

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

د. عزالدين سليمان

جامعة سكيكدة

الملخص

يعد توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث، ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج.

الكلمات المفتاحية : الأمن الصناعي ؛ الوقاية ؛ حوادث العمل.

Résumé

Réduire les blessures et les maladies professionnelles et protéger les travailleurs contre les accidents, réduisant ainsi le nombre d'heures de travail perdues en raison d'une maladie ou d'une blessure, réduisant les coûts de traitement, de réadaptation et d'indemnisation pour les travailleurs. Maladies et lésions professionnelles, qui se traduiront par l'amélioration et l'augmentation du niveau de production.

Mots clés : Sécurité industrielle; Prévention ; Accidents du travail

تمهيد:

تعني إدارة الموارد البشرية في المنظمة بتوفير ظروف عمل مناسبة تمنع من وقوع أخطار تهدد صحة العاملين وسلامتهم، وتستمد هذه العناية قوامها من عامل أخلاقي غايته المحافظة على العنصر البشري وتجنبه الحوادث والإصابات التي تعرض حياته للخطر، وتوفير شروط عمل صحية تضمن استمرار نشاط المنظمة، وتستمد قوامها كذلك من عامل التكلفة، فالحوادث الصناعية وإصابات العمل تحمل المنظمة نفقات كبيرة تتمثل في تكلفة الإنتاج الضائع بسبب تحمل نفقات العامل المصاب (علاجه وأجوره).

وليس المؤسسة بمنأى عن الحوادث، ففي كل يوم تقع حوادث وإصابات عمل لها أسباب متباينة، قد تؤدي بعضها إلى عجز أو عاهة أو وفاة كما قد يؤدي بعضها الآخر إلى تلف آلة أو توقفها عن العمل أو تلف المواد الأولية أو نصف المصنعة أو المصنعة.

وبصورة عامة تؤثر إصابات العمل في التكاليف من جوانب متعددة لعل أبرزها ما يلي (1):

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في ساعات التوقف عن العمل.
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في استطلاع ما حدث كما يتعطل بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.
- تكاليف الوقت الضائع مع المشرفين والرؤساء، وذلك نتيجة لمساعدة العمال المصابين إضافة إلى إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث تم اتخاذ الترتيب الخاصة باستئناف العمل زيادة على ذلك تدريب العامل الجديد ليحل محل العامل المصاب.
- تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين. - تكاليف تحديد ما تلف من الآلات والموارد جراء الحادث.
- الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم عن العمل وبعد عودتهم للعمل بالرغم من عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.
- الغرامات التي تدفع نتيجة التأخير في مواعيد تنفيذ التزامات المؤسسة تجاه عمالها.

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

تأسيسا لما سبق نحاول في هذا المقال الإجابة على التساؤل التالي: ما هي الآليات المعتمدة للحد من ظاهرة حوادث العمل بالمؤسسة الاقتصادية؟

1- مفهوم الأمن الصناعي: هو ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث والإصابات خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لئلا أعمالهم بإنتاجية عالية. (2)

بناء على ما تقدم يمكن القول أن لمفهوم الأمن جانبين: أولهما نفسي وثانيهما مادي، أما الجانب النفسي فيتمثل في كل الملكات الكامنة في النفس البشرية والتي قد يكون لها أثر في نفسية الفرد بحيث إذا أحس هذا الأخير وشعر بالأمان فإذ ذلك ينعكس في علاقته مع الآخرين وعلى تصرفاته الشخصية، مما سيكون له نتائج إيجابية في توجهات الأفراد نحو المستقبل.

أما الأمن الصناعي فهو أحد حلقات الأمن المتخصص الذي أوجدته ظروف التطور السريع في مجال الصناعة بكافة أشكالها، بل أن الأمن الصناعي قد أصبح يضم مجموعة من الفروع المتخصصة بالرغم من الاختلاف الذي قد يبدو في تسميته وتعريفه وفلسفته من بلد لآخر، فعلى سبيل المثال قد يعتبر في بعض الدول تعريفا للسلامة والصحة المهنية والحماية العاملين من الأخطار المهنية، كما يعتبر في دول أخرى تعريفاً لمجموعة من الإجراءات الامنية لحماية المؤسسات من كافة أنواع الأعمال الغير المشروعة، بالإضافة لحماية أسرار الصناعة سواء عن طريق إحداث إدارة في المؤسسة نفسها أو عن طريق تأمين الحماية من خلال شركات أمنية متخصصة، ومن ثمة فإن الهدف من وجود الأمن الصناعي هو تقديم الحماية اللازمة للعاملين بالمؤسسات والمحافظة على الممتلكات، وكذلك استمرار العملية الإنتاجية وترابط حلقاتها تحت كل الظروف. (3)

