



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

فرع: علوم التسيير

رقم:

تخصص: إدارة الأعمال

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

أثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية

- دراسة حالة - في مطاحن الحضنة لولاية المسيلة

تحت إشراف:

د. بن الطاهر محمد لمين

من إعداد الطلبة:

- لكحل عبد الوهاب

- لصفير عبد النور

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د.

مشرفا و مقررا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. بن الطاهر محمد لمين

مناقشا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

نحمد الله عز وجل الذي أهدانا الصبر والثبات وأمدنا بالقوة والعزم على مواصلة مشوارنا الدراسي وتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل، فنحمدك اللهم ونشكرك على نعمتك وفضلك ونسألك البر والتقوى، ومن العمل ما ترضى، وسلام على حبيبه وخليته الأمين عليه أركى الصلاة والسلام، كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل

" د. بن الطاهر محمد ملين "

لتفضله بالإشراف على هذا البحث وسعة صدره وعلى حرصه أن يكون هذا العمل في صورة كاملة لا يشوهه أي نقص، نسأل الله أن يجزيه عنا كل خير قبل الإشراف على هذا العمل البسيط، وعلى الجهود التي بذلها من اجلنا، والنصائح والتوجيهات العظيمة، التي كان يضعها نصب أعيننا وهو يتبع هذا البحث بكل اهتمام جعل الله ذلك في ميزان حسناته يوم الدين، نتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى إدارة كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

إهداء

إلى من قال فيهم المولى عز وجل:

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا
أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا﴾

فخرا وشرفا أعتز بهما فوق الواجب وأنا أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى بهجة
القلب وهبة الرب وكمال الود، إلى التي تعبت لأرتاح وسهرت لأنام وحلمت
لأنال، إلى الشمس التي تضيء صباحي والقمر الذي ينير ليالي

أمي الحنون

إلى من جرعت الكأس فارغا لتسقينني قطرة الحب، إلى من كلت أناملها لتقدم
لنا لحظة سعادة، إلى من حصدت الأشواك عند ربي لتمهد لي طريق العلم إلى
القلب الكبير

أختي العزيزة وزوجها

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله... إلى من آثروني على أنفسهم

إخوتي وأخواتي

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي
إلى من أظهروا لي أجمل ما في الحياة.

إهداء

الحمد لله بنعمته تتم الصالحات، أهدي حصاد دراستي إلى: إلى من
أنجبتني وربتني وأنارت دربي وأعانتني برضاها وبالصلوات والدعوات
إلى أعلى وأعز إنسان في هذا الوجود

"" أمي العزيزة حفظها الله ""

إلى مثلي الأعلى في الحياة، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من
علمني درب الكفاح وأنار لي درب الفلاح ويسر لي سبيل النجاح

*** أبي العزيز ***

إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	الشكر والعرفان.....
-	إهداء.....
I	فهرس المحتويات.....
IV	قائمة الأشكال.....
V	قائمة الجداول.....
أ - د	مقدمة.....
06	تمهيد.....
07	المبحث الأول: ماهية الأخطار المهنية وحوادث العمل.....
07	المطلب الأول: تعريف الخطر وحوادث العمل والنظريات المفسرة له.....
11	المطلب الثاني: أسباب الخطر وحوادث العمل ونتائجها.....
15	المطلب الثالث: تقسيمات الخطر وتصنيفات حوادث العمل.....
17	المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية.....
17	المطلب الأول: تعريف المرض المهني وتميزه عن مايشابهه.....
20	المطلب الثاني: العوامل المؤدية لإصابة بالأمراض المهنية.....
21	المطلب الثالث: تصنيفات الأمراض المهنية.....
23	المبحث الثالث: الإجراءات الوقائية والعلاجية من الأخطار المهنية.....
23	المطلب الأول: الإجراءات الوقائية من الأخطار المهنية.....
25	المطلب الثاني: الإجراءات العلاجية من الأخطار المهنية.....
26	المطلب الثالث: التأمينات.....
31	خلاصة الفصل.....
33	تمهيد.....
34	المبحث الأول: مفهوم الكفاءة الإنتاجية.....
34	المطلب الأول: تعريف الكفاءة الإنتاجية.....
35	المطلب الثاني: أهمية الكفاءة الإنتاجية وأهدافها.....
36	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية.....

40	المبحث الثاني: قياس الكفاءة الإنتاجية ومؤشراتها.....
40	المطلب الأول :مراحل عملية قياس الكفاءة الإنتاجية.....
41	المطلب الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية.....
42	المطلب الثالث : صعوبة الكفاءة الإنتاجية.....
43	المبحث الثالث: أثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية
43	المطلب الأول : أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية.....
46	المطلب الثاني: أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية.....
49	خلاصة الفصل
51	تعميد
52	المبحث الأول: التعريف بميدان التربص.....
52	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة الصناعة والحبوب ومشتقاته.....
53	المطلب الثاني: بطاقة فنية جول مطاحن الحضنة بالمسيلة.....
54	المطلب الثالث: أهداف وآفاقها المستقبلية.....
55	المطلب الرابع: الهيكل التنظيمي لمطاحن الحضنة
56	المبحث الثاني : الأخطار المهنية في مطاحن الحضنة
56	المطلب الأول : حوادث العمل في مطاحن الحضنة
57	المطلب الثاني : الأمراض المهنية في مطاحن الحضنة.....
59	المبحث الثالث: دراسة أثر الأخطار المهنية على كفاءة الإنتاجية لمطاحن الحضنة
59	المطلب الأول: أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية.....
66	المطلب الثاني: أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية.....
68	خلاصة الفصل.....
70	الخاتمة.....
73	قائمة المراجع والمصادر.....
	الملاحق.....



قائمة الجداول والأشكال



قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح مدى تكامل النظريات المفسرة لحوادث العمل	10
02	يوضح تصنيف جودسون لعوامل الكفاءة الإنتاجية	39
03	يوضح عدد حوادث العمل في المؤسسة (2013-2020)	56
04	يوضح حالات الصمم في المؤسسة	5
05	يوضح إنتاجية العامل خلال الفترة (2013-2020)	60
06	يوضح القيم التي يأخذها المستقل (Xi) خلال الفترة (2013-2020)	61
07	يوضح تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة 2018	62
08	يوضح تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة 2019	63
09	يوضح تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة 2020	64
10	يوضح مبالغ إشتراكات الضمان الإجتماعي الخاصة بحوادث العمل للسنوات	65
11	يوضح حوادث العمل خلال السنوات 2018-2019-2020 والتكاليف الناتجة عليها	65
12	يوضح تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب الصمم المهني	66

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان	رقم الشكل
14	يوضح أسباب حوادث العمل	01
17	يوضح تصنيف حوادث العمل	02
38	يمثل تقسيمات العوامل المؤثرة على إنتاجية العامل	03
55	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسييلة	04
57	يمثل تطور حوادث العمل في المؤسسة (2013-2020)	05



مقدمة

مقدمة:

يدور بين الكثير من الباحثين ورجال الصناعة جدل طويل حول العديد من المواضيع التي تتعلق بوظيفة الإدارة في المؤسسات بصفة عامة والصناعية بصفة خاصة ولعل من أكثر الموضوعات جدلا ومناقشة موضوع الكفاءة الإنتاجية وكيف للإدارة التعرف عليها وتوجيهها نحو زيادة الإنتاج وتحقيق أقصى ما يمكن من ربح .

يعد موضوع الكفاءة الإنتاجية من الأمور الهامة التي إستدعت إهتمام دول العالم عامة، على إعتبار أنها معيار أساسي في تقييم المؤسسات ومسيريها ومؤشر للربح وكفاءة الأداء في هذه المؤسسات ومما يزيد من أهميتها علاقتها المباشرة والوطيدة بالمستوى المعيشي للفرد والمجتمع عامة، فهي وسيلة للبلوغ أهداف إقتصادية وإجتماعية كإنتاج أكبر كمية من السلع والخدمات بأسعار منخفضة، زيادة الأرباح والدخل الحقيقي للمؤسسة، زيادة الدخل والنتاج الوطني وبصفة عامة تقوية الأساس الإقتصادي والإجتماعي للمجتمع البشري.

لقد أدى الإعتراف المتزايد، بأهمية الدور الذي تلعبه الكفاءة الإنتاجية، في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية، إلى قيام العديد من الأكاديميين والباحثين بدراسة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، هذه العوامل التي تتعدد وتختلف في طبيعتها وشدة تأثيرها وكذا طريقة التأثير، فالبعض يقضي إلى حفظها، وعدد منها يؤثر بشكل مباشر وآخر غير مباشر .

والأخطار المهنية تحمل العديد من العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، كما يعود الإهتمام بمجال الأخطار المهنية، إلى بداية قيام الإنسان بالنشاط الإنتاجي، لكن تطورها كان بعد الثورة الصناعية وما صاحبها من أخطار صناعية، إذا سارعت الدول إلى إصدار القوانين والتشريعات في هذا المجال كما لم يتوان الباحثون والمفكرون في دراسته وتحليله، أما على مستوى المؤسسة فقد ظهر هذا الإهتمام في تنظيم قسم أو إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية تتكفل بكل ما يتعلق بالأخطار المهنية .

إن سبب الإهتمام المتزايد بهذا المجال، هو الآثار الإنسانية، الإجتماعية و الإقتصادية المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تؤثر في النهاية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات وعلى كفاءة الإقتصاد الوطني لأي بلد .

أولاً- الإشكالية:

بما أن الكفاءة الإنتاجية من الأمور التي استدعت إهتمام المؤسسات لكونها مؤشر الربح والأداء فيها، فإنه من الضروري البحث عن مختلف العوامل المؤثرة عليها.

وبإعتبار الأخطار المهنية أحد العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، سبب ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية يظهر التساؤل الرئيسي فيما يلي :

- ما هو أثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة ؟

بما أن متغير الأخطار المهنية يعبر عنه بمؤشري حوادث العمل والأمراض المهنية، إرتأينا معالجة التساؤل الرئيسي من خلال أسئلة الفرعية التالية:

✓ ما هي أسباب وقوع حوادث العمل؟

✓ فيما تتمثل قياس الأمراض المهنية؟

✓ فيما تكمن أهم العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية؟

على ضوء الإشكالية والتساؤلات الفرعية السابقة إرتأينا هذه الإجابات المؤقتة من خلال فرضيات التالية:

- الفرضية العامة:

✓ إرتفاع مستوى الأخطار المهنية يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة .

- الفرضيات الجزئية:

✓ للأسباب شخصية والظروف الفيزيائية اثر على حوادث العمل.

✓ تصنف الأمراض المهنية حسب طبيعة المهنة، حسب أجهزة الجسم، حسب عوامل المسببة للأمراض .

✓ يتم قياس الكفاءة الإنتاجية بناء على ثلاث مراحل المتمثلة في : مرحلة القياس أولية، مرحلة القياس المستمرة، وأخير مرحلة تقييم نتائج القياس.

✓ عوامل داخلية وخارجية من العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية.

ثانيا- أهداف البحث:

في ضوء التساؤلات السابقة فإن هذه الدراسة تهدف إلى :

✓ محاولة معرفة مدى إستفادة العمل من أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة في وقايتهم من الإصابات الأخطار المهنية .

✓ بيان وقوع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة.

✓ إبراز واقع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

✓ محاولة تحسيس مسيرون المؤسسات، بمدى حجم التكاليف المرتبة عن ظاهرتين وخاصة التكاليف غير المباشرة (التكاليف الخفية) التي لا تلقى الإهتمام الكافي لدراستها.

ثالثا- أهمية البحث:

✓ تكمن أهمية البحث من خلال إبراز أهمية الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الإقتصادية بإضافة إلى ذلك فهو من المواضيع الضرورية للمؤسسة الإقتصادية التي لقيت ومازلت تلاقى إهتمام كبير في ميدان التسيير .

✓ المساهمة في تسليط الضوء على موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية .

✓ الموضوع يكتسي أهمية بالغة في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الصناعية بصفة خاصة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية.

رابعاً- أسباب إختيار الموضوع:

هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية للبحث في هذا الموضوع.

1- أسباب موضوعية:

- ✓ التحسيس بأهمية هذا الموضوع لزيادة إهتمام به من قبل المؤسسة.
- ✓ حاجة المؤسسات الإقتصادية الجزائرية لأداة فعالة تسمح لها بمعرفة نقاط قوتها ونقاط ضعفها.
- ✓ حداثة الموضوع وقلة البحوث والدراسات فيه.

2- أسباب ذاتية:

- ✓ ميولنا شخصي إلى دراسة عوامل الكفاءة الإنتاجية ولما له علاقة بإخطار المهنية.
- ✓ الموضوع يتوافق مع التخصص الذي درسته وبالتالي الرغبة في تحصيل المعلومات.

خامساً- منهج الدراسة وأدوات جمع المعلومات

يعتبر كثير من الباحثين أن المنهج هو المرشد والدليل الذي يقود الباحثين، قصد وصول إلى نتائج موضوعية وتختلف المناهج باختلاف مواضيع البحث ومن أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة في هذه الدراسة وإختيار صحة الفرضيات الموضوعية، فإننا سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري وكذا الإعتماد عليه في جانب التطبيقي، أما أدوات الدراسة التي أعتمدنا عليها هي:

1- المقابلة: ويقصد بالمقابلة تفاعل اللفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة، حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستفسر عن بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوثين والتي تدور حول آرائه ومعتقداته حيث قمنا بإجراء مقابلة شخصية مع رئيس مع رئيس مصلحة المستخدمين ورئيس مصلحة الوقاية والأمن المكلف بمصلحة القمح اللين.

2- التقارير والسجلات: حيث تم إعتماد على السجلات والتقارير الخاصة بحوادث العمل و الأمراض المهنية وكذا تقارير مديرية الموارد البشرية خاصة ساعات العمل والغياب وتقارير مديرية الإنتاج الخاصة بحجم الإنتاج السنوي.

سادساً- تقسيم البحث

ولإنجاز هذا البحث إرتأينا إلى تقسيم هذا البحث إلى جانبين جانبي نظري والجانب الآخر تطبيقي، حيث تطرقنا في جانب النظري إلى فصلين.

- فصل الأول: ماهية أخطار المهنية

حولنا من خلاله تطرق إلى عموميات حول الخطر ومفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية والإجراءات المهنية والإجراءات الوقائية والعلاجية من الأخطار المهنية.

- فصل الثاني : ماهية الكفاءة الإنتاجية

أما الفصل الثاني فيوضح ماهية الكفاءة الإنتاجية والذي بدوره يتناول مفهوم الكفاءة الإنتاجية، مراحل قياسها ومؤشراتها وأثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية.

- أما الجانب التطبيقي يضم فصل واحد ويتجسد في دراسة الميدانية بداء بالتعريف بميدان التربص والهيكل التنظيمي لمطاحن الحنونة، وأخيرا أثر المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مطاحن الحنونة.



الفصل الأول: إطار نظري حول

الأخطار المهنية



تمهيد:

أصبحت الوقاية من الأخطار المهنية عاملاً هاماً في أداء المؤسسات وعنصراً مؤثراً في نجاحها، ولكن لا يمكن تطبيق سياسة وقائية فعالة في هذه المؤسسات إلا عن طريق تقييم الأخطار فيها، والذي يعد طريقة للتحليل الشامل لوضعيات العمل التي تركز على تحديد أو تشخيص الأخطار وتصنيفها قصد ضبط نشاطات الوقاية، فالأخطار المهنية لا توجد بطريقة منعزلة ولذلك ينبغي أن تأخذ الوقاية في الاعتبار جميع العوامل التي تتدخل في النشاط التقني.

ولدراسة أكثر تفصيلاً وإنطلاقاً مما سبق، ستناول في هذا الفصل إطار نظري حول الأخطار المهنية، حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث هي :

- المبحث الأول: ماهية الأخطار المهنية وحوادث العمل
- المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية
- المبحث الثالث: الإجراءات الوقائية والعلاجية من الأخطار المهنية

المبحث الأول: ماهية الأخطار المهنية وحوادث العمل

يتعرض العاملون لمخاطر قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على أداء العمل بكفاءة، وهذه المخاطر تختلف حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على الحالة الصحية للعاملين، وتؤثر بالتالي على كفاءة الإنتاج وتتسبب في الإصابة بالأمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل.

المطلب الأول: تعريف الخطر وحوادث العمل

تناول الكثير من الكتاب والباحثين تعريف الخطر كل يعبر عن وجهة نظره، نذكر أهم التعاريف:

أولاً- تعريف الخطر

- الخطر ظاهرة أو حالة معنوية تلازم الشخص عند إتخاذ القرارات أثناء حياته اليومية، مما يترتب عليه حالة من الشك أو الخوف لعدم التأكد من نتائج تلك القرارات التي يتخذها الشخص بالنسبة لموضوع معين. (1)

- وكذلك هو الخسارة المادية المحتملة نتيجة وقوع حادث معين. (2)

- وهناك من يعرفه بأنه: " هو الخسارة المادية في الثروة أو الدخل نتيجة لوقوع حادث معين.

- وهناك من يرى أن الخطر: هو الخسارة المادية المحتملة والخسارة المعنوية التي يمكن قياسها نتيجة لوقوع حادث معين مع الأخذ بعين الإعتبار جميع العوامل المساعدة لوقوع الخسارة. (3)

- أما من الناحية القانونية فإن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تعريف الخطر.

من التعريفات السابقة يتضح لنا أن هناك ثلاثة وجهات نظر في تعريف الخطر هي:

✓ **وجهة النظر الأولى:** تعاريف ركزت على الجانب المعنوي للخطر مع إغفال الجانب المادي.

✓ **وجهة النظر الثانية:** تعاريف ركزت على الجانب المادي مع إغفال الجانب المعنوي .

✓ **وجهة نظر ثالثة:** تعاريف ركزت على المادي والمعنوي للخطر معا.

ومن خلال التعاريف السابقة نرى أن الخطر هو ظاهرة مركبة تنطوي على عدم التأكد الممكن قياسه

بطريقة موضوعية من تجاوز الخسارة المادية والمعنوية المحتملة نتيجة وقوع حادث مفاجئ.

ثانياً- مفهوم حوادث العمل

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من أهم الظواهر الإجتماعية والنفسية وكذا الإقتصادية، والأكثر شيوعاً

خاصة في المؤسسات الصناعية، يمكن القول أنها ظاهرة معقدة، تعددت تعريفها، كما اختلفت النظريات في

تفسيرها وتحليلها.

1- عبيد أحمد أبو بكر، وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص27.

2- مختار محمود، إبراهيم عبد النبي حمودة، مبادئ الخطر والتأمين، دار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص11.

3- أسامة عزبي سلام، نوري موسى، إدارة الخطر والتأمين، إدارة الجامد للنشر، ط1، الأردن، 2010، ص22.

1- مفهوم حوادث العمل والنظريات المفسرة لها

نظرا للتباين وجهات نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها وكذا إرتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول فقد تعددت التعاريف المقدمة للحوادث، ومن هذه التعاريف ما يلي:

التشريع الجزائري مثلا يعرف الحادث في المادة 06 القانون رقم 83-13 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة بـ 1983/07/05 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وطراً في إطار علاقات العمل" .

كما جاء في المادة 09 من نفس القانون على أنه : " يعتبر حادث العمل كل إصابة أو وفاة حدثت في كل مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره.

حسب المادة (2) من نفس القانون: يكون في حجم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الأياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد إنقطع أو إنحرف، إلا إذا كان بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عرض أو لأسباب قاهرة . (1)

نلاحظ أن التعريف الواردة في القانون الجزائري قد إقتصر حوادث العمل في تلك التي تختلف الإصابات فقط، لم يذكر مختلف الأضرار التي تمس عناصر الإنتاج الأخرى لذلك لا يمكن إعتبره تعريفاً شاملاً، أو الإعتماد عليه في تحديد مفهوم حادث العمل.

هناك العديد من التعريفات لحوادث العمل نذكر مايلي:

حادث العمل هو " كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، بحيث تنجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين" . (2)

كذلك هو " واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع، هناك أفعال متشابهة تؤدي إلى نتائج متشابهة، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث ومنها يتطلب التمييز بين الأفعال ونتائجها بعناية ودقة. (3)

هناك من يرى أنه: " هو حادث غير متوقع يقع أو يتورط فيه دون سابق معرفة وتنتج عنه أضرار تصيب الفرد والأشخاص أو المعدات . (4)

1- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 مارس رمضان 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشورة في الجريدة الرسمية، الصادرة بـ 5 يوليو 1983، العدد 28، ص 1810 .

2- محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، دون بلد، 2007، ص 272 .

3- عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2006، ص 251.

4- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، دون سنة، دون بلد، ص 299 .

كما يعرف حادث العمل على أنه " كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسبب، ويؤثر سلبا على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج . (1)

عموما وإنطلاقا من التعاريف السابقة لحوادث العمل، يمكن بلورة تعريفات حادث العمل كما يلي: حادث العمل هو فعل غير متوقع ومفاجئ يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مختلفة، وينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج البشرية والمادية وقد يخلق الضرر بعناصر العملية الإنتاجية (العمال، المعدات، الآلات، المواد المنتجة).

2-1 النظريات المفسرة لحوادث العمل:

إختلفت النظريات المفسرة لحوادث العمل باختلاف منطلقات وأبعاد الدراسات المعتمدة من طرف الباحثين والمختصين، وأيضا أهمية حوادث العمل وما سببه من خسائر مادية وبشرية أدى إلى ظهور عدة نظريات تفسر أسباب حوادث العمل، ومن بين أهم هذه النظريات مايلي:

أ- **نظرية الحرية والأهداف واليقظة:** طبقا لهذه النظرية تعتبر الحادثة سلوكا رديئا أي ناتجة عن بعض السلوك السيء الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما كان المناخ الصناعي فيه قوة من الفرص الإقتصادية والسيكولوجية كما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث، أن المناخ السيكولوجي الصحي الذي يوفر للعامل المكافأة والجزء على ما يبذل من جهد يجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرصة وضع الأهداف البعيدة وفردية المدى على أن يكون في الإمكان تحقيق هذه الأهداف فيما أن يكون العامل قادر على إثارة بعض الموضوعات وعلى المساهمة في وضع حلولها ومثل هذه الفرص تقود إلى تكوين إعادة اليقظة وجود الإنتاج فالظروف السيكولوجية والإقتصادية الطيبة تشجع العامل على اليقظة والإنتباه والحيطة.

