

الأرغنوميا وثقافة التسيير في المؤسسة الصناعية الجزائرية

د. بوحسون العربي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان

الملخص

مرت المؤسسة الصناعية في الجزائر منذ نشأتها إلى اليوم بعدة تحديات في مستوى العمل والتسيير، أهمها ثقافة التسيير التي هي عبارة عن مزيج من الثقافة السائدة في المجتمع العام وثقافة المصنع المستورد من الخارج. تجلت في التناقضات التي برزت خلال التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مما جعلها اليوم تدفع فاتورة الإرث المادي والبشري للذين ورثتهما عن هذا الأسلوب، فالأول يتعلق بهرم التجهيزات والآلات الصناعية بينما الثاني وهو الأخطر يتعلق باكتساب ثقافة عمل سلبية مرجعيتها تقليدية هيمنت في جميع المراحل على نظام التسيير. هذه الثقافة كلفت المؤسسات خسائر فادحة غير مباشرة تمثلت في الحوادث والأمراض المهنية التي أصابت العامل. وتعتبر الأرغنوميا الوسيلة التي اهتمت بها البلدان المتقدمة لتكثيف العمل وظروفه مع القدرات الجسمية والعقلية للعامل لتقليل من هذه الأخطار. فهل تتوفر طاقاتنا العمالية حاليا على الاستعداد لفهم الأرغنوميا كأداة لتحسين وضعها المهني؟ والواقع يعطينا صورة واضحة عن كثير من الفئات العمالية التي لازالت لم تستوعب بعد نظام المصنع وعناصره كاحترام وقت العمل، العمل بالأفواج، ضرورة استعمال وسائل الأمن الصناعي، شروط تشغيل الآلات وصيانتها... إلخ. كل هذه السلبيات تضاف إلى المعوقات الثقافية التي تهيمن على التسيير كالعشائرية والجهوية والمحسوبية.

تمهيد:

العمل سمة إنسانية لازمت الإنسان منذ القدم، حيث عرفت البشرية العمل ومتاعبه وتحدياته، فهو جهد بشري هدفه تحقيق حاجات إنسانية ضرورية، ولكن ليس بنفس الطريقة والوقت والجهد لدى كل المجتمعات. غير أن البحث عن الطرق الجيدة والمريحة والوسائل الملائمة للعمل كانت أهم غاية بحث فيها الإنسان منذ الحضارات الأولى للبشرية، من أجل تخفيض الجهد في العمل، وتحقيق فعالية وأداء أحسن. وقد وقف الفكر الحديث عند توظيف الطرق العلمية الفعالة من أجل تنظيم العمل وعلاقاته بالطاقة الجسمية والعقلية للإنسان، وفي هذا المجال تعد الأرغنوميا الأداة الفعالة لتحقيق هذا الغرض.

1- ظروف نشأة الأرغنوميا:

يعتبر القرن 18 المرحلة التي برزت فيها تنظيم الصناعة في الورشات، حيث تطور ذلك في اتجاهين، الأول خاص بتقسيم العمل، والثاني يتعلق بالأرغنوميا، حول هذا الأخير الذي يهمني في بحثنا هذا نسجل أعمال س.أ. كولب C.A.Coulombe (1736-1806) وأيضا أعمال لفوازي Lavoisier (1743-1794)، فالأول اكتشف من خلال دراسته للعديد من المهن مفاهيم مثل الجودة، الرغبة في الانجاز التي استند إليها تايلور في نظريته، وبعض المنظرين المعاصرين من أجل البحث عن صيغ علمية للعمل، بينما اكتشف لفوازي دور قيمة الأكسجين في تنفس الحيوان، حيث بين أن كمية استهلاكه تحدد الجهد المبذول (بشائنية، 2002).

لقد أدت هذه الجهود في إطار اكتشافات الثورة الصناعية إلى ظهور مقاربة الأمن الصناعي لمراقبة التنظيم العلمي للعمل، وهي تعد استجابة ضرورية لحماية العامل من أشكال عديدة من

الأخطار المهنية، الغرض من ذلك هو البحث عن أداء أحسن ومردودية أعلى في الإنتاج. كما أظهرت تجربة فوردي على السلسلة الإنتاجية مدى أهمية تقسيم المهام وتبسيطها، حيث أدى ذلك إلى تخفيض تكلفة الوقت إلى أقصى حد. يقول فوردي قبل العمل بالسلسلة كان 1200 عامل يركبون 1000 محرك يوميا أي طيلة 9 ساعات، أما حين بدأ العمل بالسلسلة كان 1400 عامل يركبون أكثر من 3000 محرك في 8 ساعات. وكانت كل الحسابات مبنية على أساس الربح المادي، ويتبين ذلك من قوله أيضا: كل مرة نكون في حاجة إلى مزيد من الجهد من أجل تنفيذ العمل المطلوب، إلا ويكون إسراف وتبذير، فإذا كان بالإمكان بطريقة ما توفير 10% من الزمن اللازم للعمل، أو زيادة المردودية بـ 10%، فإن غياب هذا الإجراء يعادل ضريبة بـ 10%. إن ادخار 10 خطوات يوميا بـ 1200 عامل، سوف يوفر القوة والزمن الضروريين لقطع 50 ميلا (بشائية، 2002).

لقد استطاعت الإدارة العلمية أن تحدد كيفية سير العمل، وجعلت التكنولوجيا وجهها لوجه العامل وهي المشرفة الأولى عليه من دون مشرف، وهذا الأمر كان يقتضي توفير أشكال حامية للعامل لأنه سيواجه عدة صعوبات من بينها التعب، الإرهاق، الملل، الحوادث، المرض، الشيخوخة، فقدان الحرية، السرعة... إلخ. وتحت غطاء عقلنة العمل، أصبح العامل مطالب بتقديم منتج يحمل جميع المواصفات التي تفرضها السلسلة الإنتاجية، وفي حالة فشله يخضع أجره كتعويض عن ذلك. لقد قام تايلور في ظل التنظيم العلمي للعمل بالإجابة على السؤال الذي طرحه على نفسه، وهو لماذا يتكاسل الأفراد باستمرار في العمل؟ ووجد أن ذلك يعود إلى التقاليد المهنية السيئة، التي وجدها لازالت تناسب المرحلة الأولى من تطور العمل الصناعي (أي العمل الآلي البدائي)، الذي يضم ثلاثة عناصر أساسية في الإنتاج وهي: العمل وموضوع العمل وأداة العمل، فالعامل الذي يعمل بهذه الطريقة التقليدية يتلقى تكويننا بسيطا، ويكتسب خبرة لا غير، وهو سوف يكون غيره بنفس الطريقة التي تعلم بها هو، وهي الخبرة. حيث أن المسؤولية حقيقية ومباشرة، ووجود استقلالية كبيرة في العمل، وتتم الترقية عن طريق المعرفة التطبيقية في الميدان. إن العامل الذي يتعلم بهذه الطريقة البسيطة يكتسب شخصية مهنية من خلال التجربة وهذه الأخيرة (التجربة)، هي رأسماله المعرفي، فالمهندس الذي يقوده لا يستطيع أن يرشده أو يوجهه في العمل ويقول له «أعمل هكذا». من خلال هذا الوضع أصبح العامل يمتلك القدرة والنفوذ والسلطة، ولا يستغني عنها، ويرفض الاحتجاج عليها، وبالتالي فإن الإدارة تترك العامل حرا في تنظيم وقيادة عمله، وفي مثل هذا الوضع المهني لا يؤمن العامل إلا بالخبرة، وليس «العلمية». مع العلم أن الأرغنوميا هي علم مؤسس على آليات وتقنيات دقيقة ترفض التقاليد السلبية والخبرة غير الصحيحة. فصاحب العمل قد يجد صعوبة في تغيير عقلية العامل المؤمن بالخبرة التي اكتسبها، وحين يتدخل العلم في تنظيم طرق الإنتاج، وزيادته باستخدام آليات وتقنيات جديدة تحت إشراف مهندسين ومرشدين، فإن ذلك يعتبر تقليصا من حرية العامل، وانتقاصا من أهميته في العمل الصناعي.