1-2- أهداف الأمن الصناعي:

إذا كان مدى السلامة المهنية ونطاقها يختلف من منطقة إلى أخرى وفقا لعوامل تتعلق بالبناء التنظيمي وحجم المنظمة، وطبيعة الإنتاج والتكنولوجيا المستخدمة فإن السلامة المهنية في إطارها العام تستهدف إلى ما يلي (4):

- بيئة العمل: ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل بالطريقة التي تفي الموظفين أخطار العمل وظروفه وتشير بيئة العمل إلى عوامل الفضاء والضوضاء والرطوبة والتهوية والإشعاعات والغازات... إلخ.
- العامل نفسه: وذلك من خلال توعية العاملين وتشجيعهم على المحافظة على أنفسهم واتباع شروط وتعليمات الأمن الصناعي للوقاية من إخطار العمل.

- العلاج والتأهيل: ويتمثل هذا الهدف بسرعة علاج وتأهيل ورعاية العامل الذي يصاب بحادثة عمل، و ضمان عودته إلى عمله السابق، كما يتضمن هذا الهدف ضمان دخل مناسب للعامل المصاب طيلة مدة علاجه وتأهيله.

1-3- إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية:

بناء على الأهداف السالفة الذكر، يفرض على إدارة الموارد البشرية في المنظمة القيام بما يلي (5):

- تحليل أساليب الأداء والمعدات المستخدمة بغرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات المحتملة وبالظروف التي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة لغرض السيطرة عليها.
- تحديد إجراءات السلامة والصحة المهنية لجميع العاملين، وتحديد الإجراءات الخاصة بكل وظيفة أو مهمة وتوفير معدات ومستلزمات الوقاية الشخصية الخاصة بكل وظيفة أو مهمة وإلزام العاملين بها.

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

- وضع نظام تقارير ليلبغ عن الحوادث وتحديد مواقعها وتحليل أسبابها.
- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كحالات الحريق مثلاً.
- نشر الوعي الوقائي بين العاملين من خلال إعداد برامج تثقيف وتوعية.
- تدريب جميع العاملين على إجراءات السلامة المهنية واستخدام معداتها.
- وضع نظام للتفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق إجراءات السلامة المهنية والصحة.
- النظر إلى وظيفة السلامة المهنية بأنها من الوظائف الأساسية للمنظمة وبالتالي قد يكون من الضروري إيجاد وحدة تنظيمية متخصصة للسلامة والصحة المهنية تشرف على تطبيق برامج السلامة ونظمها وإجراءاتها وتقديم المساعدة للرؤساء والمشرفين والعاملين الآخرين بكل ما يتعلق بالسلامة في العمل.

2- حوادث العمل:

تتحمل المنظمات سنوياً تكاليف ضخمة وتدفع ثمنها باهضاً نظير حوادث العمل (Work Accidents) التي تحدث سنوياً، إذ يتعرض ملايين الأشخاص في العالم إلى حوادث وإصابات عمل بعضها مميت وبعضها ينتج عنه عجز دائم كلي أو جزئي أو مؤقت يؤدي إلى تعطيل الفرد المصاب إضافة إلى الأضرار المادية التي تلحق بممتلكاتها ومواد ومكان وآلات المصانع والمؤسسات.

• تعريف الحادثة (Incident):

الحادثة بصورة عامة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء. أما حادثة العمل فيمكن تعريفها " تلك التي تنشأ مباشرة في موقع العمل إما بسبب العمل نفسه أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده⁽⁶⁾ .

وهناك من يفرق بين "حادثة العمل" (Work Incident) و "إصابة العمل" (Work Injury) والمعيار في ذلك هو هل الإنسان مصاب أم لا، فإذا نجم عن الحادثة إصابة فرد أو مجموعة سميت بإصابة، وهناك من يذهب إلى أبعد من ذلك من خلال تأكيده على ضرورة اقتران الحادثة بإصابة الفرد لكي يطلق عليها تسمية حادثة، على اعتبار أنه لا يكفي أن يقع الفعل الضار بسبب العمل أو بمناسبة القيام به من أن يوصف بأنه حادث عمل، لا بد أن ينتج عن هذا الفعل أضرار تصيب جسم الإنسان لكي يكتسب هذا الوصف⁽⁷⁾ .