إن الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي والحوادث العمل تعطي كثير من الأدلة لتحضير اليقظة وأثرها في الوقاية من حوادث العمل. (2)

ب- **نظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئة مناخه تغير من المحددات الأساسية للحوادث، ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يعقون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط و التوترات كما أن الظروف الفيزيائية الجيدة من حرارة، رطوبة، ضوضاء... من شأنها أن تساعد تكيف العمال ومن ثمة تجنبه الوقوع في الحوادث .

1 -Jeahpierre citeau, Gestion ressources : Princpes générale, Caspratiques, AT mand colin 4émé édition, dallozparis, 2002,P ;135 .

2- عبد الرحمان العيسوي، علم النفس المهني الصناعي، دار أسامة للنشر، ط1، الأردن، 2004، ص133.

ج- نظرية إستهداف الحوادث: تشير إلى خلل مستمر في تكوين الشخص أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية التكوينية في الفرد، حيث يكون لها هناك إستعداد داخلي وراء دوافع غير شعورية تؤدي إلى إرتكاب العامل بالأخطاء أو حوادث أثناء عمله. (1)

وقد أشار كبير أن نظرية اليقظة ونظرية الضغط وكذا نظرية الإستهداف تكمل بعضها البعض، فهذه النظريات ليست متعارضة بل هي متكاملة وفي نظريته يحدد معدل الحوادث كمايلي :

الجدول رقم (01) : يوضح مدى تكامل النظريات المفسرة لحوادث العمل

النسبة	النظرية
01-15 %	نظرية الإستهداف
30-40 %	نظرية اليقظة
45-60 %	نظرية الضغط والتكيف

المصدر : عبد الرحمان العيسوي، علم النفس المهني الصناعي، دار أسامة للنشر، ط1، الأردن، 2004، ص133.

د- **النظرية الطبية**: مضمون هذه النظرية أن الشخص يميل في الحوادث غالباً ما يعاني من أمراض جسمية أو عصبية وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث، ولكن لا يمكن أن تكون هي المسؤولة وحدها عن التورط في الحوادث، فقد أوضح جراف أن 75.9% من الحالات التي لها أسباب طبية، أن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية يتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري. (2)

ه- **النظرية الوظيفية**: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب عديدة وعوامل مرتبطة فيما بينها تؤدي إلى الوقوع في الحوادث، وأحدث على العوامل الإنسانية والتنظيمية في وقوعها.

و- **نظرية علم النفس التجريبي**: هذه النظرية تشترك مع تصورات خبراء عالم الشغل والذين يرون أن لحوادث أسباب كثير ومتعددة، فالسائق مثلاً يكون تحت تأثيرات متغيرة وعديدة فالسيارات وقواعد المرور كلها مؤشرات لها أثر على الوظائف النفسية للسائق، والإدراك الحسي والذاكرة والتفكير.... إلخ، ويمكن أن تقول أن هناك أسباب شخصية وأسباب خارجية للحوادث. (3)

ي- **نظرية التحليل النفسي**: تعتبر هذه النظرية أن الحوادث هي أفعال مقصودة لاشعورياً، وهي تشبه المعدات ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية، أن الإصابة الجسدية هي عدوان لاشعوري موجه للذات، ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبير عن صراعات عصبية، أن عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث وهي الدافعية اللاشعورية. (4)

1- عبد الرحمان العيسوي :مرجع نفسه، ص 135.

2- علي عسكر وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، بدون بلد، 1999، ص200.

3- مريم ضبع، حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الحلفة، العدد الثالث، جوان 2014، ص78

4- مرجع نفسه، ص78 .

المطلب الثاني: مسببات الخطر وحوادث العمل

يمكن إبراز أهم مسببات الخطر وحوادث العمل وفقا لما يلي:

أولا- مسببات الخطر وعوامل وقواعده:

المسببات وهي العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع الخطر أو تزيد من احتمال وقوع الخسارة، وأيضا يمكن أن تزيد من حجم الخسارة المادية والمعنوية المتوقعة الناتجة من مسبب الخطر معين أو كليهما معا، وتنقسم مسببات الخطر (العوامل المساعدة للخطر) إلى نوعين:

1- مسببات الخطر الموضوعية: وتتكون من خصائص موضوع الخطر، والتي تزيد من احتمال وقوع الخسارة أو تزيد من حجم الخسارة المادية أو كليهما معا، ومن أمثلة ذلك في حالة " الحريق " كمسبب الخطر نجد أن نوع أو طبيعة البناء وموقع البناء وطبيعة شغل المبنى، كلهما عوامل مساعدة لحدوث الخطر الحقيقي، ونقصد بعوامل مساعدة هنا أنها عوامل مساعدة سلبية أو عوامل مساعدة إيجابية. (1)

2- مسببات الخطر الشخصية: يقصد بها مجموعة من المسببات أو العوامل المساعدة التي يكون للعنصر البشري تأثير فيها، أو تنتج سبب تدخله في مجريات الأمور أو مشاركته سواء كانت هذه المشاركة أو ذلك التأثير أو التدخل سلبا أو إيجابيا، ويمكن التفرقة بين النوعين من مسببات الخطر الشخصية وهما: (2)

أ- مسببات الخطر الشخصية الإرادية: وهي عوامل التي تساعد في زيادة أو نقص احتمال وقوع الخطر أو في التحكم في حجم الخسارة المادية المتوقعة، نتيجة لبعض الصفات الأخلاقية المرتبطة بالشخص نفسه مثل الإهمال والغش والخيانة، مما يؤدي إلى وقوع خطر المسؤولية المدنية، حيث تعتبر من مسببات الشخصية اللاإرادية العمدية التي تنطوي تحت سوء نية من مرتكبها. (3)

ب- مسببات الخطر الشخصية اللاإرادية: ويقصد بها مجموعة العوامل المساعدة التي تؤدي بشكل كبير عفوي بدون قصد إلى زيادة تحقيق الخطر أو زيادة شدة الخسائر الناتجة عن تحقق الخطر، مثل تخزين المواد الكيميائية، سريعة الإشتعال والتفاعل في أماكن غير مناسبة داخل المخازن، عدم ربط حزام الأمان يزيد من حالات الوفاة الناتجة عن التصادم قيادة السيارة لشخص يعاني دائما من نوبات السكر أو الضغط يزيد من حالات الحوادث بصفة عامة فإن الإهمال هو مسبب خطر شخصي لا إداري. (4)

ثانيا- أسباب حوادث العمل ونتائجها:

1- أسباب حوادث العمل: عديدة هي الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة كحوادث العمل ولا يمكن تناولها إلا بعد إخضاعها إلى التصنيف العلمي، ومن بين التصنيفات الشائعة الأسباب الإصابة بحوادث العمل نذكر التصنيف التالي:

1- أسامة عزمي، نوري موسى، مرجع سابق، ص31.

2- عبد أحمد، وليد إسماعيل السيفو، مرجع سابق، ص35

3- مختار محمود، إبراهيم عبد النبي حمودة، مرجع سابق، ص14.

4- عبد أحمد أبو بكر، وليد إسماعيل السيفو، مرجع سابق، ص35

أ- أسباب الشخصية: وتتمثل في:

✓ عيوب الحواس: وتتمثل في مايلي :

- ضعف في البصر: أي ضعف في نميز أجزاء العمل، أو أجزاء المتحركة في الآلات التي قد تسبب إصابة العامل.

- ضعف في السمع: تتمتع العامل بقوة السمع مناسبة تجنبه الوقوع في الخطأ وتلاقي حدوث الحوادث المختلفة. (1)

- الذكاء: هناك إختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء الصناعي، فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا كلما كانت الحوادث، بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أي علاقة بين الذكاء والحوادث ومدى ذلك إختلاف العلماء في تحديد تعريف موحد وشامل للذكاء بالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات، عند اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لإمتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أول العمال تعرضا للإصابة بالحوادث. (2)

- الدافعية: لا عمل أو إنتاج أن يسبقه دافعية، فالدافعية بالنسبة للسلوك الإنساني بمثابة الطاقة التي تحرك وتدفع الآلة، فأداء الفرد وإنتاجيته تختلف بإختلاف الدافعية عنده، وأن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن يورطه في الحوادث وتشير نتائج دراسة كبير عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقى الأقل. (3)

- السن والخبرة: ذلك بعض البحوث على أن صغار العمال ذوي الخبرة القليلة أكثر تعرضا للحوادث من كبارهم ذوي الخبرة الوفيرة، وقد قيل في تعديل هذا الخبرة القليلة ليست وحدها المسؤولة عن زيادة مايتورط فيه الشباب من حوادث، فالشباب يتميزن بالإندفاع والإستخفاف بالمخاطر لذا فهم أقل حذرا من الكبار في العادة، هذا فيما يتصل بعامل السن أما فيما يتصل بعامل الخبرة فقد ذلك دراسات في بعض الصناعات على تواتر الحوادث يقل بزيادة الخبرة. (4)

- العوامل الإنفعالية: لقد وجد هيرسي في دراسة العوامل الإنفعالية في الإصابات أن الإصابات تكثر لدى الأفراد في حالتهم الهابطة والتي تتصف الحزن والخوف والتشكك والغضب، فالحالة الإنفعالية غير العادية تعطل الحكم على الأمور والقدرة على التمييز والمقارنة، بل وقد تسبب نسيان التعليمات

1- حسن زيدان، السلامة والصحة المهنية، دار الفكر والنشر، الأردن، 1994، ص21.

2- فرج عبد القادر طه، مرجع سابق، ص454.

3- علي عسكر وآخرون، مرجع سابق، ص252.

4- أشرف عبد الغاني، علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص256-

وعدم التركيز في العمل الذي يقوم بأدائه ومنه يزداد تعرض مثل هذا العامل للإصابات والوقوع في الحوادث. (1)

- **العوامل اللاشعورية** : تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأنه ثمة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع ويتمثل ذلك في كراهية العمل، التهرب من المسؤوليات الإنتقام من أصحاب السلطة، ولوم الذات عقاب النفس.

ب- **ظروف فيزيقية**: المقصود بالظروف الفيزيقيه كل ما يحيط بالفرد من أحوال طبيعية تتمثل في الحرارة، الإضاءة، التهوية، الرطوبة، إلخ .

- **الحرارة**: إن ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض العامل للحوادث فالأجواء الحارة قد تسبب تعباً و إرهاقاً للعامل حيث يقل تركيزه، وبالتالي يصبح عرضة للحوادث و الإصابات، إن درجة الحرارة المرتفعة تجعل العامل في الوضعيات التالية:

✓ نزع وسائل الوقاية لحرارة المكان .

✓ وجود صعوبة في التنفس.

✓ يميل إلى الإرتخاء عند سير الآلات والمعدات.

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وهذا الفصل المناخي

السائد. (2)

- **الإضاءة** : تشير دراسة فيزنون أن معدل الحوادث يزداد بمقدار 25 % إذا كانت الإضاءة صناعية وغير طبيعية ولا شك أن الإضاءة المناسبة أمر ضروري لإدراك الأخطار والدليل على صحة ذلك معدل الحوادث يرتفع بالليل، ويكثر في أوقات الضباب.

إن الإضاءة تعتبر متغيراً مهماً في تحديد القدرة على الأبصار وأن كل عمل صناعي يحتاج إلى درجة معينة من قوة الأبصار. (3)

- **التهوية**: ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثم عدم وقوع في الحوادث ضوء التهوية بصحابه الخمول والتعب الذي قدي يؤدي إلى الإستجابات الناقصة وإصدار السلوك ومن ثمة الوقوع في شبه الحوادث. (4)

- **الرطوبة**: لا تخلو أي بيئة عمل من وجود الرطوبة النسبية، خاصة في أماكن العمل الخاصة بصناعة الثلجات والمرطبات وأعمال التبريد وكذلك الصناعات التي تحتوي على مصادر للحرارة والتسخين، وقد

1- عبد الفتاح محمد وبدار، مرجع سابق، ص ص 255-256.

2- علي عسكر وآخرون، مرجع سابق، ص 202 .

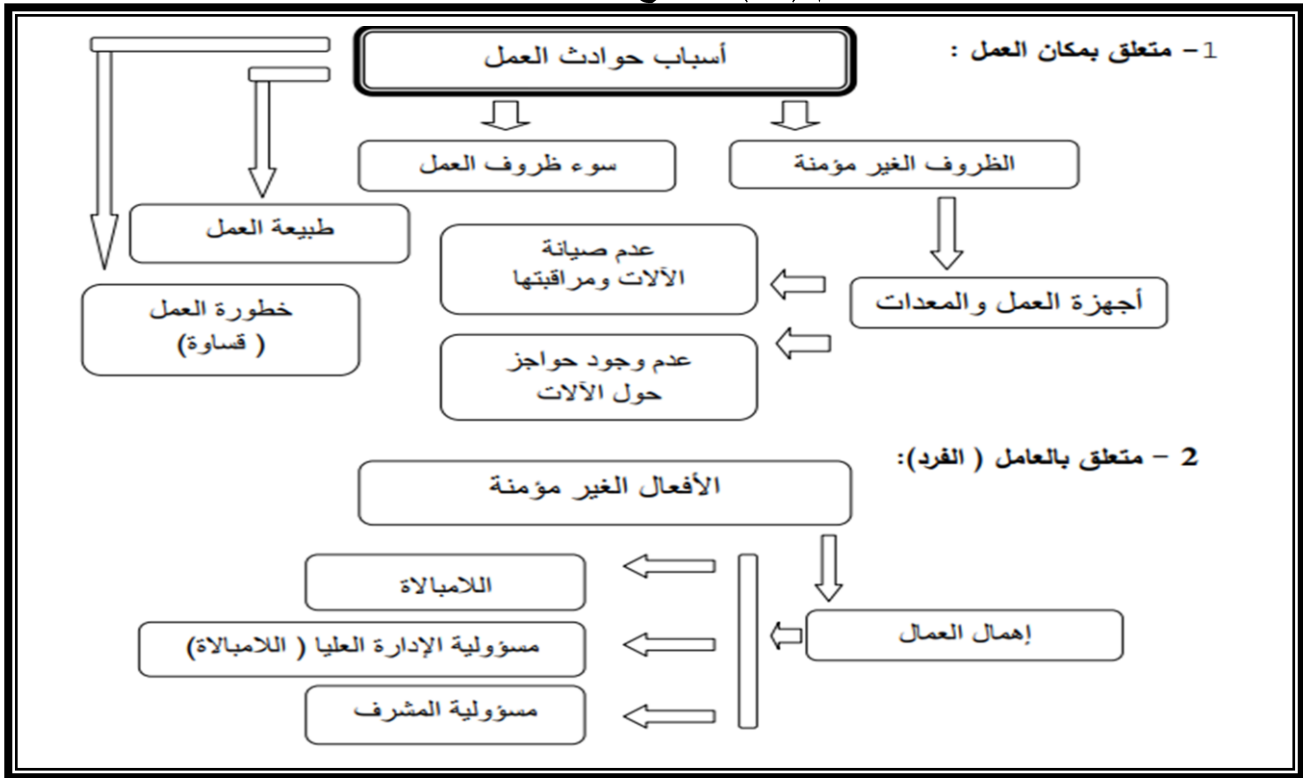
3- المرجع نفسه، ص 204 .

4- كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص 140.

يؤدي ارتفاع نسبة الرطوبة في بيئة العمل الخاصة عند ثبوت درجات حرارة إلى إعاقة الإنسان عن القيام بعمله وشعوره بالتعب والإرهاق و الوقاية من الرطوبة يجب إتباع الآتي:

- ✓ إعطاء العاملين ملابس ثقيلة لتدفئة الجسم وقفازات لتدفئة أصابع اليدين .
- ✓ منع خروج العمال في الأجواء شديدة البرودة إلى الجو الخارجي حيث الفرق كبير في درجات الحرارة .
- ✓ عدم توظيف العمال المصابين بنقص الدورة الدموية في الأطراف حيث أنهم أكثر عرض للإصابة من غيرهم. (1)

الشكل رقم (01): يوضح أسباب حوادث العمل



المصدر: سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع الإدارة والعمل، كية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017-2018، ص 47 .

2- نتائج حوادث العمل: هناك نتائج للحوادث يمكن التعرف عليها بدون صعوبة منها:

أ- نتائج لا تضمن أي إصابة: فهي حوادث لا تسبب إصابات كإصطدام عامل في آلة متحركة وينتج عنها مجرد تلطخ ملابسه بالشحم وغيرها.

1- حسن زيدان، مرجع سابق، ص ص 37-38 .

ب- حوادث الإصابة الخفيفة: كإصطدام العامل بنفس الآلة المتحركة ولكن يعاني من مجرد تمزق أو تهتك بسيط في جلد ذراعه أو يده.

ج- حوادث الإصابات الخطيرة: ومن أمثلة ذلك إدارة الآلات التي تسبب تشويه الأيدي أو تمزقها أو فرمها يصبح بذلك من الضروري بترها أو قطعها.

د- حوادث تتسبب في تحطم الآلات المعدات والماكينات: ومن أمثلة ذلك أن العامل قد يصطدم بإحدى الآلات وينتج عن إرتدائه أن يسقط بعض المعدات فوق طقم الآلة فيحطمها، ومعنى ذلك أن هناك حوادث تتحطم فيها الآلات دون أن تحدث إصابات جسيمة فهناك نتائج مختلفة اختلافا واسعا للحوادث المتسابقة . (1)

المطلب الثالث: تقسيمات وتصنيفات الخطر وحوادث العمل

هناك تقسيمات وتصنيفات الخطر وحوادث العمل رئيسية نلخصها في الآتي :

أولاً- تقسيمات الخطر

قسم المختصون والباحثين الخطر إلى مجموعتين (أولى وثانية)، فالمجموعة الأولى تحتوي على الأخطار المعنوية والإقتصادية، أما المجموعة الثانية فتحتوي الأخطار العامة والخاصة وهذا ما سنتطرق إليه:

1- المجموعة الأولى: وتنقسم إلى:

أ- الأخطار المعنوية: وهي أخطار لا تسبب ربحا أو خسارة بصورة مباشرة ولكن تسبب خسارة معنوية فقط، وعادة هذه الأخطار لا تخضع لمبدأ المقياس والتقييم وبالتالي فإن شركات التأمين لا تقوم بالتأمين ضدها كالأخطار النفسية والناجمة عن الصدمة أو ألم الانفعال أو الخوف . (2)

ب- الأخطار الإقتصادية: هي الأخطار التي تنتج عن تحققها خسارة مالية أو إقتصادية مثل خطر الحريق، خطر التصادم، خطر السرقة، خطر الوفاة، خطر العجز، وهي أخطار يسهل التنبؤ بها ويمكن قياسها كميا (قياس الخسائر الناتجة عنها) ولذا فهي أخطار قابلة للتأمين. (3)

2- المجموعة الثانية: وتنقسم إلى:

أ- الأخطار العامة: وهي تلك الأخطار التي تؤثر على إقتصاد البلد بشكل عام أو على مجموعة كبيرة من الأشخاص في المجتمع، فمعدلات التضخم المرتفعة أو معدلات البطالة عالية تؤثر على المجتمع بأكمله، كما أن الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين والفيضانات تعتبر من الأخطار العامة لأنه في حال حدوثها فإنه ينتج عنها خسائر كبيرة تؤثر على إقتصاد البلد وعلى مجموعة كبيرة من الأشخاص في المجتمع، وهي أخطار لا تغطيها شركات التأمين وفقا لوثيقة التأمين النمطية، إنما عادة ما يتم تغطيتها مقابل إضافي ضمن إصدارات ملحقة للوثيقة النمطية.

1- عبد الرحمان العيسوي ، مرجع سابق، ص ص 255-256.

2- أسامة عزمي، نوري موسى، مرجع سابق، ص 24.

3- عبد أحمد أبو بكر، وليد إسماعيل السيفو، مرجع سابق، ص 38.

ب- الأخطار الخاصة: وهي تلك الأخطار التي تؤثر على الفرد وليس على المجتمع بأكمله مثل حريق منزل أو السرقة مع ملاحظة أن هذه الأخطار يمكن أن تؤثر على المجتمع و إقتصاد البلد لأن ذلك يؤدي إلى خروج المصنع من الدورة الإقتصادية للمجتمع. (1)

ثانيا- تصنيف حوادث العمل

صنف المختصون في هذا الموضوع حوادث العمل من حيث نوعيتها وخطورتها، أسبابها ونتائجها، حيث صنفت حوادث العمل من طرف هؤلاء المختصون إلى:

1- من حيث نوعيتها: إلى حوادث مرور، حوادث مناجم وحوادث طائرات وغيرها من الحوادث الخطيرة وغير الخطيرة. (2)

2- من حيث خطورتها: حوادث مميتة، أو حوادث تؤدي إلى العجز كلي دائم كفقء العينين أو اليدين، وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقء عين واحدة أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة معنية، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

3- من حيث نتائجها: تصنف إلى حوادث تؤدي إلى حدوث تلف بالآلات والأجهزة وإلى تلك التي أدت إلى حدوث أذى وأضرار للأشخاص، حيث تختلف هذه الأضرار حسب درجة الإصابة .

4- من حيث سببها: وتصنف إلى حوادث راجعة إلى عوامل إنسانية، كالتهور أو اللامبالاة أو شرود الذهن..إلخ. (3)

وهناك تصنيف آخر لحوادث العمل هو:

■ حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث المتعلقة بدرجة كبيرة بالوقاية والصيانة ودرجة الوعي لدى العمال.

■ حوادث لا يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الخارجة عن نطاق السيطرة للعامل أي خارجة عن إطار قدرته الجسمية والعقلية والتنظيمية وبدرجة التوعية والوقاية لدى العمال.

■ حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي لا تختلف عند وقوع أضرار قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.

■ حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي لا تقع ولا تخلف ورائها أضرار بشرية ولا مادية، ماعدا ضياع الوقت أو التعطل في الإنتاج. (4)

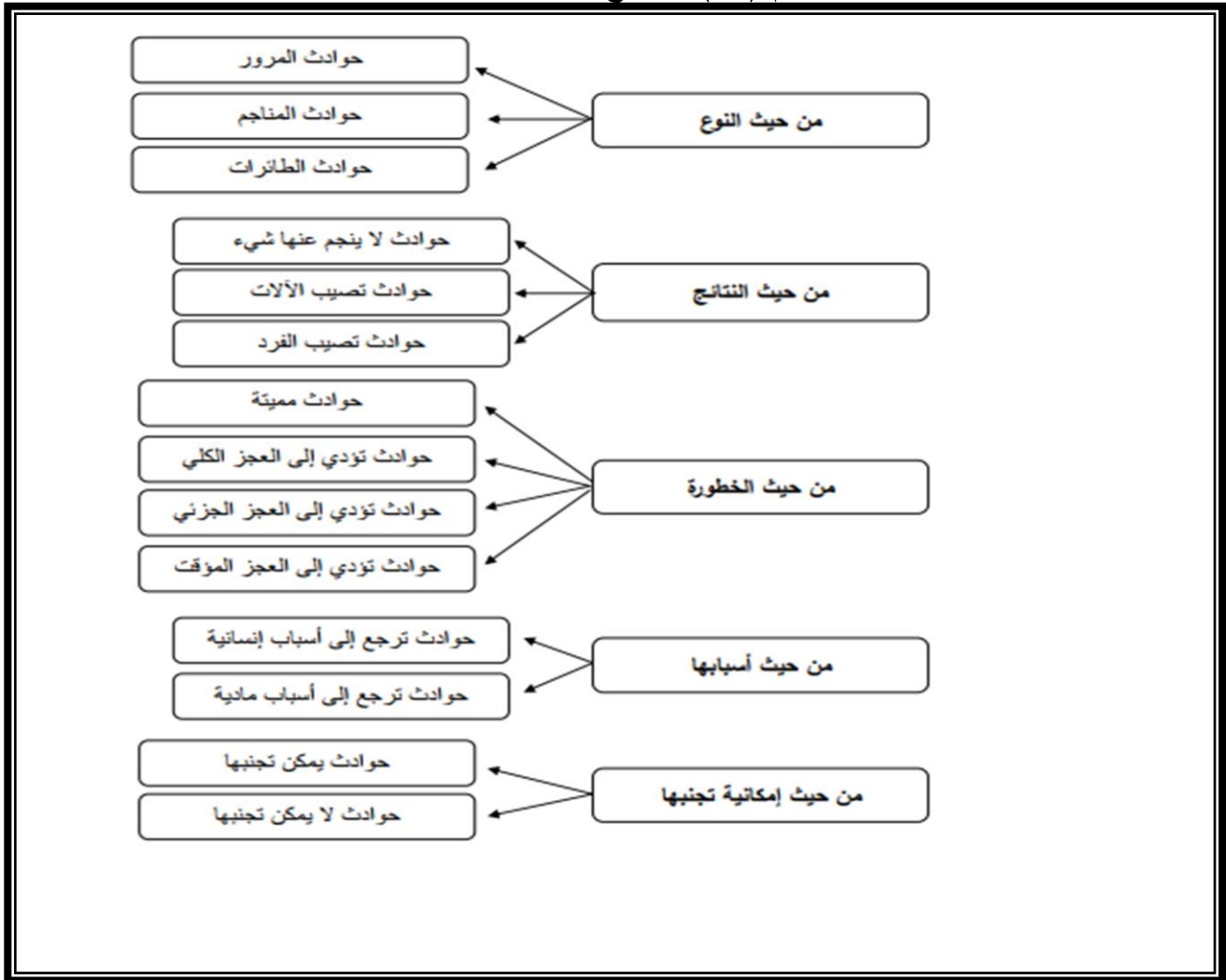
1- أسامة عزمي، نوري موسى، مرجع سابق، ص29.

2- أشرف عبد الغني، مرجع سابق، ص252.

3- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص487 .

4- محمود عبد المولي، علم الإجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، بدون بلد، 1984، ص ص 201-202.

الشكل رقم (02): يوضح تصنيف حوادث العمل



المصدر: سلامة أمينة، مرجع سابق، ص 57 .

المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية

تعتبر الأمراض المهنية من أهم العوامل التي يسببها الضغط المهني، كما تمثل الأمراض المهنية خطراً من أخطار الصحة والسلامة المهنية ويمس الفرد، وهو خطر لا يستهان به، خاصة الأعمال التي يكثر فيها إنتشاره، كما تختلف هذه الأمراض من فرد لآخر وذلك حسب طبيعة المهنة، وسنتطرق فيما يلي إلى تعريف المرض المهني وتمييزه عن ما يشابهه والعوامل المؤدية إليه، وكذا تصنيفاته.

المطلب الأول: تعريف المرض المهني وتميز ما يشابهه

الأمراض المهنية من شأنها شأن حوادث العمل، حيث تباينت وتعدد تعاريف المقدمة حول الأمراض المهنية، وإختلفت التشريعات الدولية في تعريف المرض المهني.

1- تعريف المرض المهني

- حسب المشرع الجزائري فإنه لم يعرف الأمراض المهنية وإكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذه الوصف، فالمادة 63 قانون رقم 83-13 نصت على أن " تعد كأعراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن و الإعتلال التي تغزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص . (1)
- وما نلاحظه من هذا التعريف أن القانون الجزائري أعتبر المرض المهني كل أنواع التسمم والتعفن و الإعتلال التي يكون سببها المهنة.
- عرفت المنظمة العمل الدولية المرض المهني أنه " كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة أو مجموعة من المهن دون سواها. (2)
- يعرف القانون البريطاني المرض المهني على أنه " ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا. (3)
- قد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني من التشريعات، هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أن هذه الصعوبة تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، ولا يمكن الوصول إلى تعريف
- علمي وطبي للمرض المهني، يمكن أن يكون أساسا يتتدى به . (4)
- أما عن الجانب الفقهي وجدت بعض التعاريف للمرض المهني :
- هناك من عرفه أنه " الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاصا. (5)
- كما يعرفها أيضا بأنه " المساس بجسم الإنسان نتيجة لعامل داخلي أو باطني يتكون ببطء ويتطور تدريجيا. (6)
- وهناك تعريف آخر حيث يعرف المرض المهني على أنه " المرض الذي ينتج عنه مزاوله مهنة معينة لمدة من الزمن، إذا يظهر في صورة أعراض مهنية تلازم العامل في هذه المهنة. (7)

1- قانون رقم 83-13، مرجع سابق، المادة 63.

2- محمود ذياب العقابلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص160.

3- محمد عبد السميع، الأمن الصناعي (عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه)، مطبعة القاهرة، 1972، ص ص 15-16.

4- محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994، ص15.

5- أحلميه سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، الجزائر، 1998، ص150.

6- عامر سلمان عبد المالك، التأمينات الإجتماعية في الدول العربية، دار العلم ط1، بيروت ، 1990، ص342.

7- A.haray .Accident de travail ct malad professionnelle 2éme éd, massan , paris,1998, P7

عموماً ومن خلال ماتم ذكره من تعريفات حول المرض المهني يمكن بلورة تعريف له كمايلي: المرض المهني هو المرض الذي يكثر إنتشاره بين الأفراد العاملين الذين يمارسون مهنة معينة، حيث تظهر عليهم مجموعة من الأمراض بعد مدة زمنية من مزاولة العمل - كالتسمم ، التعفن، والإعتلال.... إلخ.

2- تمييز المرض عن ما شابهه:

للمرض المهني خصائص وصفات يمكن إستخلاصها من مراجعة النصوص القانونية المنظمة للأخطار المهنية أو بالرجوع إلى التعاريف الفقهية للمرض المهني، هذه الخصائص وإن كانت تبدو مميزة إلا أن ذلك لا يمنع من وجود بعض أوجه التشابه من جهة بينه وبين حالة العمل، ومن جهة أخرى بين المرض المهني والمرض العادي ما يستلزم التمييز بينهما.

أ- التمييز بين المرض المهني وحادث العمل: إن التمييز بين المرض المهني وحادث العمل يقتضي بالضرورة تباين أوجه التشابه القائم بينهما وما يمثل في ارتباطهما بالعمل الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعها تظهر على جسم العامل سواء من حيث الجانب الداخلي، كما يمكن أن تظهر على الجانب

الخارجي لجسم العامل، رغم هذا التشابه، فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق والتي يترتب عنها آثار هامة.

■ أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل: يتم التمييز بينهما :

✓ من حيث مصدر الضرر: إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجاً عن سبب خارجي فهو حادث عمل أما إذا كان الضرر ناتج عن فعل بطيء وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني مثل إشتغال العامل في جو شديد الحرارة، وتحت شمس محرقة. (1)

✓ من حيث المعيار الزمني لإكتشاف الإصابة: لا يتصور وقوع حادث العمل الإخلال قيام علاقة العمل فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل عكس الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته كما قد تظهر بعد الإنتهاء الخدمة. (2)

ب- التمييز بين المرض المهني والمرض العادي: يعرض المرض بصفة عامة بأنه: "كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة، ولا بشرط في المرض الصدفة، أو تأثير السبب الخارجي كما هو في حوادث العمل.

■ أوجه التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي: يتم التمييز بينهما من عدة جوانب:

1- قاننية فيزو، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في قانون ، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 36-37.

2- مراد شاهر عبد الله أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي (دراسة مقارنة)، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين ، 2013، ص74.

✓ من حيث المصدر: إذا كان المرض المهني ينشأ نتيجة إشتغال العامل في مهنة أو صناعة سبب هذا المرض ويؤدي لإنقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه فإن الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة ومتعددة بإستثناء العمل أو المهنة.

✓ من حيث وقت اكتشافه: يظهر المرض المهني خلال إمتداد علاقة العمل أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض أو إستبدالها بمنصب عمل آخر فيجب أن لا يظهر المرض خلال الآجال المحددة قانونا لكل مرضى، أما بعد انقضاء هذا الآجل فإن العامل يفقد حقه في التكفل، أما في حالة إصابة العامل بمرض عادي فإنه يستفيد ما دام مؤمن عليه من طرف صاحب العمل وكانت علاقة العمل لا تزال قائمة. (1)

المطلب الثاني: العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية

هناك العديد من العوامل التي تجعل الفرد العامل يصاب بأمراض مهنية على المدى القريب أو البعيد، وذلك من خلال ممارسته لعمله واحتكاكه بمواد كيميائية سامة أو العمل حتى ظروف فيزيقية غير ملائمة أو بين تلك العوامل الإقتصادية لإصابته بأمراض مهنية نذكر مايلي:

1- الظروف الفيزيقية: ومن بين الظروف الفيزيقية الأكثر ضرارا وخطرا على الفرد العامل نكر:

أ- الحرارة: إن درجة الحرارة في مكان العمل ضيفا أو شتاء عامل مؤثر في صحة العاملين، فإرتفاعها يؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للإنسان وتجعله متواتر هذا إلى جانب أنها تؤثر سلبا في جهازه التنفسي وقلبه مع مرور الزمن، وبالنسبة للبرودة أو الجو البارد (إنخفاض درجة الحرارة) فهو يؤدي مع مرور الزمن إلى أمراض روماتيزية وإلى انتشار الأنفلونزا والتهابات الرئة المزمنة، ففي صناعة الحديد الصلب والزجاج على سبيل المثال يصاحبها جو عمل مرتفع الحرارة لابد من توفير سبل من أجل تخفيضها، وكذلك في المناجم التي نجد فيها درجة الرطوبة عالية. (2)

ب- الضوضاء: لاشك أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثير مباشر في المقدرة على العمل والإنتاج خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذا تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتت الذهن وعدم التركيز، كذلك الإجهاد العصبي، كما تسبب الضوضاء الشديدة حدوث حالات طنين يؤدي مع مرور الوقت إلى الصمم. (3)

ج- الإضاءة: إن الإضاءة إذا كانت تتميز بالتوزيع غير الجيد في مكان العمل (الزيادة أو النقص في شدتها أو التباين في الوهج) فإنها تعد إضاءة غير جيدة ولها آثار سلبية على صحة وسلامة العمال ولمعرفة أثر الإضاءة غير الجيدة نميز بين ثلاثة حالات الآتية :

1- قالنية فيزو، مرجع سابق، ص38.

2- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي) ، دار وائل للنشر ، ط1، عمان، 2005، ص581.

3- مرجع نفسه، ص582.

■ **الإضاءة الشديدة** : وتتمثل الأضرار التي تسببها في :

- ✓ إجهاد العين وما يصاحبه من ضعف في كفاءة وقدرة الرؤية.
- ✓ شعور الفرد بدوار مع نقص في التركيز أثناء العمليات الذهنية.
- ✓ التهاب العين مع ألم شديد خاصة للحاميين.

■ **ضعف الإضاءة**: وتتمثل الأضرار التي تسببها في :

- ✓ قصر النظر وضعف البصر.
- ✓ تعب وإجهاد العين.
- ✓ الشعور بالآلام في العين . (1)

2- **الظروف الكيميائية**: ومن بين أهم الظروف الكيميائية الأكثر ضرار وخطرا على العامل نذكر :

أ- **الأدخنة الأبخرة والغازات**: الأدخنة تكون كيميائيا من جزئيات دقيقة صلبة نتيجة إحتراق مواد معدنية والأبخرة هي الحالة الغازية لمواد تكون في الحالة العادية سائلة أو صلبة والغازات هي عديمة الشكل وتنقسم إلى غازات سامة، غازات خانقة وغازات مهيجة، ولهذا العوامل آثار ضارة بصحة وسلامة العمال إذا تسبب في الإختناقات إلتهابات في المسالك التنفسية و الإصابة بمرض الربو.

ب- **الأثرية**: وهي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية بحطن الصخور مثلا، وتنتشر في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فتؤدي إلى إصابتهم بأمراض جاهر التنفس وحالات التسمم نتيجة إمتصاص أترية الرصاص ، المنغيز . (2)

المطلب الثالث: تصنيفات الأمراض المهنية

الأمراض المهنية لها تصنيفات عديدة حسب عدة أسس لذلك يمكن تصنيف الأمراض المهنية كالاتي:

1- **حسب طبيعة المهنة** : على سبيل المثال:

- الأمراض المهنية للعاملين في المصانع البتروكيميائية.
- الأمراض المهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الأغذية.
- الأمراض المهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- الأمراض المهنية للعاملين في المستشفيات و المختبرات.

2- **حسب أجهزة الجسم**: وتشمل:

- أمراض الجهاز التنفسي.

1- حكمت جميل، **الإضاءة وأثرها على صحة العاملين**، سلسلة المكتبة العالمية، عدد 12، دار ألف باء للطباعة والنشر، بيروت، 1980، ص ص ، 57-61.

2- مجدي أحمد محمد عبد الله، **علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق**، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003، ص384.

- أمراض الجهاز الدوراني والدم.
- أمراض الجهاز الحركي والعصبي .
- أمراض المسالك البولية.

- إصابة أكثر من جهاز (حالات العدوى) . (1)

3- حسب العوامل المسببة للمرض: وتوجد ثلاثة عوامل مسببة للمرض نذكر منها كالآتي:

- الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الطبيعية (الفيزيائية) .
- الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الكيماوية.
- الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الحيوية.

أ- العوامل الطبيعية الفيزيائية: وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل، وتؤثر على العاملين نتيجة خواصها الطبيعية وليس نتيجة التفاعل الكيماوي، بين هذه العوامل وأنسجة الإنسان، واهم هذه العوامل: الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، الرطوبة، التهوية، الإهتزازات الإشعاعات، الكهرباء ... وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى ظهور أعراض وأمراض مختلفة خاصة كانت بمستويات غير ملائمة، مع إنعدام وسائل وتعليمات وقائية.

ب- العوامل الكيماوية: معظم الأمراض المهنية، تأتي كثرة استعمال المواد الكيماوية المختلفة في الصناعة والتي تعد خطر على صحة العامل، والمواد الكيماوية المستعملة، قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية، كالرصاص، الفسفور، الزئبق أو سائلة كالحوامض أو كأترربة الكربون، السيليكا، الأسبست وغيرها.

إن الضرر الذي تحدثه المواد الكيماوية على صحة الفرد، تعتمد على عدة عوامل منها: تركيز ونوع المادة، كميتها، صفاتها، حالتها، مدة التعرض لها طريقة دخولها للجسم، إضافة إلى طبيعة العامل ومدى استعداده الجسدي الوراثي. (2)

ج- العوامل الحيوية: وتنتج عن البكتيريا والفيروسات، بانتقالها من مصادر عضوية إلى الإنسان أو من الإنسان إلى إنسان أو من حيوان إلى إنسان، وأكثر هذه الأمراض انتشاراً، السل الرئوي الذي ينشأ عن إستنشاف الأترربة العضوية، مثل تراب عظام الحيوانات ، القطن ، الكتان، وهناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية تنتقل من الحيوان إلى الإنسان فقد دلت التحاليل أن هذه الأمراض تزيد الخمسمائة مرض، وتحت العدوى. (3)

1- محمود ذياب العقابلية، مرجع سابق، ص ص161-162.

2- حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ط2، دون ناشر، - بغداد، جوان 1981، ص80.

3- مرجع نفسه، 81.

3- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل بيولوجية: وتنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة حول العمل وتنتقل من إنسان لآخر. (1)

المبحث الثالث: الإجراءات الوقائية والعلاجية من الأخطار المهنية

الإجراءات الوقائية والعلاجية من الأخطار المهنية هو إلزام المنظمة بإجراءات تمنع حدوث الإصابات، وتختلف تفاصيل هذه الإجراءات باختلاف نوع النشاط والمخاطر التي يسببها واختلاف الدول في مدى تحميل أصحاب العمل هذه المسؤوليات.

المطلب الأول: الإجراءات الوقائية من الأخطار المهنية

ترتكز الإجراءات الوقائية من الأخطار المهنية على أربعة عناصر رئيسية نلخصها في الآتي:

1- بالنسبة لحوادث العمل:

- حصر الحوادث التي وقعت والوقوف عن أسبابها ومعرفة مواطن الخطأ، وذلك بغرض التنبؤ والتحكم في عدم وقوعها.

- لا بد من تحسين ظروف العمل بحيث تصبح أكثر ملائمة للإنتاج وكذلك العناية ببيئة العمل ومراعاة متغيرات التعب والملل.

- تدريب العمال الجدد على يد الخبراء مؤهلين، ووضع العامل المناسب في المكان المناسب. (2)

- ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل وعدم الإستهانة بأهميتها.

- التركيز على مدى جاهزية العاملين في المصانع والمنشآت وذلك بتنفيذ التمارين التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية التعامل مع الحوادث حال وقوعها.

- تفعيل مفهوم السلامة المهنية بحيث يقوم بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها أن تحد الكثير من الحوادث. (3)

- نشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق الإعانات والأحاديث وغيرها لتبصير العمال بمخاطر العمل، وتتبع مدى تنفيذهم اللوائح والتشريعات الخاصة بالأمن الصناعي.

- الفحص الدوري المتواصل للآلات والمعدات والأجهزة للتأكد من سلامتها.

- العناية بأعمال الإسعاف و الإنقاذ وتدريب العمال عليها. (4)

2- بالنسبة للأمراض المهنية:

أ- الطريقة الهندسية: وتشمل :

- إستبدال مواد صناعية أقل أو غير خطيرة بالمواد الخطيرة إلى جانب إقفال وعزل العمليات الخطيرة

1 - www.Tootshmy. 03/04/2022 21 ;00

2- علي العسكري وآخرون، مرجع سابق، ص211.

3- أشرف عبد الغني، مرجع سابق، ص266.

4- WWW.arg.NAKI. 15/03/2022 17 ;10.

- استخدام رشاش من الماء فوق مكان تولد الأتربة حتى تترسب على الأرض ولا تنتشر في الجو.
- ب- **الطريقة الطبية:** وذلك عن طريق الفحص الطبي على العمال عند بداية إشتغالهم ويكون الفحص بصفة متكررة، وذلك لإكتشاف أية حالات مرضية في بدايتها.
- ج- **الطريقة الشخصية:** وذلك بإستخدام الأدوات الواقية إلى جانب التوعية والتثقيف الصحي للعمال لتعريفهم بمخاطر محل صناعة وكيفية الوقاية منها. (1)

3- الإجراءات الوقائية من الأخطار المهنية وفق التشريع الجزائري:

- مشاركة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وكذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بهيكلته الخاصة.
- يمكن للجنة الوقائية من الأخطار المهنية أن تستعين بمصالح أو لجان تقنية زيادة على المصالح الإدارية.

- يمكن أن تشمل البرامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل النشاطات التالية:

- ✓ إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية .
- ✓ المشاركة في تطوير مؤسسات الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأعراض المهنية.
- ✓ المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة والخاصة (الأمن، طب العمل) التي تقتضيها إحتياجات الوقاية من الأخطار المهنية.
- ✓ إنجاز أو مشاركة في إنجاز القنوات الإعلام و الإستثمار بإستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسات أو في مكان تقتضي فيه الضرورة لذلك.
- ✓ تبليغ أصحاب العمل بالتدابير الضرورية والمبررة للوقاية من الأخطار التي يجب إتخاذها ومتابعة تطبيقها.
- ✓ تقديم إقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل تدابير عامة للوقاية في ميدان العمل والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين.
- ✓ إقتراح تطبيق إجراءات المعاقبة ذلك حسب ما يكون قدم أو قدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ تدبير التي أمليت عليه. (2)

1- عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق، ص100.

2- بلعروسي أحمد التيجاني، وائل الرشيد، **قانون الضمان الإجتماعي**، دار الهومة، ط6، بوزيعة، الجزائر، 2010، ص ص 74-73.

المطلب الثاني: الإجراءات العلاجية من الأخطار المهنية

ترتكز الإجراءات العلاجية من الأخطار المهنية على عنصرين رئيسية نلخصهم في الآتي:

1- بالنسبة لحوادث العمل : بعد وقوع حادث العمل فإنه يتوجب إتباع الإجراءات التالية:

أ- يجب التصريح بحادث العمل:

✓ خلال الـ 24 ساعة لدى صاحب العمل من قبل العامل أو أحد ممثليه.

✓ خلال الـ 48 ساعة لدى هيئة الضمان الإجتماعي من قبل الهيئة المستخدمة.

ملاحظة: وفي حالة لم يبادر صاحب العمل ذلك يمكن للعامل التصريح بالحادث الذي له في أجل مدته 4 سنوات إبتداء من يوم وقوع الحادث.

ب- تقديم الملف المطلوب والمتضمن مايلي:

✓ وثيقة التصريح بحادث العمل.

✓ شهادة طبية أولية.

✓ محضر محرر من قبل مصالح الشركة أو الدرك الوطني (حادث سير)

ج- يسمح التشريع للعامل في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية للإستفادة من:

✓ آداءات عينية والتي تعوض بنسبة 100 % من التسعيرات التنظيمية وتشمل الرعاية الطبية، الأجهزة التعويضية، إعادة التأهيل الوظيفي.

آداءات نقدية وفيها: تعويضات يومية، والمواجهة لتعويض عدة تقاضي الرواتب وتسدد بنسبة 100 % من الأجر المرجعي، يتم تسديد التعويض اليومي إبتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث،

د- في حالة وقوع حادث العمل مميت ، يستفيد ذوي حقوق الضحية من:

✓ رأس الوفاة.

✓ ربوع ذوي الحقوق (زوج المؤمن له، الأولاد مكفولين).