لا يبتعد هذا الوضع عن ما يجري في الوسط الصناعي الجزائري، حيث يتصدى العامل ذو الخبرة إلى كل المستجدات التقليدية ويرفضها على أساس ثقافي (عقليته ترفض التجديد، والتسيير المبني على قواعد العلم)، فهو يريد أحيانا أن ينافس التقنية ويتحداها على أساس أنه يملك أسرار المهنة

(المنطق الحرفي)، ويرفض التدريب والتكوين من أجل زيادة الإنتاج، ويرفض المشرف على أساس إيمانه القوي بالله أن المراقب هو الله سبحانه وتعالى، وأن الحوادث والأمراض المهنية هي قدر من الله تدخل في ما يسمى بالمكتوب.

2-الإطار العام للأرغنوميا:

يعرف ويزنر (A.Wisner)، الأرغنوميا بأنها مجموع المعارف العلمية المتعلقة بالإنسان وهي ضرورية للتحكم في الأدوات والآلات والطرق التي تستعمل بأحسن استخدام، وبأمن وبفعالية (لافيل، 1976 Laville)، وإذا كانت الأرغنوميا هي تكنولوجيا، في هذه الحالة هي إطار للمعارف المتعلقة بالإنسان والتي تطبق على المشاكل الخاصة بالعلاقة «إنسان - عمل». فالأرغنوميا يمكن أن تعبر عن مجموع المعارف المتكاملة والمتداخلة، وتعد الفيزيولوجيا وعلم النفس العلمان الأساسيان اللذان يكونان هذا التكامل فيها، وبما أن نشاط الإنسان في العمل يشغل مساحة كبيرة، فقد قامت الأرغنوميا بتوسيع مجالها العلمي تدريجيا، حيث دعت باقي العلوم التي لها علاقة بمجال اهتمامها كالأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع من أجل إعداد قواعد للتدخل، لأن تحديد مجالها الخاص بها قد يؤدي إلى اختفائها، بينما إذا حاولت الأرغنوميا الاحتفاظ بموضوعها الأساسي، بمعنى فهم وإدراك وضعيات وأدوات العمل في علاقاتها بنشاط الإنسان، تكون معرفة بصفة مباشرة، كما كتب باكنند S.Pacand (1976) Laville. وفي هذا المجال تهدف البحوث في الأرغنوميا إلى دراسة التبادلات المنظمة بين المحيط المهني والعمال، حيث نميز عدة أنواع منها (1976) Laville :

- 1- أرغنوميا للتصحيح: هدفها تحسين وضعيات العمل القائمة، وهي جزئية أي تعديل عنصر من عناصر العمل كالإضاءة مثلا.
- 2- أرغنوميا للإدراك والفهم: هدفها إقحام معارف حول الإنسان منذ مشروع المنصب أو الأداة، أو الآلة أو أنظمة الإنتاج.
- 3- أرغنوميا وسائل الإنتاج: أي مكونات العمل.
- 4- أرغنوميا الإنتاج: وتعني تصوير المنتج وأخذ بعين الاعتبار المعطيات الأرغنومية في عملية الإنتاج المتوافقة مع المستهلكين كالسيارات والأدوات المنزلية.
- 5- يمكن أن تميز أيضا أرغنوميا حماية الإنسان في العمل لتفادي التعب، الربح المبكر، الحوادث وغير ذلك.
- 6- أرغنوميا للتنمية التي تسمح بفهم المهام (الوظائف) من أجل العمل على رفع قدرات وكفاءات المتعاملين.

3-منهجية البحث في الأرغنوميا:

إن البحث في المخبر يسمح للأرغنوميا بالتطور وذلك بمحاربة التجربة التي لازالت تهيمن إلى اليوم في ميدان العمل، فقد سمح هذا البحث ولا زال يسمح أكثر باكتشاف بعض آليات نشاط الإنسان، والقوانين الأساسية المتعلقة بنشاطه ليس في الميادين الفيزيولوجية فحسب، بل أيضا النفسية. حيث استطاعت هذه الأبحاث أن تميز مختلف العلوم والمجالات التي تهتم بها. ولهذا فإن الأرغنوميا هي

عبارة عن معارف علمية تسمح بالتحكم في ظروف العمل المختلفة، وبالتالي يجب أن تطور الأبحاث لاكتشاف قوانين العمل وتكييفها مع الإنسان والدراسات لتعريف وشرح القواعد التي تطبق على التحول في ظروف العمل (لافيل، 1976, Laville).

إن فريق الباحثين ونجد منهم الطلبة والمدعوين لخدمة العلم يختلفون دوما عن الجماعة التي تنفذ العمل، فالبحث في الميدان له مزايا هامة، ومن بينها احترام حقيقة الواقع، وما يجري فيه من خصوصيات كمدة العمل ومتغيرات أخرى، التنوع في الأفراد، ولا بد من الأخذ بعين الاعتبار مجموع العوامل التي تؤثر في علاقة الإنسان بالعمل. غير أن هذه المزايا تقابل أيضا بنقائص هامة تعمل على إظهار بصفة واضحة العلاقة الدقيقة التي تؤثر في طريقة التسيير والتشغيل. ولهذا فإن البحث في الأرغنوميا يحتاج لكي يتطور أكثر إلى حوار أو جدلية ما بين الوضعية الحقيقية للعمل، والبحث في المخير. لأن من أجل إعداد نموذج معين لا بد من تصحيح الفوارق ما بين النتائج المحصلة في المخير والظواهر الملاحظة في الميدان، وهذه هي الطريقة لتصحيح النموذج. يرى علماء الأرغنوميا السوفيات ومن بينهم Lomov, Leontjev, Zenehenko من أجل حل مشكلة حقيقية في العمل، من الضروري معرفة ليس الخصائص الوظيفية المنفصلة عن الإحساس والفكر والفعل، لكن معرفة نشاطها في إطار الكل، والأخذ بعين الاعتبار جميع العوامل المحيطة بالنشاط (العمل)، فالأرغنومي (المهندس)، لا يقصي أي عنصر يكون نظام (العمل-الإنسان)، بل يجب عليه إظهار كل التفاعلات التي تحدث ما بين هذه العناصر. كما يجب عليه أن يحدد مجال تدخله لأن وضعية العمل هي فضاء لالتقاء المشاكل الفيزيولوجية والنفسية معا، وكذلك الاجتماعية والاقتصادية والتقنية. وعلى هذا الأساس يقول Wisner يجب على المهندس أن يوقع عمله في سقف الهياكل النفسية والاقتصادية والاجتماعية التي يريد دراستها، لكن بدون إبداء الرأي مباشرة، وهذا من أجل إطفاء فعالية كبيرة على عمله. (Laville 1976)

3-مقاربات الأرغنوميا:

تجدر الإشارة إلى أن دراسة الأرغنوميا قد تطورت من خلال مقاربتين أساسيتين هما:

1-3-المقاربة القديمة وتتمثل في مقارنة الأمن الصناعي: تكمن في كيفية مواجهة حوادث العمل والأخطار المهنية وهي أقدم أسلوب عرفته البشرية، يقوم على عملية التوعية بمخاطر العمل، وقد تم اعتماده لمدة طويلة، حيث حقق الكثير من النجاح، لكنه ظل يتضمن النقائص خاصة مع ظهور التغيرات في وسائل وطرق الإنتاج العصرية. اعتمدت هذه المقاربة على عدة أدوات للقيام بدورها منها الدعاية، وتشمل الملصقات وفيها المفرحة والمخيفة، والتي تقدم النصيحة، والتي تظهر خطرا معيناً في موقف معين، وهي كلها تساعد الفرد على التخلص من عادات سيئة اكتسبها تجلب إليه الحوادث، وتبين له الصورة الآمنة، وتعتمد أيضا على الأفلام والمحاضرات والمعارض، وأخيرا التدريب على الأمن الصناعي.

