الحريري ، 2014 ، ص 289) .

2 - أساليب الوقاية من حوادث العمل:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة المورد البشري في المنظمة المعنية بتوفير المعدات و الوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات و على هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم و تدريب متخصصة لهذا الغرض و تتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي:

أ - النظارات الواقية لوقاية العيون من الشرور و الشظايا و الحرارة و الأشعة و الصدمات.  
ب - أغطية الرأس لحماية الرأس من الأشياء الساقطة و الصدمات و ضربات الشمس و الأمطار و الاتربة و السوائل.

ت - سدادات الاذنين للوقاية من الضوضاء و الاصوات الشديدة

ث - أقنعة الوجه لحماية الوجه من تطاير الشظايا و الحرارة و الوهج و الأشعة و المواد الكيميائية و الشرار.

ج - كامات للوقاية من الغازات و الأبخرة و الروائح و الأتربة و الاشعاعات.

د - الكفوف البلاستيكية و الجلدية و المقوية.

و - أحذية السلامة و أحذية العازلة.

ز- أحزمة الأمان.

ر- المرايل و الصداري ( للعاملين في الصناعات الكيماوية و أفران المعادن و الاشعاعات ) ( أبو شيخة ، نادر أحمد ، 2009 ، ص 496 ، 497 ) .

لمحة عن مؤسسة أرسيلور ميتال =الحديد و الصلب = عناية:

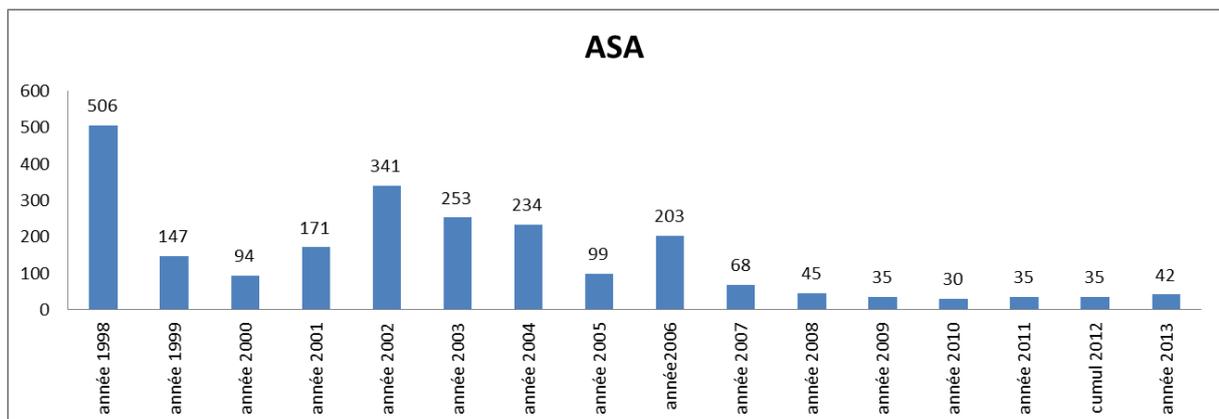
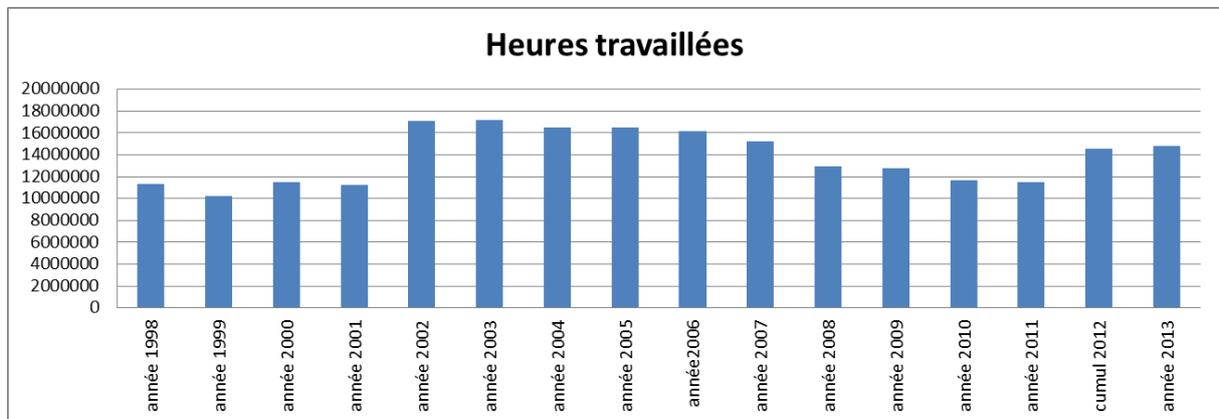
أسس مركب الحجار عام 1969 و هو مركب للحديد و الصلب شهد شراكة مع الشرك الهندي " إسبات " في أكتوبر 2001 ثم مع الشرك المتعدد الجنسيات "أرسيلور ميتال" عام 2006 توظف المؤسسة حاليا حوالي 5600 عامل. تبلغ طاقة الإنتاج به 0.8 مليون طن سنويا و في السنوات الماضية بلغت طاقة الإنتاج 1.6 مليون طن ما بين سنتي 1987-1988 يتربع على مساحة قدرها 800 هكتار.