ملاحظة: مع العلم أنه لا يتم الجمع بين ربوع ذوي الحقوق والمعاشات التقاعد حيث يتم تسديد الإمتياز الأكثر نفعا، في حالة وفاة أحد المستفيدين من ربح حادث العمل غير الناجم عن حادث ستفيد ذوي الحقوق الفقيد من الربح.

ه- يمكن للعامل للإستفادة أيضا من :

✓ ربح إذا كانت تسبب العجز الكلي تساوي أو تفوق نسبة الـ 10 % (عجز كلي).⁽¹⁾

✓ رأس مال تمثيلي للربح، إذا كانت هذه النسبة أقل من 10 % (عجز جزئي)، تراجع نسبة العجز

وفق التغير الذي يمكن أن يطرأ على الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا.

2- بالنسبة للأمراض المهنية: إذا كان العامل مصاب بمرض مهني قد إلتقطه من محيط العمل ويندرج ضمن أحد جداول الأمراض المهنية المحددة بموجب التنظيم يحسب على العامل القيام بمايلي :

أ- التصريح بالمرض المهني في أجل:

✓ أدناه 15 يوما.

✓ أقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ المعاينة الطبية للمرض.

ب- تقديم الملف المتكون من :

✓ وثيقة التصريح بالمرض المهني.

✓ شهادة طبية أولية.

✓ شهادة تملأ من صاحب أو أصحاب العمل وذلك بالنسبة لمناصب العمل المشغولة بصفة فعلية من قبل الضحية.

✓ يتم تكوين وتصفية ملف المرض المهني وفق نفس الشروط المتعلقة بحوادث العمل . (1)

ملاحظة: يمكن للعامل المطالبة بنفس الأدعاءات المتعلقة بحوادث العمل.

المطلب الثالث: التأمينات

التأمين الإجتماعي هو أحد التأمينات التي برزت نتيجة لتعدد مطالب الحياة غائبة لتحقيق مصلحة إجتماعية عامة، فهو تأمين لصالح العمال والموظفين، أيضا هو تأمين إجباري، تقوم به الدولة لمصلحة العمال والموظفين، لتؤمنهم من إصابات العمل والمرض والعجز، كما تعتبر تأمينات إصابات العمل وحوادث العمل وكذا تأمينات الأمراض المهنية من أهم أنواع التأمينات الإجتماعية في الجزائر، سنتطرق في هذا المطلب إلى هذه التأمينات.

1- مفهوم التأمينات الإجتماعية:

تعددت التعاريف للتأمينات الإجتماعية نذكر منها مايلي:

يحل محل الكسب عندما ينقطع بسبب البطالة، المرض، الإصابات، الشيخوخة، ويقوم بتغطية النفقات الإستثنائية التي تنجم عن الزواج والولادة والوفاة، على أن يكون ذلك مقرونا بالعمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بأسرع وقت ممكن.

وهناك من عرفه أنه: "تأمين إجباري وليس إختياري للعامل ولصاحب العمل متى توافرت شروطه، فالإستدراك في هذا التأمين إلزام مصدره القانون الذي يحدد شروطه ومزاياه، ولا يملك أي طرف من الأطراف العلاقة حق التعديل في ذلك. (2)

2- أهداف التأمينات الإجتماعية:

1-www.cans.dz. 20/03/2022 h 15 ;49.

2- بشرى جبالية، تأمين إصابات العمل في القطاع العام والقطاع الخاص، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية، تخصص تأمينات، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2013-2014، ص36.

تهدف التأمينات الإجتماعية أساسا إلى حماية الطبقات الضعيفة في المجتمع من أخطار يتعرضون لها،

والتي لا دخل لإرادتهم فيها ولا قدرة لهم في حماية أنفسهم منها: مثل العجز، الوفاة المبكرة والبطالة والشيخوخة وإصابات العمل . (1)

يمكن تحديدها في الجوانب التالية:

✓ تحرر التأمينات الإجتماعية العامل وأفراد أسرته من الخوف على المستقبل والقلق على مصيره وتجعله يعيش آمنا على نفسه ومن بعده في يومه وغده، بما تضمن لهم معيشة كريمة بعيدة عن ذل الحاجة وألم الحرمان.

✓ إستقرار علاقات العمل: إذا تقوم التأمينات الإجتماعية كوسيط بين العامل ومؤسسة العمل وذلك بجمع الاشتراكات المستحقة عن مؤسسات الأعمال ثم دفعها عند توفر شروط إستحقاقها، مما يساعد على قيام أفضل الروابط الإجتماعية بين طرفي الإنتاج لأنها تقلل من قيام النزاعات بينهم.

✓ تعمل التأمينات الإجتماعية على الحفاظ على المجتمع من الفساد والإنحلال، وذلك بما تقدمه من تعويضات للعاطلين عن العمل ومعاشات العاجزين والنساء والأطفال الذين فقدوا عائلتهم.

✓ تقوم التأمينات الإجتماعية بدورها في تطوير وتنمية الإقتصاد الوطني وذلك عن طريق إستثمار إحتياطي التأمين في إقامة المشروعات المختلفة مما يتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من المواطنين.

✓ حماية مؤسسات العمل خاصة الصغيرة، من التعرض لأزمات مادية نتيجة مطالباتها بتعويضات مستخدميهما أو تأدية استحقاقاتهم المقررة في القانون. (2)

3- مميزات التأمينات الإجتماعية:

يتميز التأمين الإجتماعي عن غيره من أنواع التأمين بمايلي:

✓ أنه تأمين مغلق، أي أنه محدد من حيث نوعية المؤمن لهم، وهم الناس الذين بأيدهم لكسب معاشهم، وهو أيضا محدد من حيث نوع الخطر المؤمن ضد مثل: إصابات العمل والبطالة نحو ذلك مما يخص العمل والوظيفة .

✓ أنه يحوي نوع خاص بتوفير العلاج، ونفقاته للعاملين.

✓ أنه تأمين إجباري لمن يشملهم القانون، أي أنه نظام قانوني في كل البلدان تقريبا دون تمييز بين الدول الغنية والدول الفقيرة. (3)

1- مختار محمود الهاشمي وإبراهيم عبد النبي حمودة، مبادئ الخطر والتأمين، الدار الجامعية الإسكندرية، 2001، ص 88.

2- مصطفى أحمد عمرو، الأسس العامة للضمان الإجتماعي، منشورات الجلي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 25.

3- مراد محمود حسين حيدر، التأمين الصحي، دار الفكر الجامعيين، الإسكندرية، 2009، ص 52.

✓ وفي الجزائر، " يستفيد من ضده التأمينات كل العمال سواء أكانوا أجراء أو ملحقين أجراء أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه. (1)

✓ يتميز بضالة قيمة المبلغ الذي يساهم به المؤمن به (القسط) وتغطي الدولة أو رب العمل الباقي وذلك للإنخفاض دخل المؤمن له من جهة ولأن المخاطر المؤمن عليها مخاطر مرتبطة بالعمل أو المهنة التي يزاولها المؤمن له من جهة أخرى. (2)

4- فروع التأمينات الإجتماعية:

لقد صادقت الجزائر على الإتفاقية الدولية رقم 102 سنة 1952، وهي إتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تنص على التأمين الإجتماعي (الضمان الإجتماعي) يعطي ثمانية حالات وهي: المرض، البطالة الشيخوخة، الأمراض المهنية، إصابات العمل، الإعانات العائلية، الأمومة، العجز، الوفاة.

أ- التأمين عن المرض: يتم التأمين عن المرض بواسطة الأداءات العينية والتي تمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه، وأداءات نقدية تتمثل في منح تعويضية يومية للعامل الذي يضطره المرض للإنقطاع عن العمل ويكون التكفل أحيانا بصورة كاملة بنسبة 80 % في حالة المرض والتوقف المؤقت بنسبة 50 % من أجر المنصب الصافي في الأسبوعين الأوليين و 100 % من الأسبوع الثالث على أن لا تتجاوز 3 سنوات. (3)

ب- التأمين عن الأمومة: تشمل أداءات التأمين على الولادة أداءات عينية تتمثل في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع، وأداءات نقدية تتمثل في تعويضية يومية للمرأة العامل التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل.

ولا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد الطبيب أو مساعدين طبيين مؤصلين إلا لسبب قوة قاهرة. (4)

ج- التأمين على العجز: هدفه منح معاش للمؤمن له الذي حتمه العجز إلى الإنقطاع عن العمل، حيث تمكنهم المنحة الممنوحة لهم العيش طوال فترة العجز، من طرف طبيب مختص ولجنة مختصة وبكسب على أساسها مبلغ المعاش.

ويصنف العجز إلى ثلاثة أصناف:

- المصنف الأول: العجز الذين مازلوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.

1- المادة 3، 83-11، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 25 ، 5 جويلية 1983.

2- عبد الهادي السيد محمد نفي الحكيم، عقد التأمين حقيقته ومشروعيته، منشورات الحقوقية، بيروت، ص205.

3- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية ، 2001، ص109.

4- المادة 24 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق

- **الصنف الثاني:** العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور .
- **الصنف الثالث:** العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط ويحتاجون لمساعدة الغير .
- وعلى أساس هذا التصنيف يختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60 % للصنف الأول ، 80 % الصنف الثاني، 80 % الصنف الثالث، مضاعفا 40 % . (1)
- د- **التأمين على الوفاة:** يستهدف هذا التأمين إفادة ذوي حقوق المؤمن له المستوفي من منحة وفاة بقدر رأس مالها بـ 12 مرة مبلغ الأجر آخر أجر شهر في المنصب، ولا يمكن أن يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة. (2)
- هـ- **التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية:** تم تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء عمله وسببه يكون في مكان العمل أو خارجه بما فيه الأمراض المهنية الناتجة عن العمل بفعل التعب والإرهاق أو شرب مواد سامة ... إلخ، وعليه يترتب عن الإصابة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكفل هيئات الضمان الإجتماعي بالمصاريف التي تتطلبها العلاجات ونفقات التنقل والإقامة. (3)
- و- **أداءات التأمين على البطالة:** حماية للعمال الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب إقتصادية، وبخول قبول الأجر في نظام التأمين عن البطالة الحق في مجموع أداءات الضمان الإجتماعي المستحقة للأجراء وستفيد ممايلي: (4)
- التعويض الشهري عن البطالة.
 - أداءات عينة للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة.
 - المنح العائلية .
 - إعتقاد فترة التكفل كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
 - الإستفادة من رأس المال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عن الإقتضاء.
- ز- **الإجراءات الواجب إتخاذها في حالة وقوع إصابته عمل (حادث عمل)**
- يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:
- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظروف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحس أيام العطل.

1- المادة 36 و 37 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق.

2- المادتين 47 و 48 من القانون 83-11، مرجع سابق.

3- بشير هدين، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص ص 150-151.

4- المادة 3 من المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 يوليو 1994، الجريدة الرسمية، العدد 34، 1 يوليو 1994.

- صاحب العمل إعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 40 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.
- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.
- يعد الإعلان عن حادث العمل يجب التحقيق.
- يحتفظ المؤمن بوثيقة الحادث لديه، كما يجب أن يخضع إلى فحص طبي يحدد فيه الوصف الدقيق لحالته الصحية المحتملة لعجز المصاب. (1)
- يجب أن يخضع المؤمن المصاب إلى الرقابة الطبية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية كون رأي هذه الأخيرة ضروري جداً خاصة في حالة ما إذا كان قاتلاً أو أدى إلى العجز دائم ويتم الإعلان عن رأي الصندوق خلال 10 أيام من تاريخ الإعلان بالحادث. (2)

1- بلعروسي أحمد التيجاني، وائل الرشيد، مرجع سابق، ص54.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على ظاهرة الأخطار المهنية حيث بدأنا بتحديد ماهية الأخطار المهنية وقمنا بعرض بعض التعريفات للخطر التي اختلفت أحيانا وتشابهت أحيانا أخرى لكنها تصب في نفس الغرض فالخطر هو ظاهرة مركبة تنطوي على عدم التأكد الممكن قياسه بطريقة موضوعية من تجاوز الخسارة المادية والمعنوية المحتملة نتيجة لوقوع حادث مفاجئ، ثم تطرقنا إلى مسببات الخطر وعوامل وقوعه وكذا تقسيماته، مروراً بذكر مفهوم حادث العمل والنظريات المفسرة له كما قسمنا أسباب حوادث العمل إلى قسمين أسباب شخصية وأخرى فيزيقية، ثم تطرقنا إلى تصنيفات حوادث، أما عن الأعراض المهنية فتناولنا مفهومها وبعض العوامل المؤدية للإصابة بها والتي تتمثل في الظروف الفيزيقية (الحرارة، الضوضاء...)، الظروف الكيمياوية (لأدخنة، الأبخرة، الأتربة) ، وكذا تصنيفاتها والتي تتمثل في تصنيف حسب المهنة، حسب الأجهزة الجسم، حسب العوامل المسببة وصولاً إلى الإجراءات الوقائية والعلاجية من الأخطار المهنية.



الفصل الثاني: مدخل النظري حول

الكفاءة الإنتاجية



تمهيد:

يعد موضوع الكفاءة الإنتاجية من الأمور الهامة التي استرعت إهتمام الدول العالم العامة، على إعتبار أنها مؤشر للربحية وكفاءة في منظمات الأعمال.

والكفاءة الإنتاجية هي عنصر أساسي من عناصر النمو والتقدم الإقتصادي، ولذلك تعتبر الكفاءة الإنتاجية العالية هدفا أساسيا للإدارة فالمشروعات الحديثة تجند طاقات عدل وأساليبه كلها لتحقيقه، وتتعكس آثار الكفاءة الإنتاجية على كل من عامل والشركة والمستهلك والمجتمع.

المبحث الأول: مفهوم الكفاءة الإنتاجية

تعتبر الكفاءة الإنتاجية أحد المصطلحات العصرية التي بدأت تفرض نفسها بقوة في أدبيات علوم الإدارة والموارد البشرية كمدخل حديث لإعادة الهيكلة و الإصلاح الإداري رغم اختلاف الناس في فهمه، وتحليل أبعاده، باختلاف رؤاهم من جهة وبمدى اطلاعهم على خفاياه.

المطلب الأول: تعريف الكفاءة الإنتاجية

هناك تعاريف عديدة للكفاءة الإنتاجية، نذكر منها

أولاً- تعريف الكفاءة الإنتاجية والمصطلحات المتعلقة بها:

يتميز مصطلح الكفاءة شأنه شأن أغلب مصطلحات العلوم الإنسانية والاجتماعية بعدم الإتفاق الكتاب والباحثين حول تعريفه، ونجده يتداخل مع المفاهيم الأخرى مثل الإنتاجية والفاعلية والأداء لذا ستعرض إلى هذه المصطلحات قبل إدراج تعريف الكفاءة الإنتاجية.

1- الفاعلية: يشير مصطلح أن الفاعلية تعني قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف من خلال زيادة حجم المبيعات وتحقيق رضا الملاك والعاملين داخل عمل المؤسسة وتنمية الموارد البشرية ونمو الربحية ويشير " جيمس برايس" إلى أن الفاعلية بها عامة درجة تحقيق الأهداف. (1)

2- الكفاءة: تعرف الكفاءة على أنها إستعمال الموارد بطريقة أكثر فاعلية أي كيف يستعمل الموارد بطريقة أحسن في إنتاج شيء ما. (2)

وبالتالي فمصطلح الكفاءة يشير إلى حسن إستخدام الموارد أو القدرة على إستخدام المدخلات بشكل جيد. (3)

3- الإنتاجية: يشير مصطلح الإنتاجية بصفة عامة إلى نسبة المخرجات إلى المدخلات، وتشمل المدخلات ساعات العمل أو تكلفتها وتكاليف الإنتاج وتكاليف الآلات بينما تشمل المخرجات على المبيعات، الدخل، الحصة سوقية.

وعلى الرغم من أن مفهوم الإنتاجية قد يختلف باختلاف نوعية النشاط إلا أنه يظل دائماً على العلاقة بين القيمة والكمية السلع أو خدمات المنتجة وقيمة أو كمية الموارد في إنتاج تلك السلع والخدمات. (4)

4- الأداء: يشير المصطلح على أنه إنعكاس لكيفية إستخدام المؤسسة للموارد البشرية والمالية والبشرية وإستغلالها بصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها، وبالتالي فإن الأداء هو حاصل تفاعل عنصرين

1- شوقي بورقبة، الكفاءة الإنتاجية لمصارف الإسلام، دار النفائس، ط1، الأردن، 2004، ص ص 74-75.

2- محمد مسلم، مدخل إلى علم نفس العمل، دار قرطبة، ط1، الجزائر، 2007، ص 12.

3- عبد الفتاح بوخمخ، تحليل وتقسيم الأداء الإجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 18، منشورات جامعة منتوري، ص130.

4- مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص ص 33-34.

أساسين هما: الطريقة في استعمال الموارد أي الكفاءة والنتائج المحققة في استخدام أي فاعلية. (1)

5- الكفاءة الإنتاجية: تعددت تعاريف التي تناولت الكفاءة الإنتاجية من قبل الباحثين في هذا المجال ومن بين التعاريف مايلي :

الكفاءة الإنتاجية هي: " العلاقة بين مدخلات العملية الإنتاجية من جهة وبين المخرجات الناتجة من هذه العملية من جهة أخرى، حيث ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى استخدام من الموارد". (2)

وتعرف على أنها " أداء الشيء سليم بطريقة سليمة، بواسطة أدوات وآلات ومارد جيدة وبأفراد مهرة في الزمان والمكان الملائمين وبالتكلفة المناسبة لإخراج الإنتاج والخدمات الجيدة ". (3)

كما يعرفها الآخر بأنها: " العلاقة بين الكمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج من تلك العملية، ويتبلور مفهوم الكفاءة الإنتاجية في إمكان الحصول على أقصى إنتاج ممكن باستخدام كميات محددة من عناصر الإنتاج". (4)

وبناء على تعريفات السابقة يمكننا تعريف الكفاءة الإنتاجية: " بأنها استخدام الإقتصادي للعناصر المنتجة (موارد، الآلات، أفراد) والإستمرار في تحسين قدرة هذه العناصر المنتجة كما ونوعا، بشكل يسمح بتحقيق أعلى مستوى من الإنتاج بنوعية أحسن وبتكلفة أقل وفي الزمن المناسب.

المطلب الثاني: أهمية الكفاءة الإنتاجية وأهدافها

يمكن إبراز أهمية الكفاءة الإنتاجية وأهدافها وفقا لما يلي :

أولا- أهمية الكفاءة الإنتاجية

تعتبر الكفاءة الإنتاجية عنصرا أساسيا من العناصر النمو الإقتصادي وتنعكس أثارها على المشروعات الفردية وعلى المجتمع بصفة عامة، وهذا ما يدعونا للتأكيد على أهمية الكفاءة الإنتاجية، التي تعتبر هدفا أساسيا للإدارة في المشروعات الحديثة، تجند طاقات العمل وأساليبها كلها لتحقيقه (5)، وتتم أهمية الكفاءة الإنتاجية في العناصر التالية:

- إنتاج كمية أكبر من سلع والخدمات بتكلفة أقل وبأسعار منخفضة.
- زيادة الأرباح والدخل الحقيقي لمؤسسة .
- تحسين أجور وبقية حوافز المادية المقدمة للعمال.
- تحسين ظروف العمل مع إمكانية تخفيض ساعات العمل.

1- شوقي بورقبة، مرجع سابق، ص 77.

2- عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران، عمان، 1997، ص 27.

3- أحمد محمد مهري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 14 .

4- علي سلمي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، ص 21.

5- نادر أحمد أبو شيخة، الكفاءة الإنتاجية ووسائل تحقيقها في المؤسسات العامة، جامعة دول العربية، المنظمة للعلوم الإدارية، عمان، 1982، ص ص 26-27.

- زيادة الدخل والنتاج الوطني مع إمكانية زيادة معدلات استثمار والإستغلال لتوظيف الموارد المتاحة وبصفة عامة تقوية الأساس الإقتصادي للمجتمع البشري. (1)

ثانيا- أهداف الكفاءة الإنتاجية

الأهداف عموما هي رغبات وأمال يطلع إليها جماعة من الناس بغرض تحقيقها ويواجه المشتغلون بالعلوم الإدارية مشكلة التعرف على أهدافها الحقيقية للمنشأة قياسها، ويرجع ذلك إلى التدخل الأهداف وإختلاف أهميتها من فرد إلى آخر بل وفي كثير من الحالات فيمكن التفرقة بين أربعة أهداف وهي:

1- أهداف النظام: وهي الأهداف التي تبنى عليها الإتجاهات العامة للإنتاج، والتي يجب الإلتزام بها وتحقيقها بصرف النظر عن حجم الإنتاج وطبيعته، مثل التركيز على النمو أو الإستقرار أو الربح أو التوسع، ونستخدم

هذه الأهداف ليس لتوجيه جهود الإنتاجية ولكن الإنتاجية ولكن لتوجيه وتنظيم جهود المنشآت ككل.

2- أهداف المجتمع: وتعني الأهداف التي تتسجم مع مطالب المجتمع الضرورية لإشباع الحاجات المهمة فيه، كالمشاركة في تنمية الإنتاج الوطني، أو زيادة العمالة، أو خدمة الجماهير وغيرها، عادة ما يتم تقييم هذه الأهداف من خلال تحديد مدى ملائمتها للقيم والتقاليد سائدة في المجتمع، ، عادة ما يتم توجيه هذه الأهداف لخدمة المجتمع ككل الأمر على خدمة طائفة أو تنظيم معين .

3- أهداف الإنتاج: وتشمل أنواع السلع والخدمات التي ترغب المؤسسة في تقديمها للمستهلك مثل إنتاج السلع الإستهلاكية أو سلع الوسيطة، أو إنتاج الصلب والحديد أو النسيج أو العزل. وتتمثل مطالب المستهلك في الأساس في تحديد برامج الإنتاج اللازمة لتحقيق هذه الأهداف من حيث كميتها ونوعها.

4-أهداف السلع: ويقصد بها خصائص الإنتاج نفسه، ويتضمن مستويات الجودة وعدد الأشكال والنماذج، ودرجة التنوع أو توحيد في البضائع المنتجة وتستخدم أذواق المستهلك وعاداته وشروطه وظروفه، كأساس لإختيار بين بدائل من أهداف السلعية. (2)

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية

هناك عدة عوامل لها تأثير مباشر على الإنتاجية، ونقسمها على النحو التالي :

أولا- العوامل الداخلية والخارجية

وتتمل في مايلي :

1- العوامل الداخلية: من أهمها (3)

✓ تجديد وتحسين الآلات من خلال إدخال تقنيات جديد تتماشى مع تقدم تكنولوجيا .

1- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص153.

2- علي الشرفاوي، إدارة الإنتاج مدخل للتحليل المكي، الدار الجامعة، الإسكندرية، 2000، ص ص 63-68 .

3- علي سلمي، مرجع سابق، ص43.

- ✓ تحسين إدارة وتنظيم عمليات الإنتاج والأداء.
- ✓ تحديد هيكل الأجور المناسب.
- ✓ وضع نظام وأهداف المشروع.
- 2- العوامل الخارجية: من أهمها
 - ✓ التشريعات والقوانين.
 - ✓ التنظيم الإقتصادي.
 - ✓ التنظيم الإجتماعي.
 - ✓ التنظيم السياسي.

ثانيا - حسب تصنيفات بعض الباحثين

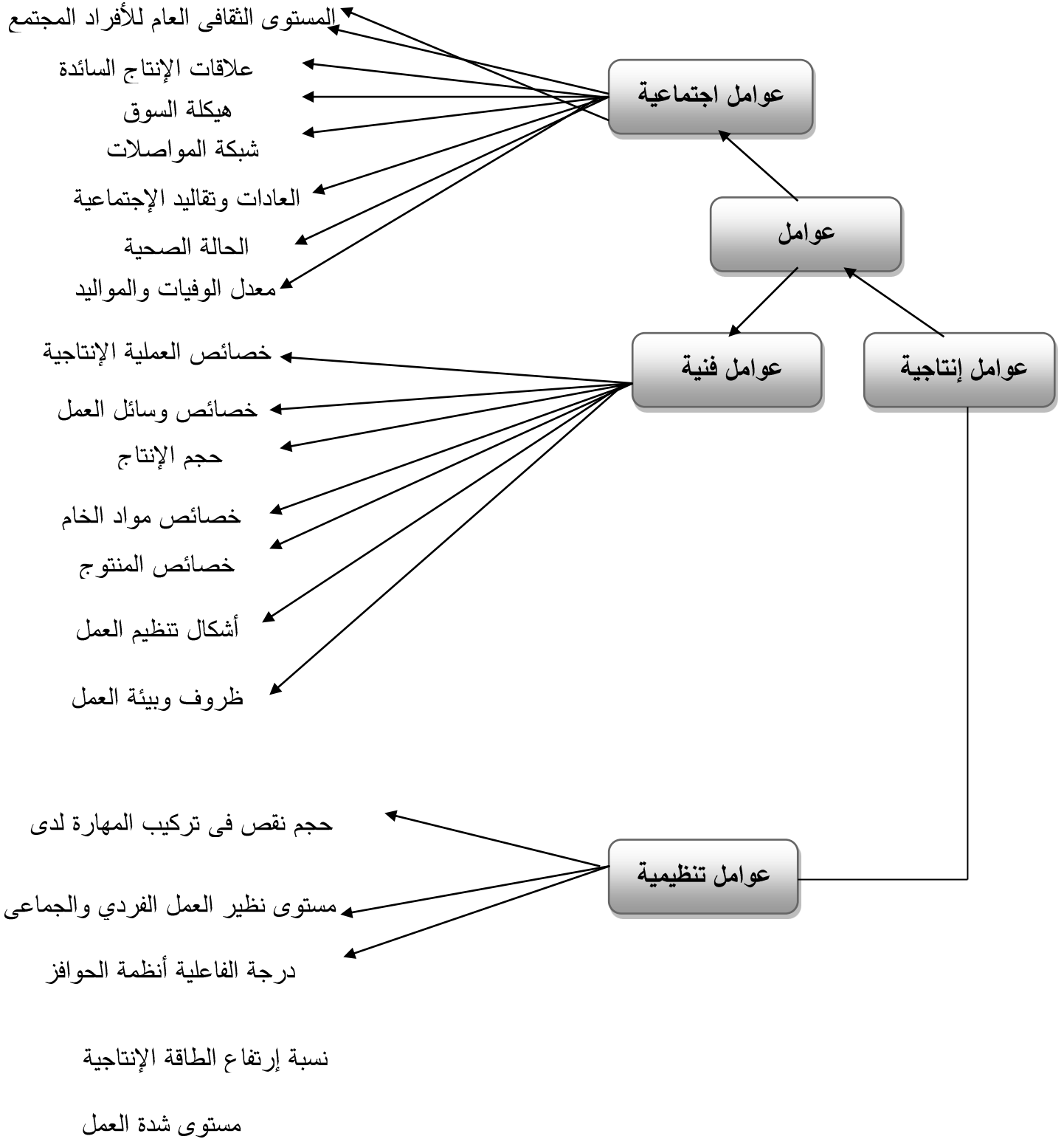
نظرا لأهمية الدور الذي تلعبه زيادة الإنتاجية في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية فقد أصبح من الضروري دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستويات معدل الكفاءة الإنتاجية والتي تختلف في شدة تأثيرها نظرا لتميزها، لكل من هذه العوامل خصائص معينة ومختلفة عن باقي العوامل، وعموما هذا الإختلاف مرده إلى إختلاف أهداف الباحثين وكذا طبيعة الدراسة التي يقومون بها⁽¹⁾، ومن بين هذه التصنيفات نذكر :

- 1- تصنيف **J.KaKoLeca** : قدم هذا البروفيسور من جامعة بلغراد تصنيفا مميزا لعوامل الكفاءة الإنتاجية حيث قسمها إلى مجموعتين، موضوعية وذاتية وشكل يوضح ذلك :⁽²⁾

1- علي سلمي، مرجع سابق، ص43.

2- وجيه عبد الرسول ، الإنتاجية مفهومها وقياسها، دار الطليعة، بيروت، 1993، ص109.

الشكل رقم 03 : يمثل تقسيمات العوامل المؤثرة على إنتاجية العامل



لمصدر: وجيه عبد الرسول، الإنتاجية مفهومها وقاسمها، دار الطليعة، بيروت، 1993، ص110.

2- تصنيف الخبير الإداري (جودسون A.Jugdson) : يتميز هذا التصنيف (من رئيس أحد المكاتب الخبرة الإدارية في الولايات المتحدة الأمريكية) بإظهار للعوامل المؤثرة في الإنتاجية وتغيرها في مجموعتين:

- مجموعة العوامل الخارجية: مثل التكنولوجيا، الأوضاع الاقتصادية العامة، التشريعات الحكومية.. إلخ .

- مجموعة العوامل الداخلية مثل : بيئة وتنظيم العمل داخل المؤسسة، نوعية إدارة، أنظمة الحوافز.. إلخ.

وتضم هذه العوامل حسب الجدول أدناه: (1)

الجدول رقم (02) : يوضح تصنيف جودسون لعوامل الكفاءة الإنتاجية

العوامل الداخلية	العوامل الخارجية
- الأفراد العاملون في المؤسسة.	- التكنولوجيا
- بيئة وتنظيم العمل داخل المؤسسة.	- الوضع الاقتصادي العام.
- سياسات المؤسسة.	- بيئة العمال .
- المعلومات وأنظمة رقابة المستخدمة داخل المؤسسة.	- التشريعات الحكومية.
- عملية إشراف داخل المؤسسة.	- طلبات إحتياجات المستهلكين
- أنظمة حوافز والمكافآت التي تطبقها المؤسسة.	- التجديد والإبتكار .
- الأوضاع التنظيمية حائدة داخل المؤسسة.	- علاقات صناعية.

المصدر: ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة للطلبة جامعيين، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، دون سنة ص232.

3- أسلوب البروفيسور R.sutenmeister: من التصنيفات الأخرى الجديرة بالإهتمام والدراسة ذلك التصنيف من جامعة واشنطن، حيث جمع عوامل الكفاءة الإنتاجية في مجموعتين رئيسيتين هما: مجموعة عوامل الفنية ومجموعة العوامل الإنسانية. (2)

● مجموعة العوامل الفنية: أدرج البروفيسور تحت هذه المجموعة عدد من العوامل الفرعية أهمها:

- نوعية الآلات والمعدات المستخدمة .

- تصميم العمليات الإنتاجية.

- جودة المواد الأولية.

- طرق وأساليب العمل.

1- ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة للطلبة جامعيين، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، دون سنة ص232.

2- وجيه عبد الرسول، مرجع سابق، ص 112.

ولاشك أن لمجموعة العوامل الفنية، تأثيرها الواضح على مستوى ومعدل تغير الكفاءة الإنتاجية فكمية ونوعية معدات الإنتاج المستخدمة، جودة المواد الأولية، طرق وأساليب العمل ... إلخ ، كلها عوامل تؤدي إلى إحداث تغيرات جوهرية في مستوى الكفاءة الإنتاجية.

● **مجموعة عوامل الإنسانية:** أما هذه المجموعة فقد قسمها البروفيسور إلى عنصرين أساسيين من عناصر الأداء هما:

- القدرة على أداء العمل.

- الرغبة في أداء العمل. (1)

يجب توفير القدرة والرغبة في أداء العمل في الفرد الذي لا يشعر برغبة الملحة في العمل لن تتوقع منه أن يؤدي أداء جيداً، حيث أن العاملين (القدرة والرغبة) عاملان متكاملان يساهمان في تحديد الأداء والكفاءة الإنتاجية من خلال :

- القدرة على العمل تحدد بـ: التعليم، التدريب، الخبرة العلمية إلخ.

- الرغبة في العمل تحدد بـ: ظروف العمل المادية، إحتياجات الفرد... إلخ. (2)

المبحث الثاني: قياس الكفاءة الإنتاجية ومؤشراتها

لكي تستطيع إدارة الإنتاج على مستوى المؤسسة إتخاذ القرارات الإقتصادية السليمة التي تترجمها الخطط التفصيلية، لا بد لها من بيانات دقيقة من مستويات الكفاءة لأداء أوجه النشاط الإقتصادي أو الجوانب العلمية ضمن المؤسسة، لذا يمكن القول أن قياس الكفاءة الإنتاجية يعبر عن المؤشرات التخطيطية الهامة، وبالتالي فإن الفكرة الأساسية وراء قياس الكفاءة الإنتاجية هي تحديد مدى نجاح المؤسسة في استخدام الموارد المتاحة.

المطلب الأول: مراحل عملية قياس الكفاءة الإنتاجية

تتم عملية قياس الكفاءة الإنتاجية على ثلاثة مراحل أساسية متتابعة كمايلي : (3)

1- **مرحلة قياس الأولوية:** وتتناول الدراسة الدقيقة لجميع العناصر المنتجة المتاحة للوحدة الإنتاجية (المؤسسة) في ضوء ظروفها وقدرتها الخاصة، وكذلك تحليل أداء هذه العناصر أثناء عملية الإنتاج، بإستخدام الأساليب العلمية للدراسة الوقت وتحليل الحركة وقيمة بهدف الوصول إلى أنسب المستويات المختارة كمستويات معيارية يتم من خلالها تحديد الكفاءة الإنتاجية الفعلية.

1- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي معاصر)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص422.

2- وجيه عبد الرسول، مرجع سابق، ص 112.

3- أحمد محمد مهري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية، مؤسسة شباب جامعة الإسكندرية، 2004، ص40.

- 2- مرحلة القياس المستمرة: ونقوم في هذه المرحلة بجمع البيانات اليومية من داخل الوحدة الإنتاجية (المؤسسة)، ومن الواقع نتائج الأداء الفعلي لجميع العناصر العملية الإنتاجية، ثم استخدام هذه البيانات في تكوين وسائل قياس الكفاءة الإنتاجية واستخدام نتائجها التي تمثل مستوى المستويات الفعلية.
- 3- مرحلة تقييم نتائج القياس: ونتناول المقارنة المستويات الفعلية المستخلصة من الأداء الفعلي بالمستويات المعيارية المحددة في المرحلة الأولية، وتحديد الانحرافات الإيجابية والسلبية، ودراسة أسبابها ومبرراتها وتقييم الكفاءة الإنتاجية على ضوء ما جمع من حقائق، والتعرف على اتجاه الذي تسيير فيه الكفاءة الإنتاجية وما يتبعها من تعديلات وتحسينات ضرورية في الأداء والزمان والمكان والتكلفة للوصول إلى مستوى الكفاءة الإنتاجية الفعلية.

المطلب الثاني: مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية

المقصود بالمؤشرات القياس تلك المعدلات التي تستخدمها إدارة المؤسسة للتعرف على الحقائق موقفها الإنتاجي، كنتيجة لتفاعل عمليات الأداء المختلفة التي أنجزتها عناصر العملية الإنتاجية في إطار إدارة المؤسسة للتعرف على الحقائق موقفها الإنتاجي، كنتيجة لتفاعل عمليات الأداء المختلفة التي أنجزتها عناصر العملية الإنتاجية في إطار الإمكانيات المتاحة. (1)

لذا تحتاج الإدارة إلى وسائل القياس الرياضية والإحصائية البسيطة والتي تتمثل في معدلات أو نسب رياضية أو رسوم بيانية أو جداول الزمنية التي تقيس كل جزء من العملية الإنتاجية، وتتابع تقييم الأداء، وزمن وتكلفة كل عنصر من عناصر الإنتاج. (2)

1- مؤشر الإنتاجية الكلية: تتمثل الإنتاجية بمفهومها العلمي بالعلاقة بين المخرجات والمدخلات أي عبارة أخرى (نسبة المخرجات إلى المدخلات)، أو نسبة بين الناتج أو العناصر الداخلة فيه:

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{ناتج}}{\text{(المواد + العمل + رأس المال)}}$$

للإنتاج عندما يكون هناك منتجات عديدة والمختلفة في وحدات القياس، ولهذا السبب فإن الكثير من الباحثين يفضلون مقاييس الإنتاجية الجزئية لبساطتها وسهولة احتسابها. (3)

2- مؤشر الإنتاجية الجزئية: وتعتمد على قياس مدة كفاءة استخدام عنصر واحد فقط من عناصر المدخلات مثل إنتاجية الآلات، وإنتاجية العمالة وإنتاجية المواد، أي أنها توضح مدى مساهمة كل عنصر من عناصر المدخلات على حدى في ناتج العملية الإنتاجية. (المخرجات النهائية).

1- أحمد محمد مهري، مرجع سابق، ص ص 24-25.

2- المرجع نفسه، ص 31.

3- عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق، ص 29.

وتفيد مقاييس الإنتاجية الجزئية في تفسير الكثير من التغيرات التي تطرأ على الإنتاجية الكلية بحيث يمكن

تحديد مجالات أو أسباب انخفاض الإنتاجية الكلية ومن ثم وضع خطة للعلاج وتحسين الإنتاجية .

إنتاجية المواد = كمية المخرجات / كمية
أو
إنتاجية المواد = قيمة المخرجات / قيمة المواد

إنتاجية الخدمات = كمية أو قيمة الإنتاج / قيمة الخدمات

- إنتاجية عنصر العمل

إنتاجية العامل = كمية أو قيمة الإنتاج / عدد العاملين

إنتاجية الأجر = كمية أو قيمة المخرجات / إجمالي قيمة الأجور المدفوعة

إنتاجية ساعة العمل البشري = كمية أو قيمة المخرجات / عدد ساعات العمل البشري

- إنتاجية الآلات (1)

إنتاجية العامل = كمية أو قيمة الإنتاج / عدد ساعات العمل في جميع المراحل

المطلب الثالث: صعوبات قياس الكفاءة الإنتاجية

في الكثير من الأحوال تتعذر عملية القياس سبب مجموعة من العوامل أهمها :

- ضعف مستوى الأداء المحاسبي، مما يؤدي إلى تعذر الوصول على المعلومات والبيانات اللازمة لعملية القياس.

- غياب تطبيق أنظمة التكاليف وأنظمة المحاسبة الموحدة، والذي يؤدي إلى صعوبة المقارنة بين الوحدات الإنتاجية لإختلاف مقومات التكاليفية، التي في إطارها يتم استخدام كل مؤشر من مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية .

- عدم إهتمام العاملين أنفسهم بمدى هذا النظام، سبب نقص الوعي وغياب الحوافز الإيجابية وعدم وضوح إلزام جميع المستويات في المؤسسة بضرورة تبني مثل هذه الأنظمة والأساليب العلمية لإنجازها.

1- محمد محمد الخولاني، إدارة نشاط الإنتاجي والعمليات مدخل للتحليل الكمي، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، دون سنة، ص ص 50-51.

- عدم تبني الإدارات المسؤولة في المؤسسات لفكرة تطبيق مثل هذه الأساليب .
 - إختلاف في طبيعة المنتج ونوعية أو درجة جودته. (1)
 - تؤثر بعض العناصر الخارجية في مستوى الإنتاجية وزيادة أو نقصانها علما بأن هذه العناصر ليست تحت سيطرة الإدارة.
 - عدم توفر المقياس دقيق يمكن تطبيقه على كل المنتجات.
- إن مقياس الإنتاجية في المؤسسات الخدمية يبدو أكثر صعوبة نسبيا من المؤسسات الصناعية ونتيجة لطبيعة الخدمات التي تقدم والتي قد تختلف من عميل لآخر فإن إيجاد مقياس دقيق أمر صعب في مثل هذه الحالة. (2)

المبحث الثالث: أثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية

تتسبب الأخطار المهنية في مجموعة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة، التي تؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية وفي المؤسسة، وفيما يلي نتعرض لمختلف عناصر هذه التكاليف.

المطلب الأول: أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية

تترك حوادث العمل تكاليف معتبرة تؤثر على إنتاجية عناصر الإنتاج و بالتالي على تكاليف الإنتاج، الأمر الذي يعود إلى ضرورة الإحاطة بها و حصرها بغية الاهتمام بالأمن و الوقاية من أجل الوصول إلى تخفيض التكاليف و رفع الإنتاجية و هذه التكاليف تنقسم إلى صنفين هما :

1- التكاليف المباشرة: تتمثل التكاليف المباشرة لحوادث العمل في الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى شركة التأمين، إذ تلزم أغلب التشريعات المؤسسات الإنتاجية بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل، وهذا بالتعاقد مع شركة التأمين، حيث تلزم المؤسسة بدفع أقساط مالية منتظمة إلى هذه الشركة، تضم نسبة تقطع من أجر العامل، ونسبة تدفعها المؤسسة نيابة عن عمالها ، مقابل أن تتولى هذه الأخيرة ما يلي :

- دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بسبب حوادث العمل خلال مدة توقفهم عن العمل.
- تغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج، أدوية للعامل المصاب، وتختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال بحسب نسبة العجز و مدة التوقف عن العمل. (3)
- هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة لهيئة التأمين، تعد تكلفة مباشرة للحادثة تتحملها المؤسسة. و يمكن أن تكون تكلفة ثابتة أو تكلفة متغيرة و ذلك حسب نظام التأمين ضد حوادث العمل المتبع و الذي يتخذ الشكلين التاليين :

1- حسين جهاد فليح، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، دار الرسالة، بغداد، 1980، ص ص 46-47.

2- سليمان خالد عبيرات، مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2008.

3- أحمد شكري الحكيم ، التأمين و إعادة التأمين في اقتصاديات الدول النامية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1971 ،

أ- التأمين الذاتي: بعض المؤسسات ترى أنه من الأفضل لها تأمين عناصر إنتاجها من أضرار حوادث نفسها، بحيث تقوم بحساب الاقتطاعات التي تبقى ادخارا تتصرف فيه وتستثمره حين الحاجة على أن تقوم في هذه في حالة إصابة العامل بدفع التعويضات اللازمة.

هذا النوع من التأمين يسمح للمؤسسة باستثمار مدخراتها، ورفع الاعتمادات المخصصة للوقاية و تحسين

ظروف العمل، غير انه غير مرغوب فيه من طرف العمال واتحاداتهم النقابية نتيجة عدم ثقتهم في إمكانية وفاء المؤسسة بسبب الظروف التي يمكنها مواجهتها .

ب- التأمين التعاقدية: وهذا النوع من التأمين هو المتبع في الجزائر حيث يتم هذا التأمين بالتعاقد مع شركة تأمينية متخصصة، تتلقى من المؤسسة أقساط دورية، على أن تقوم بتقديم التعويضات حسب النسب المنفق عليها و هنا نميز حالتين :

- الأقساط المتغيرة: في هذه الحالة ترتبط نسبة الأقساط التأمينية المدفوعة من طرف المؤسسة بمجموعة من العوامل منها مدى توفر أجهزة الوقاية ، معدل تكرار و شدة الحوادث بالمؤسسة بمعنى أنه إذا ظهرت نتائج المؤسسة فيما يخص الصحة و السلامة المهنية سيئة فإن الأقساط التأمينية التي تدفعها سترتفع، وهذا ما يعتبر تكلفة متغيرة بالنسبة للمؤسسة ارتفاعها يؤثر سلبا على كفاءتها الإنتاجية .

- الأقساط الثابتة: الأقساط التي تدفعها المؤسسة إلى الهيئة التأمينية تبقى في غالب الأحيان ثابتة و بالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة مباشرة ثابتة لحوادث العمل .

أي يمكن القول أن الأقساط التي تدفعها المؤسسة لهيئة التأمين هي تكلفة مباشرة تتحملها بسبب حوادث العمل، ويزيد تأثير هذه التكلفة على كفاءتها الإنتاجية في حالة نظام التأمين بالأقساط المتغيرة ، حيث كلما ارتفعت معدلات الحوادث في المؤسسة كلما ارتفعت قيمة الأقساط المدفوعة، كلما ارتفعت التكاليف المباشرة التي تتحملها المؤسسة. (1)

2- التكاليف غير المباشرة: وتتمثل هذه التكاليف في مجمل الآثار المالية للحادثة، باستثناء التكاليف المباشرة وتتمثل فيما يلي :

أ- تكاليف غير المباشرة المرتبطة بالعامل المصاب :

- تكلفة الوقت الضائع أثناء إصابة العامل: ذلك أن إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة، ففي هذه الحالة يعد الأجر مدفوعا للعامل عن الوقت الضائع تكلفة غير مباشرة.

- الأجر الذي يحصل عليه العامل رغم تخفيض إنتاجيه: تسبب الآثار البدنية والنفسية التي تركها الإصابة في العامل إنخفاضاً خاصة إذا كان نظام الأجور معتمدا على وحدة الزمن، إن هذا انخفاض في الإنتاجية

1- أحمد شكري الحكيم، مرجع سابق، ص ص 111-112.

يعد تكلفة غير مباشرة للحادث.