• أسباب حوادث وإصابات العمل: تأتي حوادث وإصابات العمل نتيجة لمجموعتين من الأسباب، تضم المجموعة الأولى الأسباب غير الشخصية والمتمثلة في الأسباب البيئية والفنية والتنظيمية التي لا علاقة لها بالعمل.

وتتضمن المجموعة الأخرى الأسباب الشخصية التي تنشأ عن نقص في قدرة العامل أو عدم ملائمة للعمل أو عدم توافر الدوافع النفسية التي تمكنه من أداء العمل من غير وقوع حوادث. ويمكن تصنيف أسباب حوادث العمل كما يلي:

- الأسباب البيئية: تؤثر الظروف المحيطة بالعمل في معدل حدوث الإصابات والحوادث فعند توافر ظروف عمل مناسبة للعاملين، سواء ما تعلق منها بالإضاءة أو درجة الحرارة أو الضوضاء، أو تعلق بالأبخرة والتربة والروائح الكيميائية والتهوية، يؤثر في درجة احتمال تكرار الحوادث والعكس صحيح.

- الأسباب الفنية: تتأثر كفاءة العامل في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته بدرجة صلاحية الآلة التي يستخدمها في أدائه لتلك الواجبات، ففي حالة عدم ملائمة الآلة سواء لوجود خطأ في تصميمها أو لوجود خلل في طريقة عملها فإن احتمال تكرار الحوادث سيرتفع، وهذا يؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطرة التي يتعرض لها العامل الذي يستخدم هذه الآلة.

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

- الأسباب التنظيمية: إن عدم كفاءة التنظيم الداخلي للمصنع يؤثر في زيادة عدد حوادث العمل فيه فسوء ترتيب الآلة قد يكون سببا إضافيا لزيادة احتمال حصول الحوادث، كما أن عدم الدقة في صياغة خطط الإنتاج تؤثر في معدل تكرار الحوادث، كذلك تداخل العمليات الإنتاجية.

بالإضافة إلى هذا هناك عوامل وأسباب إنسانية والتي ترتبط بالسمات والخصائص المتصلة بالعامل وما يترتب على ذلك من حوادث، ولذا من المفيد التعرف على الدوافع الخفية التي أدت إلى وقوع الحادث، ولعل أهم هذه العوامل تتمثل في ما يلي (8):

- تشغيل العامل من غير إذن أو تصريح.
- العمل بمعدل سرعة غير مأمون أو تجاوز هذا العمل.
- إساءة استعمال أدوات الوقاية الشخصية.
- عدم مراعاة الاحتياطات الخاصة باستخدام أو استعمال بعض العناصر كالمواد الكيميائية.
- اتخاذ موقف غير آمن في العمل، كالوقوف تحت أحمال معلقة...إلخ.
- عدم التبليغ عن ظروف غير مأمونة يتم اكتشافها.

2-1- أنواع حوادث العمل:

تصنف حوادث العمل وفقا لعدد من المعايير أهمها (9):

- النتائج: إذ يطلق على الحوادث التي تصيب العاملين (إصابات) وتكون نتائجها عادة على شكل جروح أو إعاقات أو عاهات أو غيرها و يطلق على المخاطر المهنية التي تصيب موجودات المنظمة (حوادث) فالحريق الذي يحدث للمصنع يعتبر حادث عمل وثمة رأي آخر، لإصابة العامل هي كل ما ينشأ عن حوادث واقعة غير مخططة ويترتب على وقوعها ضرر جسمي وبالتالي، فإن الحادث أكثر شمولاً من الإصابة إذ يقع الحادث وقد ترافقه إصابة مباشرة أو لا ترافقه.
- درجة الخطورة: وفق هذا المعيار تقسم الحوادث إلى بسيطة وأخرى خطيرة استنادا إلى درجة التلف وحجمه والضرر اللاحق بالموجودات المختلفة أو بالعمل، فالإصابة البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد المعالجة الأولية في حين ينشأ عن الإصابة الخطيرة عجز مؤقت أو دائم، وقد تؤدي إلى وفاة العامل.