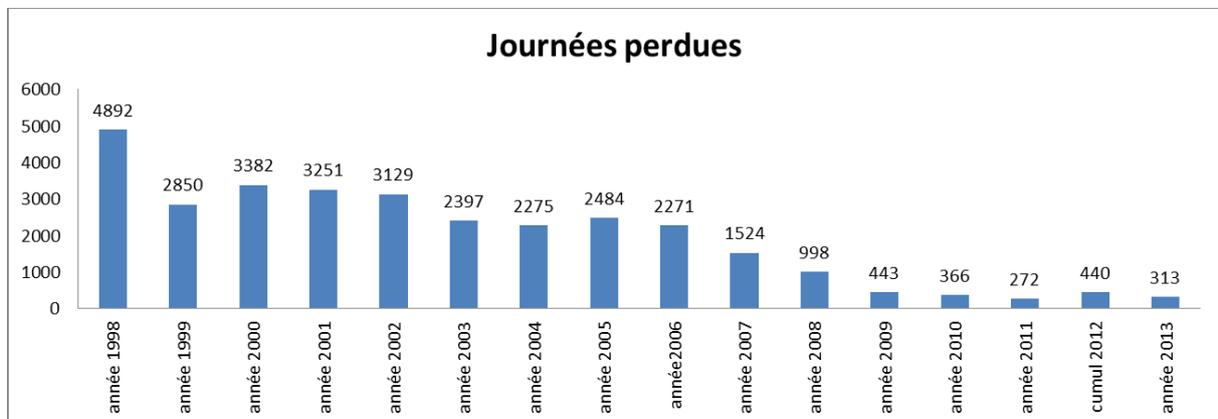
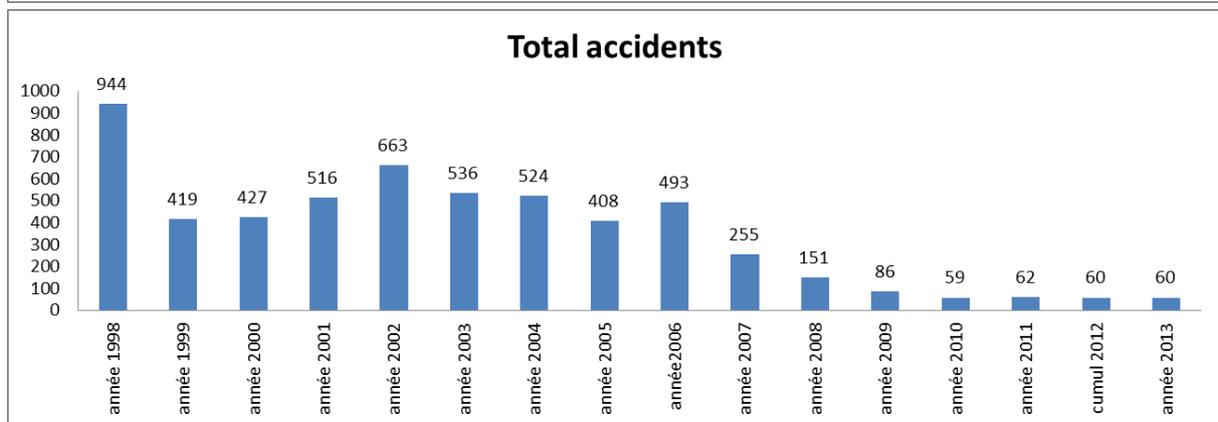
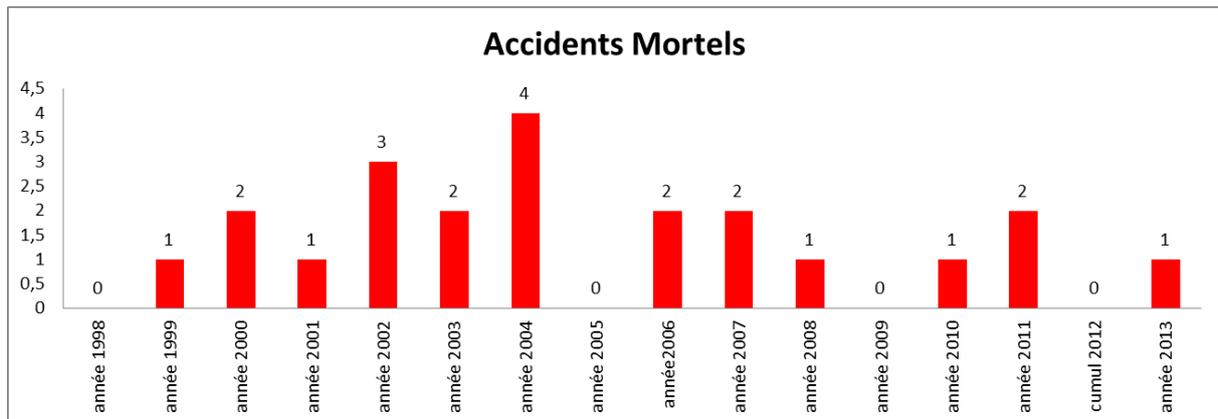
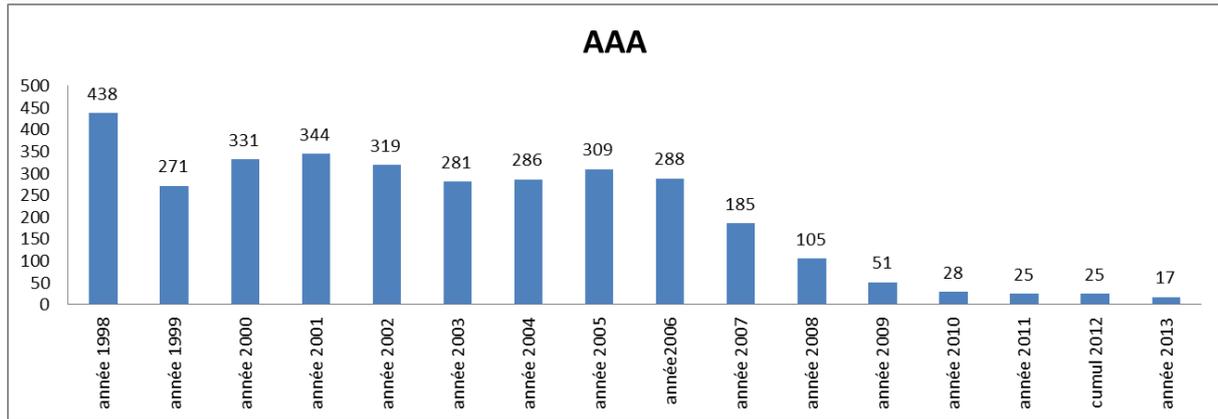
تكمن مهام المركب في تحويل المواد الأولية المستخرجة من المناجم إلى حديد الزهر ثم إلى الحديد الصلب بعدها يتم درفلة المنتج إلى لفائف حديدية و إلى حديد يستخدم في البناء و هذه المؤسسة لها صدى من العيار الثقيل في اقتصاد الدولة حيث للجزائر حصة تمثل 70 ٪ من المؤسسة بينما 30 ٪ للشرك الأجنبي.