- **المصاريف الطبية غير المؤمن عليه** : وتشمل مصاريف الإسعافات الأولية والرعاية الصحية للعامل القسم الطبي للمؤسسة، فهذه المصاريف تعتبر تكلفة متغيرة لأن أي انخفاض ملموس في معدل الحوادث يترتب عليه تخفيض هذه المصاريف وبالتالي تخفيض تكلفة الإنتاج. (1)

ب - **التكاليف غير المباشرة المرتبطة بالعمال الآخرين** : ومن بين أهم التكاليف ما يلي:

- **تكلفة الوقت الضائع لعمال مكان الحادث** : إن وقوع حادث عمل غالباً ما يدفع بالعمال الآخرين إلى ترك مواقع عملهم لمعرفة ما جرى خاصة إذا تعلق الأمر بإصابة أحدهم، مما يؤدي إلى تعطل خط الإنتاج مع بقاء العمال يتلقون أجورهم على الأوقات الضائعة دون أن يقابل ذلك إنتاج مماثل. (2)

- **الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي**: قد يتطلب الأمر تعويض النقص الحاصل في الإنتاج بفعل الحوادث (بغية التزام المؤسسة لالتزاماتها تجاه الزبائن) العمل وقتاً إضافياً تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية تتمثل في الأجور الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي.

- **تكلفة توظيف و تدريب عامل جديد**: يترتب على مغادرة العامل المصاب و تغيبه عن عمله أن تلجأ المؤسسة إلى توظيف عامل جديد، أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر وإحلاله محل العامل المتغيب ، في الحالة الأولى تتحمل المؤسسة تكاليف توظيف العامل الجديد و تكاليف تدريبه و تهيئته لأداء العمل خاصة إذا لم تكن خبرة العامل بهذا العمل، أما في الحالة الثانية فهي تتحمل تكاليف تدريبه فقط، تكاليف التوظيف والتدريب غير مباشرة تتحملها المؤسسة بسبب حوادث العمل. (3)

ج- **تكاليف مرتبطة بانخفاض الإنتاج**: وأهم مصادر انخفاض الإنتاج ما يلي :

- **العامل المصاب بعجز مؤقت**: إن إصابة العامل بعجز مؤقت، يعني خروجه من عمله لمدة مؤقتة، هذا ما يؤدي إلى تعطل العمل وخسارة إنتاجه حتى عودته ، إذا لم يتم تعويضه بعامل آخر.

- **انخفاض إنتاجية العاملين الجدد**: إن وقوع حادث ما في المؤسسة يؤدي إلى وفاة العامل، إصابته بعجز مؤقت.. الخ، مما يتطلب تعويضه بعنصر بشري آخر يحل محله، وهو عنصر يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية ليصل مستوى أدائه وإنتاجيته إلى مستوى أداء وإنتاجية العنصر المصاب، هذا الفارق بين إنتاجية العنصرين يؤدي إلى انخفاض الإنتاج.

- **انخفاض إنتاجية زملاء العمل**: عند وقوع الحادث يتوقف العمال عن إنتاج فترة زمنية ما، أو ينخفض معدل إنتاجهم بسبب:

1- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص ص 466-467.

2- المرجع نفسه، ص 464.

3- Jecker Boisselier Prevention et gestion des risques industrielle dans l'entreprise les edition d'organisa Paris, 1979,042،

✓ إسعاف زميلهم المصاب.

✓ تخوفهم من الإصابة وبالتالي تعمد إبطاء وتيرة الإنتاج.

✓ انخفاض معنوياتهم، بالتالي انخفاض إنتاجهم من دون تعمد ذلك .

✓ خروجهم عن خط الإنتاج، لإجراء التحقيقات.

إن توقف العمال عن الإنتاج لفترة زمنية ، أو انخفاض معدل إنتاجهم عن المعدل العادي لهم سيؤدي إلى انخفاض الإنتاج الكلي. (1)

د- تكاليف الخسائر المادية : تتمثل أساسا في الخسائر التي تلحق بالآلات ، التجهيزات و المواد الأولية و المنتجات.

- التكاليف المتعلقة بالآلات، التجهيزات، المعدات : إن تعطل الآلات (التجهيزات ،معدات) أو توقفها بسبب حوادث العمل تحمل المؤسسة تكاليف غير متوقعة تؤثر على تكاليف الإنتاج و على كفاءتها. إنتاجية تتمثل أساسا في:

✓ تكلفة الآلة التالفة التي توقفت نهائيا عن العمل.

✓ تكلفة شراء آلة جديدة تعوض الآلة التالفة.

✓ تكلفة قطع الغيار المستبدلة في حالة تضرر أجزاء معينة.

✓ تكلفة الصيانة العلاجية ، وإصلاح الأعطاب .

2- تكاليف المواد والمنتجات التالفة : المواد الأولية غالبا ما تكون في وضعية تحويل مستمرة من المورد إلى مخازن خازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الأمر الذي يمكن أن يعرضها للحوادث سواء أثناء شحنها، نقلها تفريغها، تخزينها، أو عند إدخالها في العملية الإنتاجية و بالتالي تتحمل المؤسسة تكاليف بقيمة المواد المتضررة و قيمة شراء مواد جديدة، أما في حالة تضرر المنتج النهائي ، سواء الحادث في موقع العملية ومن ناحية أو حادث طريق عند نقل المنتجات لنقاط البيع ، فإن المؤسسة تتحمل تكلفة كبيرة ، تضم تكاليف المباشرة و غير المباشرة كما تتأثر قيمة مبيعات أو ربحته أو سمعتها السوقية.

مما سبق يمكن القول أن حوادث العمل تترتب عليها تكاليف مباشرة و تكاليف غير مباشرة تضر

الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة ، فكلما ارتفعت هذه التكاليف كلما انخفضت الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة . (2)

المطلب الثاني: أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية

تمثل الأمراض المهنية خطرا من أخطار الصحة و السلامة المهنية إذ تتسبب في مجموعة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة التي تؤثر سلبا على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة و فيما يلي سنتعرض لمختلف عناصر هذه التكاليف:

1- علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص137.

2- عبد الغفار الحنفي، مرجع سابق، ص563.

1- التكاليف المباشرة للأمراض المهنية: تتمثل التكاليف المباشرة للأمراض المهنية، في الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى هيئة التأمين، مقابل أن تتولى هذه الأخيرة دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بالمرض المهني، خلال مدة توقفهم عن العمل و تغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج وأدوية، هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة لهيئة التأمين تعد تكلفة مباشرة للمرض المهني، والتغير إذا كان نظام الدفع بالأقساط المتغيرة. (1)

2- التكاليف غير المباشرة للأمراض المهنية: يترتب على إصابة العاملين بالأمراض المهنية، تكاليف غير المباشرة للأمراض المهنية، تكاليف غير مباشرة تتحملها المؤسسة وتؤثر سلباً كفاءتها الإنتاجية ، أهم هذه التكاليف ومرتبطة ما يلي:

أ- تكاليف مرتبطة بالعامل: وتنتج على مايلي:

- الأجر المقابل للوقت الضائع أثناء إصابة العامل : الفرد الذي يعاني من مرض مهني يتعرض من وقت لآخر إلى مضاعفات أو تأثيرات المرض، مما يؤدي إلى عدم تمكنه من مواصلة العمل و بالتالي توقفه لساعات المتبقية من فترة العمل، أو ذهابه لتلقي الإسعافات الأولية والعلاج عند طبيب المؤسسة، أو الذهاب إلى المستشفى لإجراء الفحوص، الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع بعد تكلفة غير مباشرة للمرض المهني.

- الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته: يمكن أن تنخفض إنتاجية العامل بسبب المرض المهني في حالتين تواجهه في العمل، لكن إنتاجيته منخفضة، وبعد عودته من فترة النقاهة، فالعامل المصاب أكثر عرضة من غيره للإرهاق والإجهاد و بالتالي تتباطأ حركاته و يزيد من فترات استراحته لاسترجاع طاقاته ، كما يمكن أن تتخذ من إنتاجية العامل بعد عودته من فترة النقاهة ، بسبب الآثار البدنية و النفسية التي يتركها المرض المهني و بالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة الأجر المقابل للفارق في إنتاجية العمل.

- المصاريف الطبية غير المؤمن عليها: أنه من الضروري توفير الإسعافات الأولية، الأدوية، الأجهزة والرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل المؤسسة، وبالتالي تعد هذه المصاريف تكلفة غير مباشرة للأمراض المهنية ترتفع كلما ارتفعت الإصابات بالأمراض المهنية. (2)

ب- تكاليف مرتبطة بالعمال الآخرين: تنتج هذه التكاليف عن :

- الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب العمال الآخرين: قد يتعرض العامل المصاب بمرض مهني إلى انعكاسات مفاجئة، كارتفاع ضغط الدم، نوبات قلبية، ارتفاع سكر الدم الخ، وبالتالي سقوط العامل أو الإغماء عليه، مما يضطر زملاءه إلى التوقف حين العمل لمعرفة ما جرى أو لتقديم الإسعافات

1 -Picard. La veille social, vuibert gestion Paris, 1991, p86.

2- عبد الغفار الحنفي، مرجع سابق، ص ص 562-564.

الأولية لزميلهم، فالأجور التي يتقاضاها العمال مقابل توقفهم عن العمل، تمثل تكلفة غير مباشرة للمرض المهني.

- الأجور الإضافية سبب العمل الإضافي: قد يتطلب الأمر لتعويض والنقص الحاصل في الإنتاج سبب غياب العامل المريض، العمل لساعات إضافية، هذا ما يحمل المؤسسة تكاليف الأجور المدفوعة للعمال والمشرفين وكذلك تكاليف الإضاءة، التدفئة، التهوية...إلخ، إذا كانت ساعات العمل الإضافية خارج

الساعات المقدرة للعمل. (1)

- **توظيف وتدريب عامل جديد:** يترتب على غياب العامل المصاب بمرض مهني أو توقفه عن العمل تعيين عامل (مؤقت، دائم) جديد ليحل محله، وبالتالي تتحمل المؤسسة تكاليف توظيف العامل الجديد وتدريبه وتهيئته لأداء العمل، خاصة إذا لم تكن له خبرة كبيرة فيه.

ج- تكاليف انخفاض الإنتاج: تتحمل المؤسسة تكاليف أخرى بسبب انخفاض الإنتاج تتمثل أساساً في:

- فقد الأرباح المقابلة للإنتاج المفقود.

- عدم القدرة على الوفاء بالطلبات في الآجال المحددة يعرضها إلى :

✓ دفع تعويضات طلبات البيع المؤكد عليها .

✓ اهتزاز سمعتها السوقية وفقد موقعها التنافسي .

وينتج انخفاض الإنتاج عن الحالات التالية:

✓ **انخفاض إنتاجية المصاب بمرض مهني:** تنخفض إنتاجية العامل المصاب بالمرض المهني، وخاصة

عندما تشتد عليه انعكاسات المرض، كما تنخفض إنتاجيته بعد عودته من فترة النقاهة، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج، خاصة إذا ارتفع عدد المصابين بالأمراض المهنية في المؤسسة.

✓ **انخفاض إنتاجية العاملين الجدد:** غياب العامل المصاب بمرض مهني أو توقفه عن العمل، يتطلب

تعويضه بعامل آخر ليحل محله، هذا العامل يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية، ليحل

بمستوى إنتاجيته إلى مستوى إنتاجية العامل المصاب، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج لفترة من الزمن.

✓ **انخفاض إنتاجية زملاء العمل:** بسبب كثرة الأمراض المهنية في المؤسسة، تنخفض معنويات العمال

بسبب تخوفهم من الإصابة وتعهدهم إبطاء وتيرة العمل كلما أمكنهم ذلك، كما تنخفض إنتاجيتهم عند

التوقف لإسعاف زميلهم المصاب. (2)


1 - Jacques Charbonnier. L'accident du travail et le management de la prevention éd hommes et techniques Paris, 1980, p52

2- عبد الغفار الحنفي، مرجع سابق، ص 565.

خلاصة الفصل :

كخلاصة لهذا الفصل باعتبار الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية مؤشرا للربحية و كفاءة الأداء فيها فقد تناولنا مفهوم الكفاءة الإنتاجية وبعض المصطلحات المتعلقة بها، ولل كفاءة الإنتاجية أهداف وأهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع عامة، أما فيما يخص العوامل المؤثرة فيها فوجدنا أنها تنقسم إلى قسمين داخلية وخارجية، بحيث تتم عملية قياسها بناء على ثلاث مراحل والمتمثلة في مرحلة القياس الأولية، مرحلة القياس المستمرة ومرحلة تقييم النتائج.

وتعد الأخطار المهنية من العوامل المؤثرة على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية بسبب التكاليف مباشرة وغير المباشرة المترتبة عنها، وتتمثل التكاليف المباشرة في الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة شركة التأمين، بينما التكاليف غير المباشرة تتمثل في تكاليف مرتبطة بالعامل المصاب، مرتبطة بالعمال الآخرين ومرتبطة بانخفاض الإنتاج .



الفصل الثالث: الجانب الميداني

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل دراسة أجريت بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، حيث سنحاول من خلال الفصل إستكمال مجموعة من الأفكار والمفاهيم التي تعرضنا لها في القسم النظري، والتي قد لا يتضح معناها بالقدر المطلوب، إلا إذا تجسدت عمليا على أرض الواقع، وعلى هذا الأساس فإن هذت العمل الميداني يهدف بصفة رسمية إلى تكملة الجانب النظري، حيث يسمح لنا هذا الفصل بإعطاء نظرة على واقع حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية، حيث خصصنا الجزء الأول من هذا الفصل للتعريف بالمؤسسة محل الدراسة (مطاحن الحضنة)، أما الجزء الثاني قمنا بدراسة أثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية بالمؤسسة (محل الدراسة).

المبحث الأول: التعريف بميدان التريص

لكل مؤسسة لديها هدف تسعى من وراءه لتحقيقه وخصائص ومميزات تختلف عن أي مؤسسة، سنقوم بتقديم عام للمؤسسة مطاحن الحضنة المسيلة، وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى لمحة تاريخية عن مؤسسة الصناعية والحبوب ومشتقاته في المطلب الأول، في حين تم تخصيص المطلب الثاني إلى بطاقة فنية جول مطاحن الحضنة بالمسيلة ، أما المطلب الثالث والرابع سوف نقدم أهداف وآفاقها المستقبلية والهيكل التنظيمي .

المطلب الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة الصناعية والحبوب ومشتقاته

بعد أن تحصلت الجزائر على إستقلالها بدأت في تأميم المؤسسات، ففي سنة 1965 وبالضبط في 25 مارس 1965 تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن، وأصبحت تسمى المؤسسة للتدقيق والطحن غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات الإدارة العامة الذي عهدته، كذلك وضع خطة لتحديد المصالح الضرورية ووضع وحدات أخرى في بعض المناطق ففي سنة 1982 قامت المؤسسة الوطنية للتدقيق والطحن بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من الحبوب ومشتقاتها عبر الوطن وتندرج تحت هذه المؤسسات عدة مركبات صناعية وتجارية. (1)

ويمكن النشاط الأساسي للمركب الصناعي التجاري بالمسيلة في تحويل الحبوب (القمح الصلب واللين) وإنتاج وتسويق المواد المشتقة (السميد والتدقيق وعجائن غذائية والكسكس)

1- الوحدات الإنتاجية للمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

● يتكون من مطحنة واحدة حيث تم إنجازها من طرف الشركة التركية من نوع « MOLINO » موليينو وتاريخ بداية استغلالها سنة 2015 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 3000 قنطار يوميا بتكلفة إنجاز إجمالية قدرها 220.915.480.55 وارتفعت القدرة الإنتاجية ب: 242.202.253.51 دج .

● يتكون من مسمدة جديدة وقد تم إنجازها من طرف الشركة الإيطالية من نوع « Golfito » قول فيطو وتاريخ بداية استغلالها سنة 1993 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 4000 قنطار يوميا بتكلفة إنجاز إجمالية قدرها 563.986.101.84 دج .

2- قدرات المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة

تتمثل فيمايلي:

1- قدرة الطحن: 4.000 قنطار/ يوميا من القمح الصلب.

1.500 قنطار / يوميا من القمح اللين.

2- قدرة الإنتاج: 2.560 قنطار/ يوميا من السميد (سميد ممتاز ب: 64%نسبة الاستخلاص).

1.110 قنطار/ يوميا من الدقيق (دقيق خبز ب: 74%نسبة استخلاص).

1- مصلحة التجارية بالمؤسسة مطاحن الحضنة.

3- قدرة تخزين: 125.000 قنطار (قمح صلب 62.500 قنطار - قمح لين 62.500 قنطار)، طاقة الحمولة للمواد الأولية، حيث أن عدد الوحدات 19 وحدة والحمولة المقيدة 330 طن، أما المنتجات بمختلف أنواعها حسب إحصائيات سنة 2009 فهي كالآتي:

- السميد 199.283 قنطار، الدقيق 209.629 قنطار، بقايا الطحن 189.004 قنطار، العجائن الغذائية 531 قنطار.

- رقم الأعمال المنجز خلال سنة 2007: 2.938.000.000.58 دج

المطلب الثاني: بطاقة فنية جول مطاحن الحضنة بالمسيطة

لكل مؤسسة لديها هدف تسعى من وراءه لتحقيقه وخصائص ومميزات تختلف عن أي مؤسسة، سنقوم بتقديم عام للمؤسسة مطاحن الحضنة المسيطة.

أولاً- نشأة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيطة

يقع المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيطة التابع للشركة الفرعية حبوب قسنطينة، على بعد 02 كلم من وسط المدينة على جهة الجانب الشرقي على طريق الرابط بين ولايتي برج بوعريبرج والمسيطة، بدأ بناؤه سنة 1980 حيث تم تشغيله لأول مرة سنة 1982. وقد عرف المركب التجاري الصناعي الحضنة بالمسيطة عدة تغييرات في اسمه التجاري حيث كان يطلق عليه وحدة إنتاجية تابعة لرياض سطيف سابقا، ثم مؤسسة مطاحن الحضنة شركة ذات أسهم تابعة لمجمع رياض سطيف، حيث حولت وحدة الرياض بالمسيطة إلى شركة في شكل مساهمة مطاحن الحضنة وهذا في 02 أكتوبر 1997 على مساحة 30755م² منها 12555م² مغطاة.

أسست الشركة التابعة "مطاحن الحضنة في 1997.10.01 (مستخلص محضر مجلس الإدارة رقم 06، جلسة يوم 1997.09.07، تحولت إلى شركة تابعة، شركة مساهمة بتاريخ 1997.10.01 بمبلغ رأس المال الاجتماعي 60.000.000 دج ابتداء من 1997.10.01، تم رفعه في 1998.04.30 إلى 479.000.000 دج وفي 2007 بلغ 1.449.460.000 دج.⁽¹⁾

سنة 2016 أجري تقسيم جديد في الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأم، وأصبحت شركة مطاحن الحضنة بالمسيطة تابعة للشركة الفرعية حبوب قسنطينة .

ثانياً- وظائف المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيطة

وتتمثل فيما يلي:⁽²⁾

1- الوظيفة الإدارية: وهي وظيفة غير منتجة ولكنها ضرورية ولها من الأدوار ما يلي:

- ضمان التسيير الإداري (سير الملفات، الاتصالات التوجيه..... إلخ)

1- معلومات مقدمة من طرف مؤسسة مطاحن الحضنة .

2- مصلحة التجارية بالمؤسسة مطاحن الحضنة.

- ضمان التسيير المالي والمحاسبي (المالية، التسجيلات، التقييم..... إلخ)
- ضمان النشاط المصالح التقنية والإنتاجية (الدراسات، التموين، صيانة التجهيزات، الإنتاج تسيير الملفات التقنية.. إلخ)
- 2- الوظيفة الإنتاجية تتمثل في الأدوار التالية:
 - تسجيل طلبات الزبائن وتحقيقها.
 - بيع المنتجات التامة المتمثلة في السميد و الفرينة والمنتجات الثانوية المتمثلة في النخالة و الكسكسي إلخ.

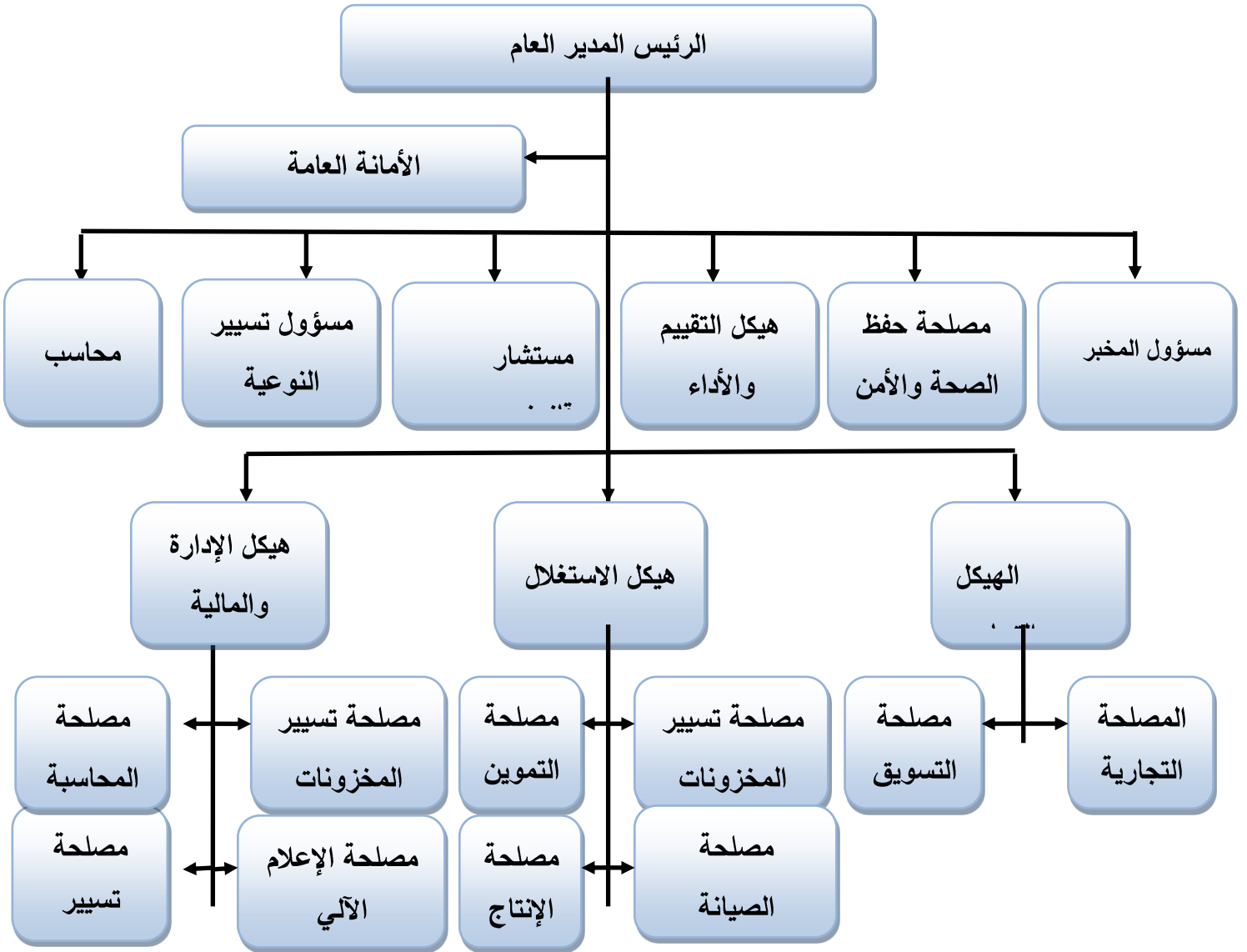
المطلب الثالث: أهداف وآفاقها المستقبلية

- تنشط المؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية وشديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب الولاية ولهذا فإن المؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف وآفاق مستقبلية أهمها:
- تعظيم الربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع والتكلفة النهائية.
 - زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج وتحسين نوعيته.
 - محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية.
 - التسيير الأحسن للموارد البشرية في المؤسسة.
 - تمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية.
 - سد حاجيات المستهلك بمادتي السميد و الفرينة.
 - المساهمة في بناء و تطوير الاقتصاد الوطني.
 - خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة.
 - الطموح إلى خلق جو تنافسي خارجي لزيادة كمية الإنتاج و تسويقه.
 - محاولة كسب رضا الزبائن و الحصول على ولائهم بأقل تكلفة و بجودة عالية.
 - محاولة القضاء على المشاكل السائدة داخل المؤسسة مثلا: مشاكل الإنتاج، التوزيع والاتصال... إلخ.
 - الحصول على أفضل نقاط بيع داخل الولاية و خارجها.