2-3-المقاربة الحديثة وتتمثل في مقارنة الأرغنوميا: ظهرت في النصف الثاني من ق20، جاءت بتصور جديد لمواجهة الأخطار المهنية، تمثلت في تصميم العمل وأماكنه وأدواته وعدده لتكون

أمنة تصميميا وعملا، حيث أظهرت نتائجها بإيجاب أكثر. وتعني هذه المقاربة تكييف العمل مع الإنسان وليس العكس أي تكييف الإنسان للعمل التي تأخذ به المقاربة القديمة، ومن هذا المعنى يعرف (1985)chapanis، الأرغنوميا بأنها «تجمع المعلومات حول سلوك الإنسان وقدراته وحدوده وخصائصه الأخرى التي تستخدم في تصميم آمن ومنتج ومريح وفعال».

في الواقع أصبح ينظر إلى ضرورة تقديم المقاربة الجديدة على القديمة أي الأرغنوميا على الأمن الصناعي، لأن تصميم المكان وهيئته، وجعله خاليا من العوامل المؤدية إلى الحوادث هي المرحلة الأولى وبعد ذلك تأتي مرحلة نشر طرق الأمن الصناعي والدعاية إليه، ثم تدريب العمال وغرس فيهم ثقافة استخدام وسائل الأمن. إن هذه العملية هي شبيهة بالتربية الاجتماعية السليمة التي تحصن الفرد من جميع الانحرافات التي تصادفه. حيث أن جل الحوادث تحدث بسببين إما لعدم تكييف الإنسان للآلة وإما لعدم تكييف الآلة للإنسان، ولهذا يتطلب البحث في الأرغنوميا الانسجام التام ما بين الإنسان والآلة وجعل ذلك عبارة عن نظام متكامل من التفاعلات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الأمن الصناعي يتطلب التدريب التام كما تم تصميمه. مقدار (د.ت)، وهنا يمكننا القول أن هذا النظام المتكامل من التفاعلات بين الإنسان والآلة لكي يتحقق في نظام المصنع الجزائري يحتاج إلى إيجاد نظام للتكامل والتفاعل أولا بين الإنسان والإنسان، وبالأخص بين العامل والمشرف، فصعوبة استيعاب أهمية الطرق والوسائل التدريبية، والتعود على استعمال الوقاية من الحوادث هو نتيجة للثقافة التي تهيمن على نظام التسيير بعامة، والتي سنوضحها عند تحليلنا لأنماط التسيير التي مرت بها المؤسسة في الجزائر.

4-نظريات ظروف العمل:

إن العامل مهما كان في مؤسسة أو في تنظيم ما، فهو يشتغل تحت ظروف معينة، وله علاقة بصاحب العمل تحددها شروط معينة، ويتمتع بقدر معين من الخدمات التي يصعب اعتبارها ضمن ظروف العمل، وقد لا تكون ذات صلة بشروط عمله أو تعاقد، فقد سعى خبراء العمل إلى البحث في تحديد الفوارق بين هذه العناصر الأساسية في بيئة العمل، وتم الاتفاق على إيجاد تعريفات لها كما يلي:

- 1-4-ظروف العمل: هي مجموع الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أدائه لعمله.
- 2-4-شروط العمل: هي مجموع الحقوق والالتزامات المترتبة على عقد الاستخدام بين صاحب العمل والمؤسسة وبين أحد العمال أو مجموعهم.
- 3-4-الخدمات العمالية: هي مجموع التسهيلات والمرافق التي يتمتع بها العامل داخل مكان العمل أو خارجه بغرض تسيير أدائه لعمله واستقراره في خدمته.

وفي هذا السياق لجأت بعض الدول الصناعية الكبرى إلى تنظيم ظروف العمل بواسطة تشريع عرف بـ «قانون المصنع»، بينما ظلت شروط العمل وعلاقاته ينظمها قانون العمل، ويجمع ما بين الاثنين المصطلح الشامل وهو «تشريع العمل»، وتمثل الخدمات العمالية القاسم المشترك بين الأدوات التشريعية والتشريعات الاجتماعية وعقود العمل المشتركة. (أمين، 1964).

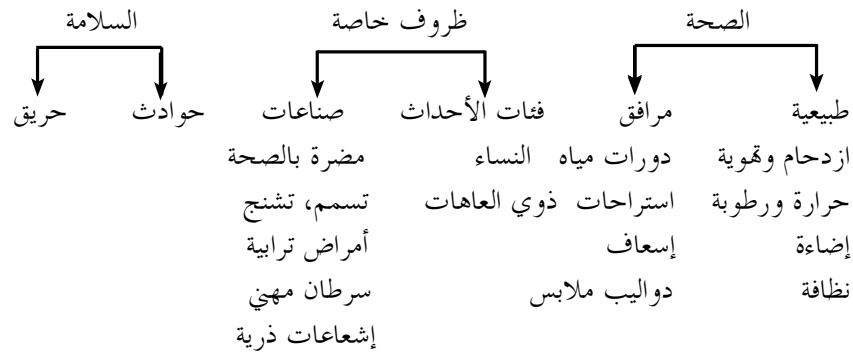
تختلف ظروف العمل ما بين صناعة وأخرى ومن منطقة إلى أخرى، حيث تفرضها طبيعة الإنتاج والمواد والأدوات المستخدمة، وفي هذا الإطار نميز عدة ظروف، فمنها ما هي خطيرة وغالبا ما

يترتب عليها تهديد لصحة العمال كالصناعات التي تفرز تسممات، وأمراض الرئة والتشنج، وهناك من تهدد سلامة العمال كالحوادث في أعمال المواني والمحاجر، والمناجم والسكك الحديدية، والمعادن.. الخ. وقد ساهمت جهود المصلحين الاجتماعيين والصناعيين والنقابين في البحث عن طرق وآليات للحفاظ على سلامة العمال، وظهر ذلك في تطور مفاهيم تشريع العمل وما تتضمنه القوانين الخاصة بالحد من الاستغلال في الصناعات الحديثة، إلى جانب ذلك برزت ميادين الهندسة البشرية لتساهم بطرق علمية في توفير أدوات وطرق في الأمن الصناعي وتحسين ظروف العمل سواء بتوفير الوقاية أو العلاج لكثير من الحالات التي أصابت العمال. وقد أسفرت هذه الجهود عن تصنيف أساسي لظروف العمل التي على أساسها يتم وضع آليات للوقاية العلمية، واعتبرت الأرغنوميا أحد أبرز العلوم المهمة بهذا المجال.

5- تصنيف ظروف العمل:

إن التصنيف الشائع لهذه الظروف هو الذي يميز بين ظروف العمل التي تؤثر على الصحة وبين ظروف العمل التي تؤثر على السلامة، تتضمن الأولى كل ما يمس صحة العامل من تهوية، إضاءة، وتسمم، أمراض شرايين الرئة. بينما يتفرع عن الثانية كل ما يؤدي إلى إصابة العامل أثناء العمل أو بسببه (أي الأمراض والحوادث). غير أن هذا التصنيف الأولي نجده غير شامل ويغفل عن بعض الظروف الخطرة المرتبطة ببعض الصناعات التي تمس فئات معينة من العمال دون أخرى من النساء والأطفال (الأحداث). ويقترح البعض تصنيف لهذه الظروف كما يلي (أمين، 1964).

مخطط تصنيف ظروف العمل



إن الاكتشافات الحديثة وتطور وسائل وأدوات الإنتاج، واحتمال التوسع في استخدام الطاقة الذرية في الإنتاج، وما ينشأ عنها من إشعاعات خطرة سيفرض ظروفًا جديدة على العاملين في الصناعة، وهذا يتطلب بالتالي تطوير وسائل حماية هؤلاء العاملين ووقايتهم من كل الأخطار ومواجهة الظروف المهنية الجديدة، وبدون شك فإن الأرغنوميا كعلم أساسي في هذا الميدان ستعرف في المقابل تطورات بنفس الحجم لدعم وسائل الوقاية والتنمية، كما أن تنظيم ظروف العمل يتطلب تحديد مستويات يتم الاتفاق حولها دوليًا تضمن قدرًا ممكنًا من الأمن الصناعي، ولن يكون هذا إلا بواسطة

إصدار تشريعات عمل لتنفيذ ذلك، حيث تتجلى هذه المستويات فيما يلي:

- مستويات حماية صحة العمال.