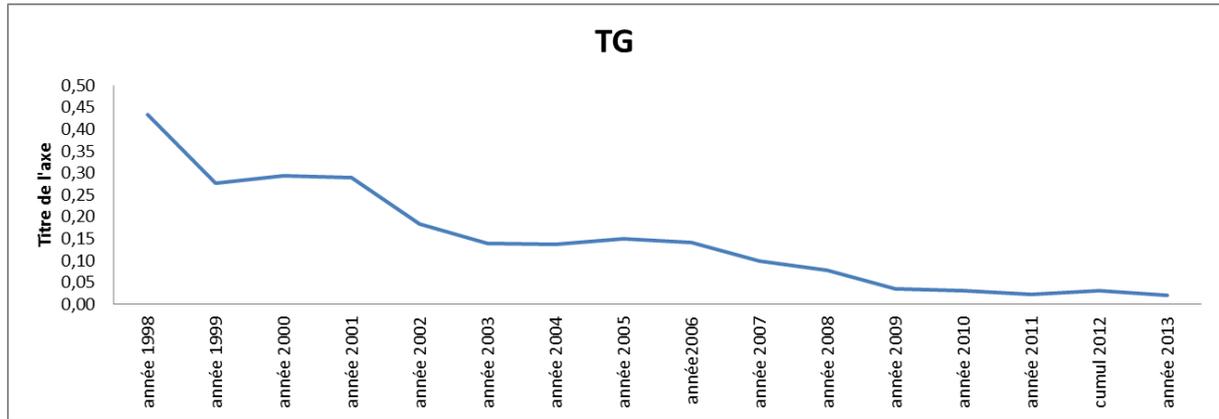
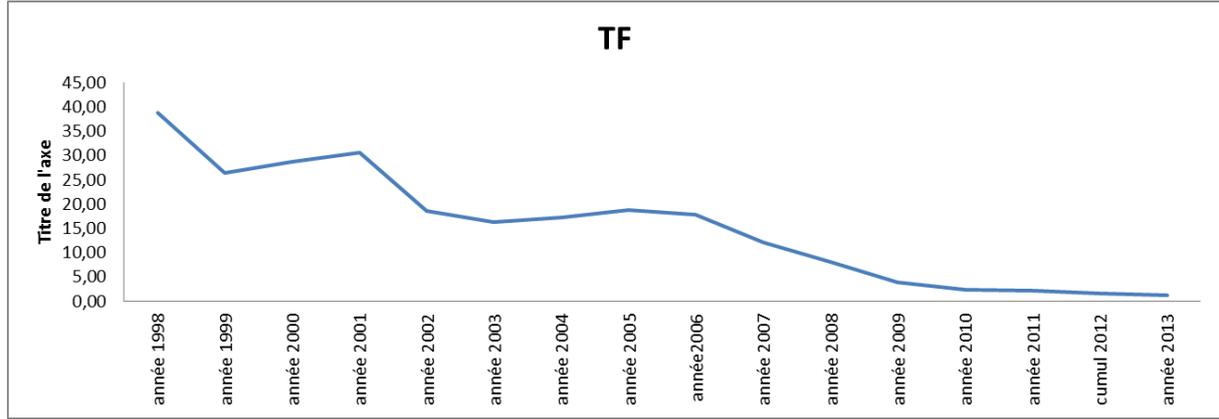
إحصائيات عن حوادث العمل بمؤسسة أرسيلور ميتال: 1998-2013