المطلب الرابع: الهيكل التنظيمي لمطاحن الحضنة

في هذا المطلب سوف سنتطرق إلى الهيكل التنظيمي.

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مصلحة الموظفين .

المبحث الثاني: الأخطار المهنية في مطاحن الحضنة

تعد المخاطر المهنية من الإنشغالات الهامة للتأمين سلامة وصحة العمال داخل المؤسسة ومن خلال النتائج المتوصل إليها من المقابلة مع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي، قمنا بتقسيم الأخطار المهنية الموجودة بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة إلى حوادث العمل في مطاحن الحضنة.

المطلب الأول: حوادث العمل في مطاحن الحضنة

تعتبر ظاهر العمل من أهم الظواهر الإجتماعية والنفسية وكذا الإقتصادية والأكثر شيوعاً وإنتشار خاصة في المؤسسة الصناعية حيث حادث العمل هو كل حادث متوقع غير متوقع أثناء العمل نتيجة عوامل مختلفة مادية وبشرية الذي قد يلحق الضرر بعناصر العملية الإنتاجية والمتمثلة في العمال والمعدات والآلات والمواد الإنتاجية.

1- حوادث العمل في المؤسسة: تناول حوادث العمل في المؤسسة من خلال دراسة تطورها ودراسة أسبابها.

أ - تطور حوادث العمل في المؤسسة: سوف تناول تطور حوادث العمل في المؤسسة خلال الفترة 2013-2020 .

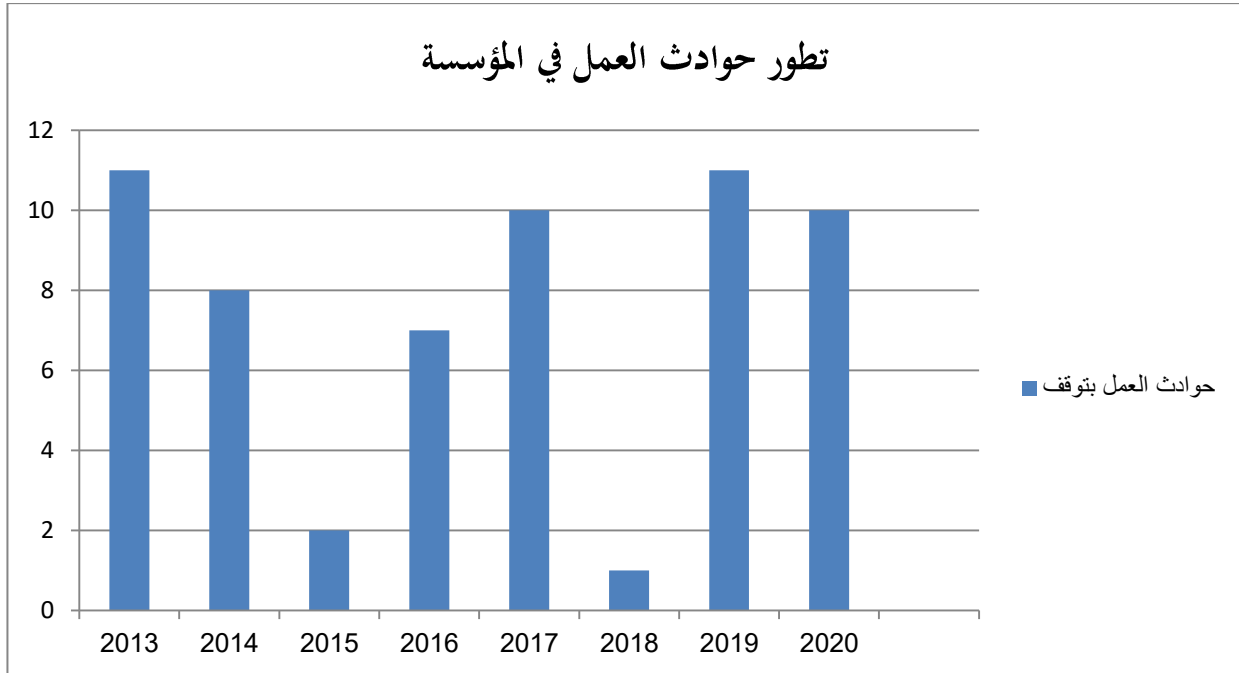
الجدول رقم (03): يوضح عدد حوادث العمل في المؤسسة (2013-2020)

السنة	حوادث العمل بتوقف	حوادث العمل بدون توقف	المجموع
2013	11	00	11
2014	08	00	08
2015	02	00	02
2016	07	00	07
2017	10	00	10
2018	01	00	01
2019	11	00	11
2020	10	00	10
المجموع	60	00	60

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

نلاحظ من خلال بيانات الجداول إرتفاع العمل التي تؤدي إلى توقف المصاب عن العمل، بينما حوادث العمل بدون توقف منعدمة تماماً، كما نلاحظ أن هناك تباين في حوادث العمل بين السنوات

الشكل رقم (05): يمثل تطور حوادث العمل في المؤسسة (2013-2020)



المصدر: مستخرج من الجدول رقم (10)

ب- أسباب حوادث العمل في المؤسسة: من خلال المقابلة الشفوية مع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي تبين لنا أن أسباب حوادث العمل داخل المؤسسة تعود إلى أخطاء بشرية لتعطل الآلة بسبب انقطاع التيار الكهربائي أو سهر العامل وعد ارتداء وسائل الحماية الفردية وعدك التدقيق والتركيز مع الآلة التي يتعامل معها، إلا أنه كانت هناك حالات خطيرة اليد وحالات خطيرة كالكسور والخدوش.

ج- إجراءات الحد من هذه الأخطار (حوادث العمل): من خلال المقابلة الشفوية مع مسؤول الوقاية والأمن الصناعي فقد أعطانا بعض الإجراءات الوقائية التي يتبعونها داخل المؤسسة من أجل الحد من هاته الحوادث وتتمثل في :

- توفير وسائل الحماية الفردية اللازمة للعمال.
- توجد مصلحة حفظ الصحة والأمن والتي تسهر على حماية أفراد المؤسسة.
- إجراء فحص طبي للعمال ويكون إجباري للعمال .
- وجود ملصقات وإعلانات لتوجيه وتوعية العمال.

المطلب الثاني: الأمراض المهنية في مطاحن الحنونة

تمثل الأمراض المهنية خطراً من أخطار الصحة و السلامة المهنية داخل المؤسسة وتمس الفرد بالدرجة الأولى، المرض المهني هو ذلك المرض الذي يصيب صحة العامل من خلال مزاولة مهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات أو أطراف البيئة المحيطة ف المؤسسة.

ومن خلال المقابلة تبين لنا أنه هناك حالتين من الصمم المهني والمصرح بها لدى هيئات الضمان الإجتماعي وتم إكتشافها والجدول الموالي نعرف فيه تاريخ ميلاد المصابين وتوظيفهما ومكان عملهما قبل الإصابة وبعدها .

الجدول رقم (04) : يوضح حالات الصمم في المؤسسة

المصاب	تاريخ الميلاد	تاريخ التوظيف	مكان العمل قبل الإصابة	مكان العمل بعد الإصابة
ع.م	1961	2002	مسير آلات التنظيف	مسير آلات التنظيف
ع.ش	1967	2006	مسير الصوامع	مسير الصوامع

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

نلاحظ من خلال الجدول أن العامل ع.م كان عمره عند إصابته بالمرض المهني 52 سنة ولديه خبرة عمال تعادل 13 سنة أما المصاب الثاني ع.ش فكان عمره قبل إصابته بالمرض المهني 49 سنة وتتراوح مدة عمله 9 سنوات حيث نلاحظ بأن المدة متوسطة نسبيا وهذا يدل على أن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على العامل من الجدير ذكره أنه يوجد حالات من الأمراض المهنية غير المصرح بها وهذا راجع إلى عدم تقبل العامل المصاب بالمرض المهني أو خوفا من فقدان وظيفته أو تحويله من مكان عمله من تخفيض راتبه لأنه مصاب.

بالإضافة إلى حالات الصمم المهني المكتشفة في المؤسسة فإن هناك مجموعة من الأمراض يعاني منها بعض العمال في المؤسسة، لكنها ذات طابع مهني بمعنى أنها أمراض تساهم في حدوثها عوامل بيئة العمل لكنها لا توجد في جداول الأمراض المهنية، أي لا يحق للعامل التعويض عنها في حالة الإصابة بها وأهم هذه الأمراض هي:

- أمراض الحساسية (الأنف، الحنجرة، عين، صدر، جلد) الناتجة عن الغبار.

- آلام المفاصل سبب طبيعة العمل العضلي.

- الأعصاب سبب الإضطرابات النفسية الناتجة عن نظام العمل المتناوبي.

هذا الأخير يؤدي إلى إضطراب النوم، النرفزة، الإرهاق، والإجهاد، والأمراض ذات الطابع المهني تسبب في إرتفاع الغياب في المؤسسة، بسبب العطل المرضية القصيرة الأجل والتي من الممكن أن تؤثر على كفاءة المؤسسة

أ - إجراءات إثبات الأمراض المهنية في المؤسسة: الإثبات أن المرض الذي أصاب العامل مرض مهني لا بد من توفر الشروط التالية:

- إثبات أن مكان العمل به مخاطر يمكن أن تسبب في المرض، وذلك بتحليل مكان العمل.

- إثبات أن الحالة المرضية ناتجة عن مخاطر العمل، وذلك بمقارنة الفحوص الطبية الابتدائية مع الفحوص النهائية.

- أن تكون مدة التعرض للخطر كافية لحدوث المرض .

إذا تحققت الشروط التالية ولم يكن مدرجا ضمن جداول الأمراض المهنية للبلد فإنه لا يعتبر مرضا مهنيا، بل مرض طابع مهني ولا يحق للعامل التعويض عنه في حالة الإصابة به.

المبحث الثالث: دراسة أثر الأخطار المهنية على الكفاءة الإنتاجية

في هذا المبحث سوف نتطرق في المطلب الأول إلى أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وفي المطلب الثاني إلى أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية.

المطلب الأول: أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة

إرتأينا دراسة أثر الحوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة من خلال مؤشري الإنتاجية والتكاليف كمايلي:

1- مؤشر الإنتاجية: وذلك بدراسة أثر حوادث العمل على إنتاجية العامل، بإستعمال معامل الارتباط " بيرسون "Pearson" وهذا باعتبار أن الإنتاجية العامل من مؤشرات قياس الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وانخفاضها يدل على الأثر السلبي على هذه الكفاءة.

ولدراسة طبيعة العلاقة بين عدد حوادث العمل وإنتاجية العمل، من المهم أن نشير إلى انه من وجهة نظر الإحصاء، إذ كانت لدينا بيانات عددية موضع الدراسة تتعلق سلوك ظاهرة أو متغير واحد، كأجور عمال في قطاع ما، فإنه يمكن قياسها بإحدى مقاييس التشتت، أما إذا كانت البيانات العددية تتعلق بسلوك ظاهرتين أو متغيرين أو أكثر.

كما لو كانت البيانات تتعلق بدخول الأفراد ونفقاتهم ، فمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بينهما وتحديد مقدار هذه العلاقة ونوعها في حالة وجودها، فإن ذلك يستلزم ما يسمى بتحليل الارتباط، ومن أهم المقاييس الارتباط المستخدمة معادلة تقدير و الإنحدار، الخطأ المعياري لتقدير، ومعامل الارتباط يستخدم لقياس درجة أو شدة العلاقة بين المتغيرين ولمعرفة نوع هذه العلاقة، هل هي علاقة طردية بمعنى أن المتغيرين (X) حوادث العمل (Y) إنتاجية العامل في إتجاه واحد، وبالتالي إذا زادت قيمة المتغير المستقل تميل قيمة المتغير التابع إلى الزيادة، أم هي علاقة عكسية بمعنى أن تغير المتغيرين في إتجاه واحد مضاد وبالتالي فإذا زادت قيمة إحدى الظاهرتين تميل قيمة الظاهرة الأخرى إلى النقصان. (1)

وبما أن هدفنا في هذا الجزء من دراسة معرفة نوع العلاقة بين الحوادث العمل وإنتاجية العامل فإننا سنقوم بحساب معامل ارتباط بيرسون بين عدد حوادث العمل وإنتاجية العامل والذي يعطي وفق العلاقة التالية:

1- محمد بونوار، مبادئ الإحصاء، منشورات جامعة باتنة، مطابع عمار خرفي، باتنة، 1996، ص 176.

$$R = \frac{(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{(x_i - \bar{x})^2 + (y_i - \bar{y})^2}}$$

R: معامل إرتباط بيرسون

X_i : القيم التي يأخذها المتغير المستقل X

Y_i : القيم التي يأخذها المتغير المستقل Y

\bar{x} = الوسط الحسابي لقيم X_i

\bar{y} = الوسط الحسابي لقيم X_i

ومن أجل تحديد أي المتغيرين هو المتغير المستقل (X) وأيضا المتغير (Y) فإن المحاكمة العقلانية والمنطق هي الطريقة التي يجري على أساسها هذا التحديد.

وفي دراستنا يعد حوادث العمل المتغير مستقلا (X) وإنتاجية العمل متغيرا تابعا (Y).⁽¹⁾ ونشير إلى أن إنتاجية العامل تعطى بالعلاقة بالتالية:

إنتاجية العامل = الإنتاج سنوي / عدد العمال في المؤسسة

عدد المشاهدات والتي تستدل عدد السنوات) فسنقوم بحساب معامل بين حوادث العمل إنتاجية العامل وذلك خلال فترة الممتدة (2013-2020).

وقبل حساب معامل الإرتباط بيرسون بين عدد حوادث العمل وكل من إنتاجية العامل، إندرج جدول الموالي الذي نحسب من خلال إنتاجية العمل خلال الفترة الممتدة (2013-2020)

الجدول رقم (05): يوضح إنتاجية العامل خلال الفترة (2013-2020)

السنة	عدد العمال	إنتاج سنوي (قنطار)	إنتاجية العامل
2013	150	382880.10	2552.53
2014	162	583596.30	3602.44
2015	158	574173.15	3615.01
2016	159	453624.40	2852.98
2017	170	717460.90	4218.59
2018	167	663096.00	3970.63
2019	184	677764.00	3683.48
2020	198	745101.80	3763.14

المصدر: مصلحة الوارد البشرية

يمثل هذا الجدول إنتاجية العامل وذلك في الفترة الممتدة من (2013- 2020) وقد تم حسابها حسب العلاقة السابقة ذكرها وهذه القيم التي سيأخذها المتغير التابع Y_i عند حسابنا معامل الارتباط بيرسون، والجدول الموالي يوضح القيم التي يأخذها المستقل (X_i) " عدد حوادث العمل"

الجدول رقم (06): يوضح القيم التي يأخذها المستقل (X_i) خلال الفترة (2013-2020)

(X_i)	(y_i)	(x_i-x)	(y_i-y)	(x_i-x) ²	(y_i-y) ²	(x_i-x) (y_i-y)
11	2552.53	3.5	-980.32	12.25	961027.30	-3431.12
08	3602.44	0.5	69.59	0.25	4842.76	34.795
02	3615.01	-5.5	82.16	30.25	6750.26	-451.88
07	2852.98	-0.5	-679.87	0.25	462223.21	339.935
10	4218.59	2.5	685.74	6.25	470239.34	1714.35
01	3970.63	-6.5	347.78	42.25	191651.32	-2845.57
11	3638.48	3.5	150.63	12.25	22689.39	527.205
10	3763.14	2.5	230.29	6.25	53033.48	575.205
$\bar{x}=7.5$	$\bar{y}= 3532.85$			110	2172457.06	-3536.56

المصدر: من إعداد الطلبة

الجدول السابق يظهر قيم (X_i) المتمثلة في عدد حوادث العمل وقيم (y_i) المتمثلة في إنتاجية العامل ومختلف الحسابات اللازمة لحساب معامل الارتباط بيرسون والذي تقدر قيمته بـ

$$R = \frac{-3536.56}{\sqrt{(110)(2172457.06)}}$$

$$R = - 0.2289$$

الإشارة السالبة لمعامل الارتباط بيرسون يبين عدد حوادث العمل وإنتاجية العامل تدل على وجود علاقة عكسية بينهما بمعنى زيادة عدد حوادث العمل تؤدي إلى انخفاض إنتاجية العامل وباعتباره إنتاجية العامل مقياس من مقاييس الكفاءة الإنتاجية فإنه يمكننا القول أن ارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.

2- مؤشر التكاليف: وذلك بحساب بعض العناصر التكاليف المرتبطة عن حوادث العمل من خلال فترة زمنية معينة، باعتبار أن التكاليف من أهم مؤشرات القياس الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وإرتفاعها يدل على الأثر سلبي على هذه الكفاءة، ولتأكد من النتيجة ولإسقاط الجانب النظري إرتأينا إختيار مؤشر آخر

من مؤشرات الكفاءة الإنتاجية وهو مؤشر التكاليف، حيث سنقوم في هذا الجزء بحساب بعض العناصر التكاليف المترتبة عن حوادث العمل والتي تؤثر على كفاءة المؤسسة، حيث سنقوم بحساب تكلفة الأجر مقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث وتكلفة الإشتراك في صندوق الضمان الإجتماعي.

أ- **تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث:** حسب القانون الجزائري، فإن يوم وقوع الحادث لا يحسب ضمن العطلة المرضية والساعات المتبقية من اليوم غير المعمولة لا تقطع من أجر المصاب وإنما يتقاضى أجر يوم وقوع الحادث كاملاً، وبالتالي يعد الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث تكلفة غير مباشرة لحادث العمل تتحملها المؤسسة لأنه لا يقابلها إنتاج حقيقي للعامل وفيما يلي سنقوم بحساب هذه التكلفة خلال سنوات (2018-2019-2020) (أنظر للملحق رقم 06) .

والجدول الموالي يبين تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم الحادث لسنة 2018.

الجدول رقم (07): يوضح الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة 2018

الأجر المقابل لساعات الضائعة من يوم الحادث (دج)	الأجر الساعي للمصاب (دج)	الأجر الشهري للمصاب (دج)	الساعات الضائعة من يوم العمل (سا)	ساعة وقوع الحادث	وقت العمل	يوم الحادث
1299.18	216.53	38110.51	06 ساع	10.00 سا	16-8 سا	2018/01/04
1299.18						المجموع

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

يضم الجدول وقت العمل الخاص بالمصاب وساعة وقوع الحادث وذلك لحساب الساعات الضائعة من يوم وقوع الحادث ولحساب تكلفتها قمنا بالبحث عن الأجور الشهرية للمصابين بين سنة 2018 وذلك في شهر وقوع الحادث لكل مصاب لمساعدة مصلحة الموارد البشرية، وقمنا بحساب الأجر الساعي للعامل وذلك بتقسيم الأجر الشهري للعامل على ساعات العامل في الشهر الواحد والتي تقرر تقريبا بـ 176 ساعة أي ما يعادل 22 يوما.

ب- **تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الإضافية يوم الحادث:** الأجر الساعي للمصاب X عدد ساعات الضائعة من يوم الحادث .

ومن الجدول نلاحظ أنه من خلال سنة 2018 وقع حادث واحد بتوقف كلف المؤسسة 1299.18 دج في شكل أجر لا يقبله إنتاج حقيقي، وفيما يلي ندرج الجدول الخاص بحساب الأجر مقابل لساعات العمل الضائعة من يوم الحادث لسنة 2019.

الجدول رقم (08): يوضح تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة

2019

الأجر المقابل للحادث (دج)	الأجر الساعي للمصاب (دج)	الأجر الشهري للمصاب (دج)	الساعات الضائعة من يوم العمل (سا)	ساعة وقوع الحادث	وقت العمل	يوم الحادث
684.77	105.35	18542.95	6.5	9.30 سا	16-08 سا	2019/01/21
397.84	198.92	35010.49	02	14.00	16-08 سا	2019/01/25
914.76	152.46	26834.37	06	07.00	13-05 سا	2019/04/34
607.76	110.54	19456.95	5.5	10.30	16-08 سا	2019/06/03
312.66	104.22	18342.95	3	13.00	16-08 سا	2019/09/09
143.66	143.28	25218.45	1	15.00	16-08 سا	2019/09/21
919.17	131.31	2311.79	7	09.00	16-08 سا	2019/10/21
1094	218.80	38510.49	05	11.00	16-08 سا	2019/11/09
768.48	128.08	22543.80	06	10.00	16-08 سا	2019/12/19
860.86	122.98	21644.80	07	09.00	16-08 سا	2019/12/20
530.1	117.80	21644.75	4.5	11.30	16-08 سا	2019/12/31
7233.89 دج						المجموع

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

لقد تم حساب تكلفة الأجر المقابل لساعات الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة 2019 بنفس الطريقة الموضحة الموضحة في الجدول السابق رقم 07 حيث وقعت خلال هذه السنة 11 حادث بتوقف وكلفت المؤسسة 7233.89 دج من شكل أجور لا يقابلها إنتاج حقيقي يوم حادث لسنة 2020 .
وفيمايلي ندرج جدول الخاص بحساب الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لساعات العامل من يوم وقوع الحادث لسنة 2020.