- مستويات سلامة العمال.

- مستويات الأمن للأحداث والنساء.

- مستويات الأمن في الصناعات الخطرة والمضرة بالصحة (أمين، 1964). يتحدد المستوى الأول بمشاكل الثقافة والازدحام، والتهوية والحرارة والرطوبة والإضاءة والخدمات الأساسية في مكان العمل. بينما يتعلق المستوى الثاني بضمان صحة العمال من حوادث العمل، وتعد الحوادث من أهم ما يشغل علماء الأرغنوميا في مواقع العمل، لأنها أصبحت مكلفة، حيث يترتب عنها ضياع في حالات العمل، وتعطيل مهارات العمال. وقد اعتنى خبراء العمل بهذا الموضوع منذ تطور الصناعة، وحاولوا التركيز على أسباب وقوع الحوادث، فحصروها في أحد عشر سببا هي الأكثر شيوعا في الوقت الحاضر من أهمها، الماكينات، أدوات النقل، الانفجار، الحريق، المواد السامة والساخنة، الكهرباء، سقوط الأشخاص، المشي على أشياء أو الاصطدام بها، الأشياء الساقطة، تناول أشياء دون استعمال آلة، آلات التشغيل اليدوي، الحيوانات، انهيار الأرض (أمين، 1964)، ونظرا لتطور عدد الحوادث وتنوعها، اتجهت الأبحاث إلى دراسة ما يسمى «بالعامل الإنساني» في حوادث العمل. فاهتمت بساعات وقوعها، سن الضحايا، خبرتهم المهنية، مدة عملهم، وبحت الأحوال الفسيولوجية مثل العيوب الجسمانية والنفسية وأثرها في معدلات الحوادث. أمين (1964). إضافة إلى ذلك تدخلت العلوم الاجتماعية في دراسة تأثير الثقافة والعوامل الاجتماعية وبالأخص الأسرية والعلاقات بالفضاء الاجتماعي العام ودور كل هذا في حوادث العمل.

6-تحديات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية:

للقوف على حقيقة ومدى تطبيق الأرغنوميا في المؤسسة الصناعية الجزائرية، لا بد من الرجوع إلى تشخيص واقع التسيير والعوامل التي تحيط به، وهذه العملية تفرض علينا دراسة المرجعية التنظيمية التي نشأ في ظلها العمل الصناعي، ووصف ظروف العمل وشروطه، وذلك منذ المراحل التنظيمية الأولى إلى اليوم. تسمح لنا هذه القراءة التاريخية لتطور التنظيم الصناعي بمعرفة نقاط جوهرية لفهم العلاقة بين العامل والمصنع، ولعل المرور على هذه المراحل يكشف لنا عن ثقافة التسيير التي احتوت التفكير الصناعي، والمخلفات الثقافية، والمرجعيات الفلاحية، الأمية، التناقضات، أهداف الإصلاحات والتخلف التقني، وغير ذلك من العوامل التي حالت دون تطبيق فعال لمقاييس الوقاية والأمن الصناعي في المؤسسة.

6-1-تجربة التسيير الذاتي:

إن تقييم واقع السلامة المهنية لدى العمال في هذه الفترة سمح لنا بالقول أن هذا الواقع كان متدهورا لعدة اعتبارات أهمها:

-المرجعية الريفية والفلاحية التي أظهرت تخلف الطبقة العاملة الجزائرية وعدم تمكنها من الاندماج في العمل الصناعي.

-الأمية والفقر والبطالة والحرمان، وهي العوامل التي قهرت العامل المحلي الجزائري في فترة

الرأسمالية الفرنسية، واستمرت هذه الوضعية إلى ما بعد الاستقلال، حيث تجلت بالخصوص في قطاعي التعليم والصحة. كما أن قوانين العمل التي تميزت بالتمييز العنصري في عهد الاستعمار انعكست بالسلب على صحة وسلامة العامل الجزائري المحلي بعد الاستقلال. فقد كان هذا الأخير يعمل داخل المصانع الفرنسية ما بين 10-12 ساعة يوميا، مع انعدام أدنى شرط للأمن والسلامة الصناعيين، مقابل دخل سنوي يعادل 200 فرنك فرنسي جديد وهو أضعف مستوى الدخل في العالم في تلك الفترة (ميشال، 1965، Michel).

ظهر في بداية التسيير الذاتي تأزم الوضع الاقتصادي والصناعي بسبب رحيل مالكي المصانع والوحدات الصناعية الصغيرة، فتحمل العامل مهمة تسيير هذه المصانع من دون أدنى معرفة بطرق التشغيل والإنتاج، وتحت ظروف عمل قاهرة دفع فيها تكاليف قدرت بأخطاء كبيرة وحوادث عمل لا تعد. وعندما تأسست هيئات التسيير الذاتي الصناعي برزت عدة تناقضات خاصة ما بين لجنة التسيير والمدير فيما يخص السلطة، وتحديد شروط العمل، وتحسين الظروف اتضحت في التناقض ما بين النص والواقع، فحرم العمال من التصرف في تنظيم ظروف عملهم. كما أن الصراع على السلطة في التسيير والمراكز التنظيمية أدى إلى تحول أعضاء الإدارة في ظل التسيير الذاتي إلى ملاك جدد، غرضهم البحث عن الأرباح مهما كانت ظروف العمل، وأصبحوا معارضين لمصالح العمال، هذا ما تضمنه تصريح الباحثة جوليت JULIETTE (سعدون، 2005).

6-2- تجربة التسيير الاشتراكي:

أصبحت الحاجة إلى إدخال مقاييس للأرغنوميا والأمن الصناعي من أولويات المؤسسة الصناعية تكبر شيئا فشيئا عندما شرعت الدولة مند بداية المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) في بناء المصانع الكبرى، وتنصيب السلاسل الإنتاجية. فكان لا بد من إجراءات تنظيمية تسمح بمحاولة تكييف ظروف العمل مع العامل والاهتمام بسلامته وصحته، ظهرت من خلال لجنة حفظ الصحة والأمن التي كلفت بتطبيق القوانين الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية، وإعداد تكوين فريق الحماية الذي يسهر على توعية العمال بالأخطار المهنية وإسعاف الحالات التي تتعرض للحوادث المختلفة. ولكن التناقضات التي برزت في التسيير الذاتي انتقلت إلى التسيير الاشتراكي، وأصبحت النصوص عبارة عن حبر على ورق، بينما برزت في الواقع حقائق لها سلبيات كثيرة، تمثلت أهمها في تباعد مراكز القرار، الأمر الذي أدى إلى تفاقم مشاكل العمال خاصة في الإنتاج والتدريب والتحكم في التكنولوجيا، حيث بقيت الإدارة المركزية تسيير من بعيد بغير علم بما يجري في ميدان المصانع. كل هذا انعكس على مستوى الإنتاج فظهرت الرداءة، الضياع، كثرة الحوادث، والتغيب ساهمت من جهتها في عدم تهيئة الأرضية لتطبيق الأرغنوميا. أضف إلى ذلك أن ثقافة الاتصال أحدثت فجوة كبيرة بين المسير والعامل، من بيروقراطية، فظهر الصراع الإيديولوجي في وسط العمال (بين ذوي الشهادات وذوي الخبرة، بين الريف والحضري، بين الذكر والأنثى، بين المتدين وغير المتدين، وبين الطبقة العاملة المنفذة والطبقة المسيرة لاسيما الإطارات)، كل هذا انعكس سلبا على الاهتمام بظروف العمل.