## EVOLUTION DES TAUX

	ANNEES	HT	ASA	AAA	AM	T / ACCID	JP	TF	TG
Avant arrivée d'ISPAT	année 1998	11286437	506	438	0	944	4892	38,81	0,43
	année 1999	10265690	147	271	1	419	2850	26,40	0,28
	année 2000	11519399	94	331	2	427	3382	28,73	0,29
	année 2001	11244962	171	344	1	516	3251	30,59	0,29
Mittal Arcelor	année 2002	17081675	341	319	3	663	3129	18,67	0,18
	année 2003	17187191	253	281	2	536	2397	16,35	0,14
	année 2004	16516021	234	286	4	524	2275	17,32	0,14
	année 2005	16503767	99	309	0	408	2484	18,72	0,15
	année 2006	16144184,6	203	288	2	493	2271	17,84	0,14
	année 2007	15259788,85	68	185	2	255	1524	12,12	0,10
	année 2008	12938988,57	45	105	1	151	998	8,12	0,08
	année 2009	12793563,27	35	51	0	86	443	3,99	0,03
	année 2010	11636124,67	30	28	1	59	366	2,49	0,03
	année 2011	11526862,62	35	25	2	62	272	2,17	0,02
	cumul 2012	14542972,63	35	25	0	60	440	1,72	0,03
	année 2013	14835628,51	42	17	1	60	313	1,21	0,02