الجدول رقم (09): يوضح تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة

2020

الأجر المقابل للحادث من يوم الضائعة (دج)	الأجر الساعي للمصاب (دج)	الأجر الشهري للمصاب (دج)	الساعات الضائعة من يوم العمل (سا)	ساعة وقوع الحادث	وقت العمل	يوم الحادث
839.54	129.16	22733.75	6.5	9.30	16-08 سا	2020/02/06
263.37	105.35	18542.95	2.5	13.30	16-08 سا	2020/02/11
1292.98	198.92	35010.49	6.5	09.30	16-08 سا	2020/02/13
1292.98	157.58	27734.73	3	10.00	16-08 سا	2020/02/13
472.74	121.21	21333.60	1.5	14.30	13-05 سا	2020/04/11
181.81	121.21	21333.60	1.5	14.30	16-08 سا	2020/04/20
1422.65	218.87	38522.35	6.5	09.30	16-08 سا	2020/04/27
547	109.40	19255.33	5	11.00	16-08 سا	/
66.44	132.88	23387.75	0.5	15.30	16-08 سا	/
1009.82	144.26	25390.51	07	09.00	16-08 سا	/
640.02	106.67	18775.44	06	11.00	16-08 سا	/
6736.37 دج						المجموع

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

لقد تم حساب تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث لسنة 2020 بنفس طريقة سابقة الذكر حيث وقعت خلال هذه السنة 10 حوادث عمل بتوقف كلفت المؤسسة 6736.37 دج في شكل أجور لا يقابلها إنتاج حقيقي للعمال .

من الجداول الثلاث (07) (08) (09) توصلنا إلى أنه يترتب عن حوادث العمل تكلفة غير مباشرة تتحملها المؤسسة، تتمثل في الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث وهذه التكلفة ترتفع عدد حوادث العمل.

ج- **تكلفة الإشتراك في صندوق الضمان الإجتماعي:** يتم تعويض المصاب إعتباراً من اليوم الذي يلي التوقف عن العمل أثر الحادث، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجروح، وأما الوفاة، غير أن ها التعويض لا يدفع من قبل المؤسسة بل من صندوق الضمان الإجتماعي، وذلك في مقابل قيام المؤسسة بدفع إشتراكات شهرية لهذه الهيئة عن كل من المرض وحوادث العمل وكذا الإقتطاعات من راتب العامل وتعد هذه الإشتراكات تكلفة مباشرة لحوادث العمل والأمراض المهينة .

الجدول رقم (10): يوضح مبالغ إشتراكات الضمان الإجتماعي الخاصة بحوادث العمل للسنوات

السنة	2018	2019	2020
المبالغ (دج)	12724.26	150964.87	128872.72

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

من خلال الجدول نلاحظ أن تكلفة الإشتراك في الصندوق الضمان الإجتماعي ترتفع بإرتفاع عدد الحوادث العمل، رغم أن عدد الحوادث لسنة 2018 كان واحد لكنه كان خطير حيث كلف المؤسسة مبلغ ضخ من الإقتطاعات .

من خلال الجداول السابقة قمنا بجمع التكاليف المترتبة عن حوادث العمل والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (11): يوضح حوادث العمل خلال السنوات 2018-2019-2020 والتكاليف الناتجة عليها

السنة	عدد حوادث العمل	التكاليف الناتجة عنها (دج)
2018	01	128539.44
2019	11	158198.76
2020	10	135609.09

المصدر: من إعداد المتربصين بناء على الجداول السابقة

من خلال الجدول نلاحظ أن حوادث العمل الواقعة سنة 2018 والذي يبلغ عددها حادث واحد كلف المؤسسة 128539.44 دج، أما حوادث العمل المتوقعة لسنة 2019 والتي بلغ 11 حادث عمل كلفت المؤسسة 158198.76 دج بالإضافة إلى حوادث العمل سنة 2020 والبالغ عدد 10 حوادث كلفت المؤسسة 135609.09 دج وهي تكاليف لا يستهان بها والملاحظ أن هذه التكاليف ترتفع بإرتفاع عدد الحوادث العمل.

وفي الحقيقة تعد هذه التكاليف أقل بكثير من التكاليف المترتبة عن حوادث العمل لأن هناك مجموعة كبيرة من التكاليف المترتبة عن حوادث العمل لأن هناك مجموعة كبيرة من التكاليف لا يمكننا حسابها مثل : تكاليف إنخفاض معنويات العمال و إنخفاض أدائهم.

بتحليلنا لمؤشر الإنتاجية والتكاليف توصلنا إلى :

- مؤشر الإنتاجية: توصلنا إلى أن إرتفاع عدد حوادث العمل يؤدي إلى إنخفاض إنتاجية العامل وبإعتباره إنتاجية العامل مقياس من مقياس الكفاءة الإنتاجية فإن إرتفاع عدد حوادث العمل يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

- مؤشر التكاليف: توصلنا إلى أن:

✓ يترتب عن حوادث العمل تكلفة مباشرة تتحملها المؤسسة، تتمثل في إشتراكات الضمان الإجتماعي

وهذه التكلفة ترتفع بإرتفاع عدد حوادث العمل.

✓ يترتب عن حوادث العمل تكلفة غير مباشرة تتحملها المؤسسة وتتمثل في الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث وهذه تكلفة ترتفع بإرتفاع عدد حوادث العمل. بمعنى أن حوادث العمل تترتب عنها مجموعة من التكاليف والتي ترتفع بإرتفاع عدد حوادث العمل وبما أن تكاليف دليل على إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في أي مؤسسة فإنه يمكن القول أن إرتفاع حوادث العمل يؤدي إلى الإنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة . ومنه نستنتج أن إرتفاع حوادث العمل يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية .

المطلب الثاني: أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية

سنحاول دراسة أثر المرض على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة وذلك بإستخدام مؤشر التكاليف كما سبق الذكر أن حالتي الصمم المهني تم إكتشافهما في مارس 2015 والعاملين لم يتم نقلها من مكان عملها بطلب منهما لأنها لم يرغباً في تغيير العمل الذي تعودا عليه، غير أن الطبيب أوصى العاملين بإستعمال صمامات الأذن بإستمرار وأوصى مشرف الإنتاج بتمديد فترات الراحة للعاملين المصابين للإبتعاد قدر المستطاع عن الضوضاء كما أوصى لهما بساعة راحة هذا بإختلاف فترة الراحة الأصلية وهذا ما يمكن إعتبار فترة الراحة والمقدرة بساعة يوميا لكل مصاب بالصمم المهني غياب أو الأجر مقابل للوقت الضائع بسبب فترات الراحة وسنحاول حساب هذه التكلفة.

والجدول الموالي يمثل تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب الصمم المهني

الجدول رقم (12): يوضح تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب الصمم المهني

السنة	المصاب	متوسط الأجر الشهري (دج)	متوسط الأجر السنوي (دج)	الوقت الضائع بسبب فترات الراحة (سا)	إجمالي الأجر المقابل للوقت بسبب فترات الراحة (دج)
2015	ع.م	28000 دج	159	66	10494 دج
2015	خ.ش	3000 دج	170	66	11220 دج

المصدر: مصلحة الموارد البشرية

لحساب إجمالي الأجر الصافي المقابل للوقت الضائع بسبب فترات الراحة للعاملين المصابين الأجور بالصمم المهني تم إعتداد الطريقة التالية:

حسب مصلحة الأجور يقرر متوسط الأجر الشهري لمسير آلات التنظيف هو 28000 دج ومتوسط الأجر الشهري لمسير الصوامع 30000 دج وتحصنا على متوسط الأجر الساعي بالعلاقة التالية:

$$\text{متوسط الأجر الساعي} = \text{متوسط الأجر الشهري} / 176 \text{ ساعة}$$

2015 أي من تاريخ إكتشاف المرض المهني بمعنى ضياع 66 ساعة عمل في شكل راحة عمل لعام واحد سبب مرضه بالصمم المهني وبالتالي ضياع 132 ساعة عمل في شكل راحة للعاملين المصابين بالصمم المهني.

بضرب الوقت الضائع بسبب فترات الراحة في متوسط الأجر الساعي نتحصل على إجمالي الأجر المقابل للوقت الضائع بسببي فترات الراحة والذي بلغ 217114 دج ويعد تكلفة زائدة تتحملها المؤسسة، وهذه التكلفة تقابل حالتين من الصمم المهني يمكننا أن نستنتج أنه كلما ارتفع عدد المصابين بالصمم المهني كلما ارتفعت هذه التكلفة، أما تكلفة الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب الصمم المهني في السنة 86856 دج.

من خلال ما تقدم ذكره يمكننا القول أن الأمراض المهنية في المؤسسة تترتب عنها تكاليف ترتفع بإرتفاع عدد المصابين، وبناء على إرتفاع تكاليف المؤشر والمؤشرات إنخفاض الكفاءة الإنتاجية لأي مؤسسة، وعليه يمكن القول أن إرتفاع الأمراض المهنية في المؤسسة يؤدي إلى إنخفاض كفاءتها الإنتاجية.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل في مبحثه الأول التعريف بميدان التربص إلى جانب هذا تطرقنا للمحة تاريخية وبطاقة فنية للمؤسسة تليها الأهداف والآفاق المستقبلية لها، أما عن المبحث الثاني فقد قمنا بدراسة الهيكل التنظيمي ومهام مصالح المؤسسة بالإضافة إلى مهام إدارة الموارد البشرية، وإعتمدنا في المبحث الثالث الذي يتضمن دراسة أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة محل الدراسة على مؤشرين مؤشر الإنتاجية ومؤشر التكاليف، حيث توصلنا إلى أن معامل ارتباط بيرسون بين حوادث العمل و إنتاجية العامل سالب، وبالتالي وجود علاقة عكسية بين حوادث العمل وإنتاجية العامل وبما أن إنتاجية العامل مقياس للكفاءة الإنتاجية نستنتج أن هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، كما قمنا بإستعمال مؤشر التكاليف لحساب بعض التكاليف المترتبة عن حوادث العمل وخلال السنوات التي شهدت أكبر عدد ممكن من هذه الحوادث أما فيما يخص الأمراض المهنية، فقد إعتمدنا على مؤشر التكاليف لإثبات أن إرتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى إرتفاع التكاليف المترتبة عنها، وفي الأخير إستخلصنا أن لحوادث العمل والأمراض المهنية تأثير كبير على الكفاءة الإنتاجية فكلما إرتفعت الأخطار المهنية يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية، وكلما إنخفضت الأخطار زادت الكفاءة الإنتاجية.

A decorative teal border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text. The border consists of a central horizontal band with a large floral motif, and two vertical lines on either side, each with a small circle at the top and bottom corners.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن موضوع الأخطار المهنية يعد من أحد المواضيع التي لفت إهتمام العديد من الدول العالم والمؤسسات بصفة عامة والصناعية منها بصفة خاصة لما له من أثر كبير على أداء العمال، إذا أن تعرض العامل إلى خطر مهني يؤثر سلبا على أدائه لعمله ودرجة إتقانه وجودته وهذا بدوره يؤدي إلى التأثير على الكفاءة الإنتاجية التي تسعى إليها المؤسسات لما لها من تأثير عليها وعلى الإقتصاد أي بلد بسبب الآثار المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

نتيجة لإرتفاع مستوى الأخطار المهنية (حوادث العمل والأمراض المهنية) فإن ذلك يؤدي بدوره إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة ولمعرفة الآثار المترتبة عنها استلزم ذلك علينا إستخدام مؤشر التكاليف والإنتاجية، إذا يترتب عن هذه الأخطار تكاليف مباشرة وأخرى غير مباشرة تتكبدها المؤسسة. وبما أن إرتفاع التكاليف يعد مؤشر إنخفاض الكفاءة الإنتاجية، فإنه يمكننا القول بأن إرتفاع مستوى الأخطار المهنية يؤدي إلى إرتفاع التكاليف، وكلما إنخفضت مستويات الأخطار المهنية فإن ذلك يؤدي إلى إنخفاض التكاليف وبالضرورة إرتفاع الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة . وفي الأخير نتمنى أن نكون وفقنا في دراسة هذا الموضوع، الذي يعد مهما بالنسبة لمسيري المؤسسات، كما نأمل أن تفتح دراستنا هذه آفاقا جديدة لأعمال في هذا المجال.

النتائج:

- تعد حوادث العمل من أكثر الأخطار المهنية حدوثا في المؤسسات الصناعية والذي يعود سبب وقوعها إلى ظروف العمل، سواء الصيانة، نقص التوعية، الإهمال.
- الأمراض المهنية هي التي تحدث سبب العمل وظروفه وعادة ما تظهر الأمراض المهنية بعد فترة زمنية معينة من التعرض لمسببات فهي لا تقع فجأة كحوادث العمل.
- تعد الكفاءة الإنتاجية من الأمور الهامة التي أستدعت إهتمام دول العالم على إعتبار انها مؤشر الربح وكفاءة الأداء في المؤسسات، ومن الضروري قياسها في المؤسسة ودراسة وتحليل مختلف العوامل المؤثرة عليها.
- تترتب عن حوادث العمل بالمؤسسة تكلفة مباشرة، تتمثل في المبالغ المدفوعة للضمان الإجتماعي عن حوادث العمل، كما تترتب عنها تكاليف غير مباشرة تمكنها من حساب تكلفة الأجر المقابل لساعات العمل الضائعة من يوم وقوع الحادث.
- بما أن ارتفاع التكاليف في المؤسسة يعد مؤشر لإنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، فإنه يمكننا القول أن إرتفاع حوادث العمل يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.
- الأمراض المهنية بالمؤسسة تؤثر على كفاءتها الإنتاجية بسبب التكاليف غير المباشرة المترتبة عنها، وإرتفاع هذه الأمراض يؤدي إلى إنخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

الإقتراحات:

- تطبيق نظام عقوبات صارم لكل من يخالف التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية .
- تقييم الأخطار المحتملة التي يمكن أن تسبب في حوادث العمل والأمراض المهنية والقيام بحملات تحسيسية وتوعية العمال للحول دون الوقوع فيها.
- تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة للتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك لتجنبها.
- تحديد المناصب التي تتناسب مع مؤهلات كل عامل والقيام بعمليات تدريب للعمال وتكوينهم في مجال عملهم مما يقلل من وقوع العامل في الأخطار المهنية.
- المراقبة المستمرة للآلات والتجهيزات وصيانتها كإجراء وقائي لتجنب كل ما من شأنه أن يؤدي إلى وقوع الحادث.
- ضرورة توعية العمال بالصريح بإصابتهم بالأمراض المهنية حتى تتخذ الإدارة الإجراءات المناسبة من تصريح لدى هيئات الضمان الإجتماعي.
- المطالبة بتعديل جدول الأمراض المهنية وذلك بإدراج بعض الأمراض المهنية ضمن الأمراض التي قد يصاب بها العامل نتيجة مزاوله لعمله كالحساسية.



قائمة المراجع

- قائمة المراجع باللغة العربية

➤ الكتب

1. عبيد أحمد أبو بكر، وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
2. مختار محمود، الإبراهيم عبد النبي حمودة، مبادئ الخطر والتأمين، دار الجامعية، الإسكندرية، 2001
3. أسامة عزبي سلام، نوري موسى، إدارة الخطر والتأمين، إدارة الجامد للنشر، ط1، الأردن، 2010.
4. محمد شحاتة ربيع، أصول علم النفس الصناعي، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، دون بلد، .
5. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2006، ص251.
6. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، دون سنة، دون بلد.
7. عبد الرحمان العيسوي، علم النفس المهني الصناعي، دار أسامة للنشر، ط1، الأردن، 2004.
8. علي عسكر وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، بدون بلد، 1999.
9. حسن زيدان، السلامة والصحة المهنية، دار الفكر والنشر، الأردن، 1994.
10. أشرف عبد الغاني، علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
11. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
12. محمود عبد المولي، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، بدون بلد، 1984.
13. محمود زياب العقابلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء، عمان، 2002، ص160.
14. محمد عبد السميع، الأمن الصناعي (عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه)، مطبعة القاهرة، 1972.
15. محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994، ص15.

16. أحلميه سليمان، التنظيم القانوني في لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية، ج2، الجزائر، 1998.
17. عامر سلمان عبد المالك، التأمينات الإجتماعية في الدول العربية، دار العلم ط1، بيروت ، 1990.
18. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي) ، دار وائل للنشر ، ط1، عمان، 2005.
19. حكمت جميل، الإضاءة وأثرها على صحة العاملين، سلسلة المكتبة العالمية، عدد 12، دار ألف بآء للطباعة والنشر، بيروت، 1980.
20. مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003.
21. حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ط2، دون ناشر، — بغداد، جوان 1981.
22. بلعروسي أحمد التيجاني، وائل الرشيد، قانون الضمان الإجتماعي، دار الهومة، ط6، بوزيعة، الجزائر، 2010.
23. عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران، عمان، 1997، ص 27.
24. أحمد محمد مهري، الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 14 .
25. علي سلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب، القاهرة، ص21.
26. نادر أحمد أبو شيخة، الكفاءة الإنتاجية ووسائل تحقيقها في المؤسسات العامة، جامعة دول العربية، المنظمة للعلوم الإدارية، عمان، 1982.
27. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
28. علي الشرقاوي، إدارة الإنتاج مدخل للتخطيط المكي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
29. وجيه عبد الرسول ، الإنتاجية مفهومها وقاسمها، دار الطليعة، بيروت، 1993.
30. مختار محمود الهاشمي وإبراهيم عبد النبي حمودة، مبادئ الخطر والتأمين، الدار الجامعية الإسكندرية، 2001.
31. مصطفى أحمد عمرو، الأسس العامة للضمان الإجتماعي، منشورات الجلي الحقوقية، لبنان، 2010.
32. مراد محمود حسين حيدر، التأمين الصحي، دار الفكر الجامعيين، الإسكندرية، 2009.

33. عبد الهادي السيد محمد نفي الحكيم، عقد التأمين حقيقته ومشروعيته، منشورات الحقوقية، بيروت.
34. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية ، 2001.
35. بشير هدفين، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
36. شوقي بورقبة، الكفاءة الإنتاجية لمصارف الإسلامية، دار النفائس، ط1، الأردن، 2004.
37. محمد مسلم، مدخل إلى علم نفس العمل، دار قرطبة، ط1، الجزائر، 2007.
38. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة للطلبة جامعيين، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، دون سنة.
39. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي معاصر)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
40. أحمد محمد مهري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية، مؤسسة شباب جامعة الإسكندرية، 2004.
41. محمد محمد الخولاني، إدارة نشاط الإنتاجي والعمليات مدخل للتحليل الكمي، دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، دون سنة.
42. حسين جهاد فليح، تقييم الأداء في الأنشطة الإنتاجية، دار الرسالة، بغداد، 1980.
43. سليمان خالد عبيرات، مقدمة في إدارة الإنتاج والعمليات، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2008.
44. أحمد شكري الحكيم ، التأمين و إعادة التأمين في اقتصاديات الدول النامية ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1971.
45. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
46. محمد بونوارة، مبادئ الإحصاء، منشورات جامعة باتنة، مطابع عمار خرفي، باتنة، 1996.
- **الأطروحات والرسائل:**
1. مراد شاهر عبد الله أبو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي (دراسة مقارنة)، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين ، 2013.
2. فالنية فيزو، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير في قانون ، جامعة تيزي وزو، 2012.

3. بشرى جبالبية، تأمين إصابات العمل في القطاع العام والقطاع الخاص، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص تأمينات، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2013-2014.

4. علي موسى حنان، الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

➤ المجالات

1. مريم ضبع، حوادث العمل والأمراض المهنية أسبابها والوقاية منها، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، العدد الثالث، جوان 2014.
2. عبد الفتاح بوخمخ، تحليل وتقييم الأداء الإجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 18، منشورات جامعة منتوري.

➤ القوانين والمراسيم

1. المادة 3، 83-11، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 25، 5 جويلية 1983.
2. المادة 3 من المرسوم التشريعي 94-09، المؤرخ في 26 يوليو 1994، الجريدة الرسمية، العدد 34، 1 يوليو 1994.
3. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 مارس رمضان 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشورة في الجريدة الرسمية، الصادرة بـ 5 يوليو 1983، العدد 28، ص 1810.

➤ المواقع الإلكترونية

1. -www.Tootshmy.
2. - WWW.arg.NAKI.
3. -www.cans.dz.
4. -www.cans.dz.
5. -WWW. Mouzaf.com

- قائمة المراجع باللغة العربية

1. Jeahpierre citeau, Gestion ressources : Princpes générale, Caspratiques, AT mand colin 4^{ème} édition, dallozparis, 2002,.
2. A.haray .Accident de travail ct malad professionnelle 2^{ème} éd, massan , paris,1998.
3. Jecker Boisselier Prevention et gestion des risques industrielle dans l'entreprise les edition d'organisa Paris, 1979

4. Picard. La veille social, vuibert gestion Paris, 1991.
5. Jacques Charbonnier. L'accident du travail et le management de la prevention éd hommes et techniques Paris, 1980, .



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Département:

الجامعة الجزائرية للدراسات والبحوث الاقتصادية والتجارية
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

قسم:
الإحصاء

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا المحضي اسقله:

الطالب (ة): أحمد عبد النور المولود(ة) بتاريخ: 1998 / 02 / 11 بـ المسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أ.ر.س.) رقم: 207418688 الصادرة بتاريخ: 2021.01.17 عن مدينة المسيلة

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: التسيير تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2021-2022

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "

تأثير الأخطار المناخية على السلامة الإنتاجية

أصح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2022.1.06.1.0.6

التوقيع والبصمة

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Département:

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

قسم:
.....

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): لكحل عبد الوهاب المولود(ة) بتاريخ: 30/06/1997 بـ المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أ.و.س.) رقم: 267047907 الصادرة بتاريخ: 2021/01/13 عن بلدية خطار المسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: التسيير تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2021/2022
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "أثر الإخلاء المصنعي على السلامة الإنتاجية"

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2022/06/06

التوقيع و البصمة

المسيلة في:

رقم:

إلى السيد:
.....
التجارة و مفاتيح الحفنة "المسيلة"

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في شعبة: تخصص:
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسساتكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	عبد الوهاب كحل	171735094445	207047807	
02	عبد التور ريفر	171735094444	207411688	

عنوان المذكرة:
.....
.....

المشرف (الاسم و اللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)
.....

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