6-3- مرحلة إعادة الهيكلة والاستقلالية:

جاءت إعادة الهيكلة في الظروف التي أفرزت عدة مظاهر سلبية كاللامركزية المفرطة، وغياب المبادرات الفردية للمؤسسات، وكبر حجمها مما صعب تسييرها وتحديد عناصر الفعالية الإنتاجية، ولهذا السبب تم تقسيم المؤسسات الوطنية (150 مؤسسة)، إلى أكثر من 480 مؤسسة خلال سنة 1982، (بملول، 1993). فقد كان الغرض من هذه العملية هو البحث عن الفعالية القصوى للإنتاج، وفق مواصفات مقبولة وبأقل العيوب والحوادث في العمل والضياح في المواد. غير أن هذه المرحلة التي لم تدم أكثر من سنتين لم تعط نتائج كما كان متوقعا وزاد الأمر تعقيدا عندما تفاقم ظروف العمل، بسبب غياب الإطارات المسيرة المؤهلة، فظهرت ردود أفعال كرفض العمل، والتغيب والإضرابات فانخفض مستوى الإنتاج بسبب ظروف العمل السيئة، كما تفاقم معها مشكل الديون التي تجاوزت 425 مليار دينار جزائري مع مطلع سنة 1992، واتضح أن مشكل المؤسسات لم يكن يتعلق بإعادة الهيكلة بقدر ما كان يرتبط بالتسيير والتحكم في الآلة والتكنولوجيا، وإلا كيف نفسر نجاح المؤسسات العالمية الكبيرة كمؤسسة جنرال موتورز الأمريكية ورونو الفرنسية وتويوتا اليابانية. (عبود، 1982)، بينما في مرحلة الاستقلالية لوحظ على المؤسسات الصناعية أنها تعيش في ظروف عمل تقنية وبشرية هرمة، تمثلت في قدم واهتلاك الآلات والمعدات وضعف عملية الصيانة، التي أدت بدورها إلى حالات الأعطال، ترتب عنها الحوادث المهنية، وقد شملت حوالي 90% من مؤسسات القطاع الصناعي.

6-4- الخصوصية واقتصاد السوق:

لم تكن هذه المرحلة سوى استمرار للعقلية المكتسبة في التسيير في المراحل السابقة، وجاءت بدعوى أن القطاع الخاص أقدر على التحكم في الإنتاج وزيادة الربحية من القطاع العام. لكن سرعان ما ظهرت نية القطاع الخاص في محاولته للتقليل من حظوظ العمال في التشغيل، والجري وراء الأرباح بغض النظر عن ظروف العمل السيئة للعمال. فعملت الخصوصية على الخط من كرامة الإنسان (العامل) من خلال التقليل من التكاليف إلى أدنى حد، بواسطة التسريح، وتخفيض الأجور، وغياب التكوين والتدريب على التقنيات الجديدة، وحتى توفره كان يتم بمنطق العشوائية والمحسوبية. نستنتج من ما سبق أن دور الأرغنوميا في عملية تحسين التسيير والتنمية في المؤسسة الصناعية بقي محدودا وضيقا وتابعا للذهنية المسيرة ونتائجها تخضع للمنطق الثقافي وليس للمنطق العلمي.

7- مجال الأرغنوميا في المؤسسة الجزائرية:

يعتبر مجال حوادث العمل والصحة العمالية أهم ما يمكن للأرغنوميا في الجزائر أن تتحكم فيه ولكن مع ذلك فإن استمرار الثقافة السلبية مع عقلية التسيير الاشتراكي حالت دون ذلك. فقد لاحظنا أن الانتقال من مرحلة إلى أخرى في ظل الإصلاحات مست فقط الجوانب المادية من تحسين في الطرق والوسائل الحديثة للإنتاج، بينما ظل العامل تحت تأثير الثقافة الريفية التقليدية التي عرقلت اندماجه وتكيفه مع عالم الصناعة، وبسبب سوء التعامل مع التغيرات التكنولوجية، فقد ظل العامل يتعامل مع الآلة الإنتاجية كما يتعامل مع الدابة، ووسائل الأرض الزراعية، وينطبق عليه قول سعيد

شيخ «العامل الجزائري هو إنسان هجين ذو جسم عامل ورأس فلاح» (chikhi, 1989).

لقد غرس التسيير الاشتراكي ثقافة سلبية في الذهنية العمالية، فأصبح المسير يبحث عن الأرباح دون محاولة لربح صحة العامل وسلامته من المخاطر المهنية، فالخوف من الإفلاس المالي وإنقاذ المؤسسات أعدت له جميع الطرق ولكن على حساب كرامة العامل (التسريحات العمالية خلال التسعينيات). وفي غياب ثقافة للتدريب على التكنولوجيا الجديدة، فقد العامل قدراته ومهارته الثابتة. أضف إلى ذلك أن الصراع على المسؤولية والقيادة خلق ثقافة احتكار المنصب من طرف العمال القدامى وخوفهم من فقدان مناصبهم واحتلالها من طرف العمال الجدد حاملي الشهادات. كل هذه الممارسات أدت إلى بروز الأمية المهنية في المصنع، مما أدى إلى زيادة تكاليف الإنتاج بسبب استيراد التقنيات وطرق الصيانة. الأمر الذي أدى إلى إعادة هيكلة القدرات المادية فقط للتصدي للمنافسة الاقتصادية، ومع ذلك لم يتحقق لأن المؤسسة هي بحاجة إلى إعادة تأهيل العنصر البشري، وبالتالي بقيت المنتجات مكدسة في المخازن إلى أن تم تخفيض أسعارها فانعكس ذلك على القدرة الشرائية للعامل وعلى صحته بسبب سوء التغذية. هذه الوضعية ترتب عنها تدهور الحالة الجسمانية والفكرية للعمال التي أنتجت بدورها كثرة الحوادث المهنية والغيابات وحالات الملل.

8- واقع حوادث العمل في المؤسسة:

تندرج حوادث العمل في إطار ظروف العمل وهي تنتج غالبا عن عوامل التفاعل بين العامل ووسائل الإنتاج وتختلف هذه الحوادث من تنظيم صناعي لآخر، وذلك حسب طبيعة العمل ونوع الأدوات والتكنولوجيا المستعملة، وكذلك الخصائص الذاتية والاجتماعية للعاملين. «فالحوادث لا تكمن في التفاعل الموجود بين العامل والآلة فقط لكن ترتبط كذلك بعوامل أخرى هامة داخل المصنع وخارجه كسوء التغذية والأمية، عدم وجود ماضي صناعي في الجزائر، نوعية اليد العاملة التي هي من أصل ريفي، استعمال تكنولوجيا متقدمة، المسكن القصديري.. إلخ» (عبد المولى، د/ت)، فالمنطق الذي نراه لا يزال سائدا في مؤسساتنا الصناعية هو أن المسير أو المسؤول له اهتمام كبير بالجانب المادي (المواد، الأدوات، المنتج)، في حين نراه يغفل عن الجانب الإنساني أي العامل الذي بدونه لا يمكن أن يكون هذا الإنتاج. حيث لا يقدم له أي اعتبار، فيرى البعض أن «إجراءات الوقاية من حوادث العمل وتحسيس العمال بذلك وتدريبهم على وسائل الأمان الصناعي يعتبر عند هؤلاء (أي المسؤولين)، مضیعة للوقت وعرقلة للإنتاج والإنتاجية» (عبد المولى د/ت)، وتبين نتائج التحقيق الميداني، (بوحسون، 1999)، حول الاهتمامات الأولى للمسؤولين في الوحدة الصناعية، أنها متعلقة أساسا بكمية الإنتاج ونوعيته، أما العامل في حد ذاته يستثنى من هذا الاهتمام إلا إذا تعطل الإنتاج، وتوضح البيانات ما يلي:

اهتمامات المسيرين	التكرار	%
الإنتاج	35	70
العامل	1	2
الإنتاج والعامل معا	10	20
لا أعرف	2	4
زيارة (نزهة)	2	4
المجموع	50	100