### تعليق على الإحصائيات:

من خلال الإحصائيات الموضحة في الجدول أعلاه والتي تحصلنا عليها من مديرية الموارد البشرية لمؤسسة أرسيلور ميتال، نلاحظ أن أعلى معدل لحوادث العمل سجل في سنة 1998 والذي قدر بـ 944 حادث، بينما بدأت في التراجع بين السنوات 1999-2008 حيث تراوحت معدلاته بين 633 و 151 حادث، في حين سجلنا انخفاضا ملحوظا للحوادث خلال السنوات المتبقية حيث تراوحت معدلاته بين 59 و 86 حادث. هذا بالنسبة للمعدلات العامة للحوادث المسجلة. أما بالنسبة لتصنيفات الحوادث المشار إليها في الأعمدة البيانية و المتمثلة في الحوادث بدون توقف ASA، الحوادث مع التوقف AAA، الحوادث المميته AM، فبالنسبة للحوادث بدون توقف فإننا سجلنا أعلى معدل قدر بـ 506 في سنة 1998، أما بين السنوات 1999-2006 فقد تراوحت معدلاته بين الارتفاع والانخفاض وصولا إلى سنة 2007 فما فوق التي سجلنا بها انخفاضا ملحوظا في معدلات الحوادث. وفيما يخص الحوادث مع التوقف، فإننا نلاحظ نفس الأمر وصولا إلى سنة 2009 التي سجلنا بها انخفاضا متتاليا لمعدلات الحوادث. أما بالنسبة لحوادث العمل القاتلة، فقد كانت منعدمة بالسنوات التالية: 1998، 2005، 2009 و 2012، أما في باقي السنوات فقد تراوحت معدلاتها بين حادث واحد وأربعة حوادث. ويمكن تفسير التراجع الملحوظ لوقوع الحوادث بدون التوقف و

الحوادث بالتوقف إلى استدراك المؤسسة لطبيعة المشكلة حيث عملت على تفعيل آليات إخضاع العاملين لدورات تكوينية وتحسيسية في مجال الأمن الصناعي والسلامة المهنية للحد أو الانقاص من معدلات تلك الحوادث. وفيما يخص أيام العمل الضائعة فإننا نلاحظ أن المؤسسة سجلت معدلا مرتفعا لها بدأ في التراجع منذ سنة 2008. إن هذه الاحصائيات المتعلقة بمعدلات الحوادث تنعكس سلبا على مؤسسة أرسيلور لما لها من مخلفات تمس اقتصادها والتي تتمثل في أيام العمل الضائعة وتعطيل العمل وزيادة التعويضات لضحايا الحوادث وكذا التأثير على عمليات التنمية وسمعة المؤسسة.

#### خاتمة:

تعتبر مشكلة حوادث العمل وإصابتها من بين المشكلات التي تجدر بالإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية و الأطراف المعنية الاهتمام بها، و بذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة و الإجراءات الضرورية لتقليل قدر الإمكان منها، لأنه و من دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث و إصابتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها، فصيانة العنصر البشري تتطلب في بعض الأحيان أضعاف ما تتطلبه صيانة الوسائل الإنتاجية الأخرى، و إضافة إلى ذلك فعلى منظمات الأعمال تقديم أحسن الخدمات الصحية و الجسمية و النفسية للأفراد العاملين فيها، كما يجب الاهتمام بالوسائل الإنتاجية الأخرى من آلات و تجهيزات و ماكينات، من حيث مراقبتها و فحصها و صيانتها كلما تطلب الأمر لذلك ، بالإضافة إلى العمل على نظافة بيئة العمل من كل الأشياء التي تعيق العمل و تجعل العامل فيه عرضة للمخاطر.

#### قائمة المراجع:

1. عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي المهني، المكتبة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1985.
2. Schultz.D& Schultz.S (1990) : Psychologie and Industry Today, Mc.
3. حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتب الحديث، الكويت، 1990، د ط.
4. أحمد عزت راجح، علم النفس الموائمة المهنية(الهندسة البشرية و العلاقات الانسانية)، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1965.
5. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم انفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية، لبنان، 2003، د ط.
6. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل و العمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978، د ط.
7. فرج عبد القادر، علم النفس الصناعي و التنظيمي، دار المعارف، مصر سنة 1992، د ط.

8. Jacques charbonnier, l'accident de travail et le management de la prévention, (homes et techniques),paris,1980.
9. بوحفص مباركي، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران(الجزائر)، 2004، ط2.
10. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1978، د ط.
11. P.Boullache (1967), les responsabilités de l'entreprise en matière d'accident . sirey,paris
12. مجدي محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية ، مصر، سنة 1996، د ط .
13. - عبد الغفار الحنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1993، د ط.
14. عبد الرحمان العيسوي، علم النفس و الإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر، سنة 1965، د ط .
15. عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، سنة 1996، د ط .
16. بوظيفة حمو، الضوضاء خطر على صحتك، مخبر الوقاية والأروغونوميا، الجزائر، 2002، ط1.
17. محمد زرفون ود الحاج عرابية، التسيير التنبئي لحوادث في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ملتقى وطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية ، المنعقد يومي 27 ، 28 فيفري ، 2013 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
18. محمد شحاتة ربيع ، أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007 ، ط 3 .
19. رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن2014.
20. أبو شيخة نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، (الأردن) ، سنة 2010 ، د ط .