- سبب الوقوع: فقد يكون سبب وقوع الحادث هو الفرد نفسه لإهماله أو لنقص خبرته أو لحالته الصحية، وقد يكمن السبب في الآلة ذاتها لضعف صلاحيتها للعمل، وقد يكون السبب سوء تنظيم.

- مواقع الآلات: وقد يرجع السبب إلى عدم ملائمة ظروف العمل، وبالرغم من تعدد الأسباب وقوع الحوادث فإن العامل يبقى العنصر الحاسم.

- إمكانية تجنب: بموجب هذا المعيار تصنف الحوادث إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى لا يمكن تجنبها وبالتالي فإن التخطيط ووضع البرامج الخاصة يساعد على تجنب الحوادث، أما تلك التي لا يمكن تجنبها فإنها تفرض وجود سياسات سلامة مهنية تركز على محاولة تقليل الخطر الناشئ عن الآلات أو المعدات أو طرق العمل أو المواد المستخدمة (10).

2-2- أساليب الوقاية من الحوادث:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في المنظمة معنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات، كذلك توفير مستلزمات الوقاية وأن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض، حيث تشمل معدات ووسائل الوقاية الشخصية ما يلي (11):

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

- النظارات الواقية (لوقاية العيون من الشرر والشظايا و الحرارة والأشعة والصددمات).
- أغطية الرأس (للحماية من الأشياء الساقطة والصددمات و ضربات الشمس).
- سدادات الأذنين (للوقاية من الضوضاء والأصوات الشديدة).
- أقنعة الوجه (لحماية الوجه من تطاير الشظايا والحرارة والمواد الكيميائية والشرر).
- الكمامات (للوقاية من الغازات، والأبخرة والروائح و الأتربة والإشعاعات).
- الكفوف البلاستيكية والجلدية المقوية.
- أحذية السلامة والأحذية العازلة.
- أحزمة الأمان.
- المرايل والصداري (للعاملين في الصناعات الكيماوية وأفران المعادن والإشعاعات).

3- حقوق العاملين وأنواعها: ويمكن التطرق إليها على النحو التالي:

- علاقة العمل: تتباين الإدارات المعاصرة في درجة اهتمامها بالعمل والنقابات وعلاقات العمل السائدة، إذ يمكن القول بأن هناك مستويات ثلاثة من التعامل مع علاقة العمل وهي:
 - التعاون: وينطلق أسلوب التعاون مع النقابات من قبل الإدارات على أساس خلق الأجواء الملائمة لبناء علاقات عمل متعاونة لتحقيق رضا كلا طرفي علاقات العمل، إذ أن أكثر المنظمات نجاحا هي تلك التي تخلق أجواء في علاقات العمل يسودها التعاون و التعايش الخلاق من أجل تحقيق أهداف كلا الطرفين أصحاب العمل والعمال في الوقت ذاته.
 - الإهمال: وينطلق هذا الأسلوب بعدم اهتمام بالعاملين ونقاباتهم وذلك نتيجة لوفرة اليد العاملة وعدم الاكتراث بما ينطوي عليه المستقبل من ضرورة الاهتمام بقوى العمل إذ أن هذه العلاقات من شأنها أن تسهم على المدى البعيد لتحقيق أهداف المنظمة.
 - مقاومة النقابات: وهنا تقوم بعض إدارات العمل بالسعي نحو مقاومة النقابات ومحاربتها، وأضعاف بنيتها، والقضاء على أنشطتها وإسهاماتها وهذا من شأنه يخلق أجواء عدائية بين العمال وإدارة المنظمات، مما ينعكس سلبا على علاقات العمل وعلى هذا الأساس ينبغي على المنظمات الناضجة أن توظف صيغ تعاملها مع المنظمات النقابية بروح عالية من التعايش، على اعتبار أنها شريك اجتماعي فعال. ومن أجل أن تتمكن إدارة الموارد البشرية من الدفاع عن نفسها وإعطاء صورة طيبة لا بد لها من توفير قسم يتمتع بكفاءة عالية في إدارة الأعمال المتعلقة بحقوق العاملين. ولعل أهم هذه الحقوق هي على النحو التالي:
 - إنجاز كافة الأعمال الضرورية بصورة صحيحة، وفي الوقت المحدد وبأقل تكلفة.
 - إعداد السجلات اللازمة أولا بأول.
 - وضع أنظمة ولوائح مرنة وقابلة للتعديل بما يحقق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين فيها.
 - وجود نظام رقابي لتطبيق اللوائح والأنظمة بصورة عادلة.
- 3-1- أنواع حقوق العاملين:
- من الأعمال شبه اليومية التي يتولى إنجازها قسم حقوق العاملين في إدارة الموارد البشرية ما يلي:

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

- الإجازات: في بداية الحديث عن أنواع الإجازات، لا بد من التأكد أنها تمنح للعاملين بناء على السياسات التي تتبعها المؤسسات والتي يتعين أن تكون متماشية مع القوانين الحكومية المعمول بها في بلد المؤسسة وهي أنواع، ومن هذه الإجازات ما يلي (12):
- الإجازات الرسمية: وهذه الإجازات هي التي تمنح طبقاً للقوانين المعمول به، أو بناء التوجيهات الصادرة من الحكومة، وتعتبر هذه الإجازات مدفوعة الراتب بالكامل.
- الإجازات السنوية: وتمنح هذه الإجازات للموظف في موعد يتناسب وظروف عمل المؤسسة، حيث وضعت هذه الإجازات بالشكل الذي يسمح للموظف بالاستمتاع بالراحة الأمر الذي ينعكس إيجاباً على قدراته الإنتاجية.
- فكل إدارة في المؤسسة مسؤولة عن وضع برامج وكشوفات الإجازات السنوية للعاملين فيها، وتقديم هذه الكشفات إلى إدارة الموارد البشرية والتي تقع على عاتقها مسؤولية ترجمة السياسات الخاصة بالإجازات وتدقيق طلبات الإجازات والتأكد من صحتها.
- أهمية الاستحقاق: يستحق العامل الإجازة عن المدة التي عمل بها في المؤسسة وحسب المواعيد المقررة لذلك، ويتم احتساب الإجازة اعتبارات من اليوم الأول من سريان الإجازة لكنه يجوز تجزئة الإجازة وفق السياسة المعتمدة في المؤسسة.
- تسديد الإجازات: يتم دفع المرتب عن الإجازة تنفيذاً للسياسة التي تتبعها المؤسسة، فأحياناً يتم دفعها قبل سريان الإجازة وأحياناً يتم دفعها ضمن كشف الرواتب الشهرية.
- تراكم الإجازات: يعتمد تراكم الإجازات على السياسة المتبعة في المؤسسة، فقد يسمح بتراكم الإجازات إلى حد معين، سنتين مثلاً، وقد لا يسمح بذلك، فيتوجب على العامل الاستفادة منها وإلا فقدتها.
- الإجازات اضطرارية: قد يمنح الموظف إجازة اضطرارية لمدة محددة خلال سنة الخدمة وتعتبر مدفوعة بالكامل، وذلك مثل إجازته عند وفاة أحد أقربائه من الدرجة الأولى ولا تحتسب هذه الإجازة من الإجازات السنوية، على العامل طلب الإجازة وذلك بإبراز مستندات تؤيد طلبه، وتقتنع بها إدارة الموارد البشرية.
- العلاوات: العلاوات تعويض مالي يدفع للعامل إما نقداً أو بطريقة عينية وتقدر العلاوات بطريقة علمية وبعد دراسة مستفيضة تشمل كافة شرائح العاملين في المؤسسة ودرجاتهم وما تدفعه الشركات المنافسة في هذا المجال، أما الهدف من هذه العلاوات فهو مساعدة العاملين ورفع روحهم المعنوية وترغيبهم في العمل، وهي تشمل علاوة السكن إضافة إلى ذلك علاوة التعليم وعلاوة الزوجة والأولاد وهي علاوات شهرية ويتم صرفها طبقاً للقوانين الحكومية المعمول بها في بلد المؤسسة، كما تصرف علاوة النقل في حالة عدم تأمين المؤسسة وسيلة نقل العاملين، هذا بالإضافة إلى علاوة الانتداب والتي تصرف للعامل في حالة تكليفه بمهمة رسمية لصالح المؤسسة وتتمثل في المأكل والمواصلات والمبيت (13).
- الضمانات والتأمينات والتقاعد: تمثل الضمانات المبالغ المالية التي تفرضها الأنظمة الحكومية على أصحاب العمل والعاملين معاً، وذلك لتأمين معاشات أو مكافآت أو تعويضات للعاملين عند انقطاع مرتباتهم أو أجورهم بسبب العجز الصحي أو كبر السن أو الوفاة أو بسبب البطالة والفصل من العمل، وتعد الضمانات من الحوافز المادية التي تهم العاملين وتخدم المؤسسات والمجتمع في الوقت نفسه، وتدار شؤون الضمان الاجتماعي من قبل مؤسسات التأمينات الاجتماعية والتقاعد، حيث تمثل تلك الاشتراكات نسبة مئوية يتم اقتطاعها من راتب العامل الشهري ونسبة مئوية يتم فرضها على صاحب العمل، والعادة أن يتم إلزام صاحب العمل بتسديد اشتراكه واشتراكات عماله إلى صناديق الضمان الاجتماعي أو