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن 70% من المبحوثين في هذه الدراسة يصرحون بأن المسيرين يبحثون فقط عن الزيادة في كمية الإنتاج، بينما متابعة حالة العامل ومشاكله الصحية والاجتماعية تدخل في ما يسمى بالشيء المهمل والمسكوت عنه. مقابل ذلك هناك 2% الذين يرون أن المسؤولين يهتمون بالعامل قبل كل شيء. ويرى 20% أن المسؤول يحاول أن يوفق بين الاهتمام بالعامل من حيث تحسين ظروفه المهنية ورفع معنوياته، وأيضا الاهتمام بالإنتاج للحفاظ على قوة الوحدة لتجديد رأس مالها. وهناك رأي آخر لدى 4% من المبحوثين الذين يرون أن زيارة المسؤول وتفقدته للعمال ووسائل الإنتاج يغلب عليها طابع الترهة، وليست زيارة عملية لها أهداف استراتيجية. وقد اتضح من بعض البحوث أن أكثر من 50% من حالات التغيب في مؤسسات وشركات وطنية هي بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك للأسباب التالية:

- الإهمال من طرف الشركة والعمالين.
- عدم إتقان التكنولوجيا المستوردة.
- استعمال مواد ضارة دون معرفة أو إهمال شروط الوقاية اللازمة.
- عدم رسم سياسات محكمة يساهم فيها الجميع للقضاء على حوادث العمل والتقليل منها.
- أسباب نفسية اجتماعية.
- ظروف العمل والحياة بشكل عام (دمري، 1990).
- ومن بين العوامل التي لها علاقة بالحوادث المهنية أيضا نجد الإجهاد وعدم التدريب، كما يؤدي سوء تنظيم العمل إلى وقوع الحوادث، وكذلك الدور الغامض للعامل والاتصال الضعيف وتوتر العلاقات المهنية، كلها تؤدي إلى إنتاج سلوكيات وتصرفات لا عقلانية وغير آمنة قد تعرض العمال إلى حوادث خطيرة. حيث صرح لنا 46% من المبحوثين بأن الحوادث التي وقعت لهم كانت نتيجة للأسباب التالية:
- خطأ في العمل.
- عدم القدرة في التحكم في الآلة.
- التعب.

-السقوط المفاجئ.

-الغفلة بسبب شغل البال بأمور اجتماعية وأسرية وعلاقات مهنية.

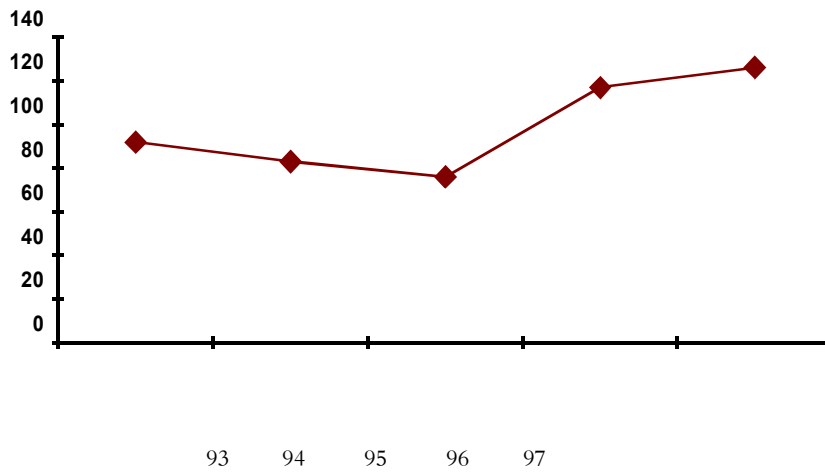
ويبين الجدول الموالي إحصائيات لحوادث العمل في هذه الوحدة(مجتمع الدراسة) خلال السنوات الخمس الأخيرة.

جدول إحصائي لحوادث العمل بالوحدة

السنة	1993	1994	1995	1996	1997
الحوادث	92	83	76	117	126

المصدر: سجل حوادث العمل (مصلحة الشؤون الاجتماعية)

- نسجل ارتفاع عدد الحوادث في السنتين 96، 97 وهذا راجع لانطلاق عملية الإنتاج بالخط الجديد وهو مصنع ايطالي الصنع له تقنية عالية وتكنولوجيا معقدة تفسر سوء التحكم فيها من قبل عمال الوحدة الذين لم يتلقوا أي تكوين يساعدهم على التكيف مع التقنية الجديدة، وهذا ما يوضحه نتيجة الاستفسار حول هذه النقطة (أي التكوين)، بالإضافة إلى العدد الهائل من قطع الغيار التي تتطلب الحذر الدقيق من العمال أثناء الاستعمال.
- نشير إلى أن في سنة 93 كان العمل الإنتاجي يسير بخط واحد وهو الخط الألماني اليدوي، وانخفضت نسبة الحوادث في سنتي 94، 95 سبب تركيب المشروع الإنتاجي الجديد (الخط الثاني الايطالي الصنع)، حيث سجلت الوحدة ثلاثة أشهر من سنة 94 و4 أشهر من سنة 95 بطالة تقنية.



منحنى تطور حوادث العمل بالوحدة

- صرح لنا أحد العمال (المختصين) في مصلحة الشؤون الاجتماعية عند ما سألناه عن سبب ارتفاع الحوادث بقوله: «من المفروض كلما تطورت التكنولوجيا ينخفض عدد الحوادث والتعطل في وسائل الإنتاج، لكن في هذه الوحدة نرى العكس وهذا راجع، يقول لعدم القدرة على التحكم في التقنيات وسوء التكيف وقلة التوعية والتكوين والتدريب المستمر».

ومن أجل التقليل من نسبة حوادث العمل في المؤسسات الصناعية والإنتاجية يجب إتباع الخطوات التالية:

1- الدراسة الأرغنومية لتصحيح بعض النقائص: فيما يخص مسألة الأمن في مجال العمل ويمكن أن تتخذ الأشكال التالية:

- أ - تطبيق الأحكام والنصوص المتعلقة بالحماية من الحوادث وإدماجها في مسار العمل.
- ب - تهيئة المحيط لتسهيل استعمال الوسائل مثال (تكييف الوسائل مع الخصائص الانثروبومترية للعمال الذين يستعملونها، تحسين حركية الوسائل (العربات مثلا)، تطوير إمكانيات ووسائل ترتيب وجمع الأدوات).
- ج - تنمية النشاطات والعلاقات مع طبيعة العمل.
- د - تحسين الصيانة بإدخال طرق نظامية.

2- الدراسة الأرغنومية للمفاهيم والمعاني المجردة كإعداد دفاتر المراقبة chahier de charge التي تجبر العامل على إعطاء أهمية لمسألة الأمن والحماية.

لكن بعد دراسة وضعية العمل والعمال في مرحلة الخوصصة والشاركة (بوحسون، 2005)، تبين أن هذه المرحلة حاولت أن تحسن من العلاقة بين الإنسان والآلة، وذلك بإعطاء أهمية كبيرة لسياسة التكوين التي حققت عدة مزايا من أهمها:

1- تخفيض حوادث العمل إلى أقل من 3 حالات في السنة في المؤسسة المدروسة (مؤسسة مواد

السنة	عدد الحالات
1999	5
2000	6
2001	5
2002	5
2003	3
2004	/
المجموع	24

النظافة بعين تموشنت المشتركة مع الشريك الألماني-هنكل) والجدول التالي يبين ذلك: -جدول تطور حوادث العمل

لقد سعى الشريك الألماني إلى تحقيق أقل عدد من الحوادث، حيث وضع هذا الهدف من أولوياته. ولتحقيقه لجأ إلى إدخال وسائل الحماية الفردية والجماعية، ففضى على التلوث داخل المصنع بإنشائه مخبرا يتابع ذلك. ومن

جانب آخر فهو يقوم بالمراقبة الشهرية لجميع أنواع الحوادث. لقد عبر أحد الإطارات بقوله "أن شركة هنكل تخاف من الرأي العام ولذلك فهي حريصة على عدم فقدان شهرتها". كما صرح آخر أن "كل الأهداف أصبحت منصبة حول تأهيل المؤسسة من حيث المستخدمين والآلات (الإصلاح)، أي ضبط العنصر البشري مع وسائل الإنتاج لبلوغ أعلى حد من الفعالية".

بينما صرح لنا أكثر من 85 % من المبحوثين بأن هذه المشاركة لم تساهم في خلق مناصب العمل بل لجأت إلى تضيق الفرص، مما أدى بالأجراء الباقين في أعمالهم بالشعور بالتهديد نظرا

لصرامة الشريك في هذه المسألة. فقد كان يبدو متسلطا في تسيير المستخدمين مبرا ذلك بالبحث عن عقلانية الاستخدام ونوعيته (Khia, 2003)، بالإضافة إلى خلق عادات حسنة في العمل، كاحترام مقاييس الأمن الصناعي ومحاربة التغيب والإهمال في استعمال أدوات الوقاية وتنفيذ أوامر المشرفين. في ظل هذه الإصلاحات حقق المركب تراجعا هاما في حوادث العمل، واستطاع أن يتحكم أكثر في التقليل من عدد الأيام الضائعة.

السنة/الشهر	الأيام الضائعة	حوادث العمل
سنة 2003	482	33
مارس 2004	3	1
أفريل 2004	33	2
ماي 2004	40	2
جوان 2004	59	2
جويلية 2004	79	3
أوت 2004	100	3

جدول يوضح تطور عدد الأيام الضائعة وحوادث العمل

لقد سألنا أحد العمال بطريقة عشوائية عن وضعيته عند زيارتنا إلى قسم الإنتاج، أين لاحظنا نوعا من الخطورة على صحة هؤلاء العمال، تتجلى في رائحة المادة الأولية وكثرة الضجيج، فأجاب قائلا: «قبل الشراكة كنا أحسن وضعاً مما أصبحنا عليه الآن، بالرغم من الزيادة في الأجور وأيضاً الحوافر بنسبة 50%». فاستنتجنا من كلامه هذا أن ذلك ما هو إلا رد فعل عنيف تجاه الإجراءات الجديدة التي أدخلت على تنظيم العمل وفرض إجراءات صارمة لتغيير ثقافة العمل. وهو في الوقت نفسه يعتبر حنيناً إلى الماضي، وفي هذا الإطار يرى عدي الهواري «أن الأفراد يرفضون الحاضر، بينما يجعلون الماضي أمراً مثالياً» (ADDI, 1999). وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على أن نظرة الأجراء في المؤسسات الإنتاجية تنقسم إلى نظرتين أساسيتين: - فهناك فئة أولى تحن إلى الماضي وتلخصه في عهد التسيير الاشتراكي وقانون SGT، وكأن هذا العهد هو العهد الذهبي الذي كان حامياً للطبقة العاملة. بينما هناك فئة ثانية تطلب التغير في المؤسسات داعية إلى تنفيذ قوانين الخصوصية والشراكة، وترى أن العمال هم الذين أنتجوا هذه الحالة التي آلت إليها معظم المؤسسات اليوم، بثقافتهم السلبية المتمثلة في رفضهم للتغير، وعدم تخليهم عن فكرة البايك أو فكرة الريع. حيث أن هؤلاء العمال أصبحوا يتحملون كل العواقب التي تجسدت في عمليات التسريح، وتشجيعهم على الخروج الإرادي، وذلك باستعمال ضغوط غير مباشرة، كتأخير دفع الأجور، والتخفيض من العدد وترك القلة منهم تسيير الآلات بطاقة مكثفة. لقد وجد الأجير صعوبة في التكيف مع هذا المنطق الجديد، ويرجع ذلك إلى اكتسابه للعقلية الاشتراكية، وما تحمله من معنى، بحيث أن التغير في الذهنيات أصبح مشكلاً قائماً وموضوعاً للبحث. وفي هذا يرى البعض أن «الحداثة الرأسمالية كاختيار للمجتمع أو المؤسسة تستلزم أيضاً تسييراً صارماً للشؤون والقرارات وأيضاً الذهنيات» (Khia, 2003).

9- الحاجة إلى التأهيل المهني للعامل:

تتم الدول المتقدمة صناعيا بالتأهيل والتوجيه المهني للعامل وتعتبره من أولويات اهتمامها وانشغالها، لذلك حققت توافقا كبيرا بين العامل ومحيطه المهني، واعتبرت هذا الدور أساسيا للحفاظ على سلامة العامل من الحوادث وكذلك وقايته من الأمراض التي تصيبه في مكان العمل. والتأهيل المهني هو مساعدة العاجز والمعوق على إيجاد عمل يناسبه ويستغل ما لديه من قدرات ومهارات، ثم تدريبه على هذا العمل وإلحاقه به. ولا تقتصر عملية التأهيل على مجرد تأهيل العمال مهنيا وإلحاقهم بالأعمال التي تناسبهم، بل إن هناك عملية أساسية ينبغي أن تسبق التأهيل وهي الإعداد النفسي وتحضيره لحل مشكلات نفسية تتعلق بنظرته إلى نفسه وإلى الآخرين، وما ينتج عن ذلك من شعور بالنقص، قد يترتب عنها حالات للانطواء والعزلة يترجمها العامل في صور مختلفة أثناء العمل كالعدوان والعنف والخروج عن القانون.. الخ (مرعي، الرشيد، 1984).

كما تنعكس الحالات النفسية على أداء العامل، فتعرضه إلى الحوادث التي تعطله عن عمله بسبب الإعاقة، أو بسبب الصدمات، لذلك نجد أن الأخصائي الاجتماعي يلعب دورا كبيرا في توفير الجو الملائم داخل المنظمات الصناعية في مجال التأهيل المهني للعمال الذين تعرضوا للحوادث أثناء العمل ومساعدتهم على استعادة قدرتهم على مواجهة الصعوبات بالطرق التالية:

- 1- التعاون مع لجان الأمن الصناعي في تدريب العمال على السلوك المأمون، وتقبل النظم والوسائل الخاصة بالوقاية من الإصابات والحوادث.
- 2- تثقيف العمال من خلال برامج تعد لهذا الغرض.
- 3- تأمين سلامة العمال بتوفير الأجهزة للوقاية، ودعم العامل بالتربية الصحية.
- 4- مساعدة العمال على التخلص من بعض العادات السيئة التي تسبب في إصابتهم.
- 5- يساهم الأخصائي في الكشف المبكر عن بعض الحالات التي تحتاج إلى تأهيل.
- 6- مساعدة العامل المعوق على إدماجه من جديد في الحياة المهنية أو في المجتمع (مرعي، الرشيد، 1984).

10- التغذية في المصنع:

التغذية عملية ضرورية للحفاظ على صحة العامل وتحديد طاقته الإنتاجية، تتضمن الخدمات الغذائية، حيث العمال على الأخذ بالعادات الغذائية السليمة، وهئية الأماكن والأوقات المناسبة لأخذ الوجبات، وأنواع الغذاء المناسب، وتصحيح بعض العادات السلبية المكتسبة في البيوت. ومن الوسائل التي تؤدي إلى تحسين التغذية في الصناعة ما يلي:

- إقناع المسؤولين بدور التغذية الجيدة في زيادة الإنتاج.
 - وضع نظم وقوانين خاصة بالتغذية ومراقبتها.
 - اشتراك العمال في إدارة المطاعم في المصنع تحت مراقبة طبيب خاص.
- إن هذه الوسائل التي ذكرنا حول طرق الوقاية من الحوادث وسلامة صحة العامل واختيار عادات حسنة للتغذية ومراقبتها تعتبر من الأولويات في البلدان المتقدمة، بينما هي غائبة تماما في كثير

من المؤسسات الإنتاجية في الدول النامية، وهذا تحت تأثير التخلف والثقافات السائدة فيها، وحتى إن وجدت فهي تحت شروط وظروف غير ملائمة تحتاج إلى إعادة النظر فيها وتصحيحها، وتلعب الأرغنوميا التصحيحية في هذا المجال الدور الأساسي.