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

التقاعد وبعد تحصيل تلك الاشتراكات تقوم مؤسسات التأمينات الاجتماعية والتقاعدية باستثمار الأموال في مشاريع اقتصادية ذات ربح مضمون.

4- النظريات المفسرة لحوادث العمل: (14)

4-1- النظرية القدرية: "ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة والهناء، و نوع يحظى بالكآبة والبؤس الدائم و بالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث و منهم من يفتقد هذه الحصانة و بالتالي فإن إمكانية التعرض و الوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة و هناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، و هذه النظرية ترجع هذا الاستمرار إلى الصدفة و سوء الحظ و تنفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية و الجسدية، و يفكر و يتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته. إذا فهو ليس مرتبطا بالصدفة أو الحظ إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل.

4-2- نظرية علم النفس التجريبي: ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل، العلاقات...)، و يمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد كما ترى أيضا أن هناك دوافع متعددة، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل أو الرغبة في جلب الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية)، و يعني هذا أن هناك أسباب خارجية و داخلية إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة.

4-3- النظرية الطبية: تفسر هذه النظرية لحوادث العمل في البيئة المهنية يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة و إنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي. و أن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي و السبب المباشر لوقوع الحادث و تؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري...)، و هناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.

4-4- نظرية الضغط و التكيف: ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط و التهديدات المختلفة و المتغيرة كعامل مباشر و رئيسي. و تركز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة... الخ و لابد من توفير المناخ المهني المطلوب و تحسين النوعية الفيزيائية، لأن هذا يساعد على تكيف العامل و سلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل

4-5- نظرية الاستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي و من أكثرها شيوعا، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث و بصفة متكررة يطلق عليها اسم "مستهدفي الحوادث" و هذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و الطبيعية و التكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير.

خلاصة:

تأسيسا لما سبق يمكن القول أن حوادث العمل من المواضيع التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين، وان التركيز عليها كجانب مهم يحافظ على مردودية المؤسسة واستمرار انتاجية العاملين ليس وليد الساعة، وإنما أشار إليها إليها الرواد الأوائل المهتمين بالتنظيم، بحيث ظهرت نظريات مختلفة تفسر الأسباب الكامنة وراء وقوع حوادث العمل وهي تختف في

الأمن الصناعي والوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

رؤيتنا للموضوع باختلاف الخفيات النظرية التي انطلق منها كل باحث، وعلى هذا الأساس فإن التنظيمات الصناعية الحديثة أولت عناية كبيرة لحوادث العمل إدراكا منها أن الحد من هذه الظاهرة يشكل استثمار حقيقي ينعكس بصورة إيجابية على المؤسسة والفرد.

قائمة المراجع و الهوامش

- 1- علي غربي و آخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر سنة 2002، ص32.
- 2- عامر الكبيسي: المجلة العربية للإدارة، السياسات والبرامج الإدارية اللازمة لحماية العاملين من الإصابات والأمراض المهنية في الوطن العربي، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد الثاني، 1984، ص19
- 3- علي غربي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 13
- 4- مؤيد سعيد السلم، عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 250
- 5- نادر أحمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2001، عمان، الأردن، ط1، ص 330
- 6 - عادل حرحوش، صالح ومؤيد سعيد السلم: مرجع سبق ذكره، ص252
- 7- المرجع نفسه: ص 252
- 8- سنان الموساوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، مرجع سبق ذكره، ص264.
- 9- نادر أحمد أو شيخة: إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص332
- 10- نادر أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 332
- 11- سنان الموسوي: إدارة الوارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، مرجع سبق ذكره، ص269.
- 12- طاهر محمود الكلالده: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص164
- 13 - طاهر محمد الكلالده: المرجع السابق، ص 166، 167.
- 14- محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر 1971، ص 30-32.