11- تدخل المهندس والسيكولوجي:

يتطلب نجاح الأرغنوميا في مهمتها تعاون كل من المهندس المختص في التكنولوجيا والآلات الصناعية وطرق تشغيلها وصيانتها، وعالم النفس الذي يسعى إلى إيجاد التوافق النفسي لدى العامل وإدماجه الناجح في محيطه المهني. فمن وظائف المهندس تحقيق الأمان في العمل، فهو يراقب الآلات ويصمم واقعايات الحوادث بينما يقوم السيكولوجي بمعالجة العوامل الإنسانية المرتبطة بالحوادث كتدريب العمال على الطرق الوقائية وعلى التفطن للمخاطر الممكنة، وغرس اتجاهات التعاون بينهم، والعمل على خفض حدة التعب والملل ورفع الروح المعنوية بين العمال، وعلاج المستهدفين للحوادث. وعلى المسير أن يدرك أن الوقاية السيكولوجية لا يمكن فصلها في الغالب عن الوقاية الميكانيكية. (أشرف، 2001).

12- التربية على الوقاية:

إن تربية العمال على الوقاية تحتاج إلى جهد كبير من مختلف المكونين من علماء الاجتماع، سيكولوجيون، علماء الاقتصاد، وعلماء الهندسة البشرية كل في مجال تخصصه، غرضهم الوصول إلى هدف أعلى وهو غرس ثقافة Culture تبقى عبارة عن عادات راسخة في ذهنيات العمال، كباقي العادات الاجتماعية الأخرى. تتوفر كثير من المصانع على وسائل الوقاية، والمشرفين عليها، والمحفرين للعمال على استعمالها، غير أن ذلك يظل من الأمور غير المرغوب فيها بسبب اللامبالاة والإهمال، وعدم التعود، وبعض الأحيان يهيمن الحياء والخجل، وربما تفكير آخر يرتبط بالاعتقاد. وهناك عدة أسباب غير موضوعية وراء عدم استعمال البدلات الوقائية أو القفازات أو المناظر للعين، وغيرها من الوسائل، من بينها الظن بالزملاء أنهم جبناء أو خائفون، ومنهم من يرى ألما تعطل العامل وتوقه عن العمل، وفريق آخر يزعم أن لديهم من الخبرة ما يغنيهم عن استخدامها (أشرف، 2001)، وبسبب هذا تظل هذه الأفكار سائدة في المصانع ولا يمكن تفاديها إلا بواسطة تصحيح الممارسات وتغيير الذهنيات، وتوجيهها نحو بناء إطار ثقافي يصبح هو المرجع أو البديل عن الخلفيات والعادات الثقافية القديمة.

الخاتمة:

يعد مجال العمل حقلا لتطور البحث العلمي، ومخبرا للتجارب، وحتى القوانين المتعلقة بتعديل وضعيات مهنية، وتصحيح الأخطاء القديمة، تنشأ من الميدان، وغرضها الأساسي هو تغيير ظروف وشروط العمل. وتعد الأرغنوميا إحدى الأدوات لتصحيح الأوضاع المهنية الصناعية ولكن بمساعدة تخصصات علمية أخرى، كعلم النفس وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا. كما أن التغيير التكنولوجي لم يحقق أي نتيجة فوق أرضية تسودها ثقافة مهنية تهيم عليها الممارسات القديمة، والتسيير المبني على الأسس والأنماط الثقافية السلبية. فالتناقضات والممارسات التي نشأ في ظلها العامل الصناعي في الجزائر في المراحل التسييرية السابقة إلى اليوم، أفرزت عقلية لدى الإطار والمسير والعامل

تؤمن فقط بالنتائج (المنتوج)، ولا تنظر إلى طرق ووسائل الإنتاج والإجراءات الوقائية من الحوادث إلا عندما يتأثر حجم الإنتاج. وتعتبر الأرغونوميا إحدى الطرق الكفيلة بتحقيق تنمية كبيرة في الإنتاج بالموصفات العلمية الحديثة، ويتطلب الأمر ترسيخها في ذهنيات العمال، والتعامل معها على أساس أنها ثقافة مهنية إيجابية قبل كل شيء، ولا على أساس أنها أسلوب للتحكم في الآلة وتكييفها مع الإنسان. لأنه سبق أن جربنا تكنولوجيات الإنتاج المستوردة دون هئية المناخ الثقافي لها ولم تحقق النتائج المطلوبة.

المراجع:

- 1- بشاينية سعد (2003)، علم اجتماع العمل-الأسس والنظريات والتجارب، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ص63.
- 2- مقداد محمد (د.ت)، مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربي الأرغونوميا والأمن الصناعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة البحرين، ص10.
- 3- أمين عز الدين (1964)، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة، ص60.
- 4 - يوسف سعدون (2005)، علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، مخبر التنمية والتحوليات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار، عنابة، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، ص09.
- 5 - محمد بلقاسم حسن بملول (1993)، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والسياسية، مطبعة دحلب الجزائر، ص 93.
- 6 - صمويل عبود (1982)، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 57-56.
- 7 - محمود عبد (د/ت)، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، تونس، ص10.
- 8 - بوحسون العربي (1999)، الخلفيات الثقافية لعلاقات العمل وأثرها على سير المؤسسات الصناعية، مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، ص77-74.
- 9 - دمري أحمد (1990)، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص43.
- 10 - بوحسون العربي (2005)، الشراكة والتسيير، دراسة مقارنة للتصورات والممارسات عند أجراء مؤسسة سيتال بتلمسان ومركب مواد النظافة بعين تموشنت، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، ص239، 235.
- 11 - إبراهيم بيومي مرعي، ملاك أحمد الرشيد (1984)، الخدمة الاجتماعية في المجالات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص، 80..
- 12 - أشرف محمد عبد الغني (2001)، علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، ص267.
- 12 - Antoine laville. (1976) l'ergonomie, que sais-je? puf, France. p11.
- 13 - Andre Michel. (1965) les classes sociales en Algérie, cahiers internationaux de sociologie, vol 38.p209.
- 14 -chikhi(s). (1989) l'ouvrier, la vie et le prince ou la modernité introuvable, in l'Algérie et la modernité s/d Ali El kenz, p185.ed codesria,
- 15 - Khiaat Assya. (2003) Accord d'Association Euro Méditerranéen: quel impact sur l'emploi? colloque International, faculté des sciences économiques et de gestion .Univ .tlemcen 21-22 oct ,p05.
- 16 -ADDI Houari. (1999) les mutations de la société Algérienne: Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine, éditions la découverte, paris.p118

Résumé :

L'ergonomie et la culture de gestion dans les Institutions industrielles en Algérie. Bouhassoun Larbi, l'Université de Tlemcen

Depuis sa création, l'institution industrielle en Algérie est passée par plusieurs challenges au niveau du travail et de gestion. Le grand problème

que vit l'entreprise est la culture de gestion qui est le mélange des cultures qui règnent dans la société en général et la culture de l'usine importée de l'extérieur. Cette culture se manifeste par les contradictions constatées au cours de la gestion socialiste des entreprises, ainsi que l'héritage matériel et humain de ce mode. Le premier s'articule par l'ancienneté des équipements et matériels industriels, et le second, étant le plus dangereux, est le fruit de l'acquisition d'une culture de travail négative et traditionnelle qui a dominé sur toutes les étapes du système de gestion.

D'une manière indirecte cette culture a coûté cher au entreprise, et ce, par le biais de différents accidents et maladies parmi les travailleurs. A cet effet, l'ergonomie a été le centre d'intérêt de pays développées en vue d'adapter les conditions de travail aux capacités corporelles et mentales du travailleur dans le but de minimiser les risques. Alors nos travailleurs ont-ils les prédispositions nécessaires pour adopter l'ergonomie comme moyen de perfectionnement des conditions de travail?

La réalité nous montre a plus d'un titre que bon nombre de groupes de travailleurs n'ont pas encore saisis le règlement de l'usine et ses éléments tels que: respect des heures de travail, le travail par groupe, la nécessité d'utiliser des moyens de sécurité industrielle, les conditions de fonctionnement des machines et appareillage et leurs maintenance...etc. l'ensembles de ces inconvénients s'ajoutent aux différent handicaps culturels qui priment sur la gestion tels que le clanisme, le régionalisme et le népotisme.

