- استراتيجيات الوقاية من حوادث وإصابات العمل -

دراسة نظرية تحليلية-

*Strategies for preventing work accidents and injuries -
a theoretical and analytical study -*

*بوديسة وردية

جامعة مولود معمري تيزي وزو/ الجزائر .

تاريخ الإرسال: 2023/10/27 تاريخ القبول: 2024/01/08

ملخص:

يحظى موضوع السلامة المهنية بمكانة مهمة في مجال العمل والتنظيم، نظرا للدور الهام الذي يلعبه العامل الإنساني داخل التنظيمات مهما كان نوعها، سواء كانت اقتصادية أو خدماتية، فبات من الضروري الاهتمام بالعامل الذي يعتبر محور العملية المهنية والاقتصادية، فالمورد البشري يعتبر أساس العملية الإنتاجية.

ولقد شكلت السلامة المهنية عاملا أساسيا لأرباب العمل عامة والعاملين خاصة، فبات من الضروري على المسؤولين الوقوف على سلامة العامل داخل المنشأة الصناعية بتوفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية، وهذا من أجل الحد من ظاهرة حوادث العمل وتحقيق الرفاهية للعامل وتحسين ظروف العمل والاهتمام بالعوامل الهامة التي توفر للعامل الصحة والسلامة مهنية والعيش في بيئة عمل نظيفة وصحية خالية من مختلف الأخطار الصناعية التي تحول دون تحقيق السلامة المهنية، إذ وجب على المؤسسات بمختلف أنواعها الاهتمام والحث على تطبيق

* المؤلف المرسل: بوديسة وردية

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: wardaboudissa@yahoo.fr

قواعد السلامة المهنية في بيئة العمل من أجل الحد من حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وذلك بالاهتمام بتحسين ظروف العمل الفيزيائية وتوفير ظروف عمل ملائمة للعاملين أجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء.

وتأتي هذه المداخلة كمقاربة نظرية وذلك لتسليط الضوء على أسباب حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، واستراتيجيات الوقاية منها.

الكلمات المفتاحية: الأخطار المهنية، حوادث العمل، استراتيجيات الوقاية.

Abstract: The issue of occupational safety has an important place in the field of work and organization, due to the important role that the human factor plays within organizations of any type, whether economic or service. It has become necessary to pay attention to the worker who is considered the focus of the professional and economic process, as the human resource is considered the basis of the production process.

Occupational safety has constituted an essential factor for employers in general and workers in particular. It has become necessary for officials to ensure the safety of the worker within the industrial facility by providing individual and collective means of prevention. This is in order to reduce the phenomenon of work accidents, achieve well-being for the worker, improve working conditions, and pay attention to the important factors that provide the worker with Occupational health and safety and living in a clean and healthy work environment free of various industrial hazards that prevent the achievement of occupational safety. Institutions of all types must pay attention and urge the application of occupational safety rules in the work environment in order to reduce accidents, work injuries and occupational diseases, by paying attention to improving Physical working conditions and providing appropriate working conditions for workers in order to reach the highest levels of performance.

This intervention comes as a theoretical approach to shed light on the causes of accidents, work injuries, and occupational diseases, and strategies for preventing them.

key words: Occupational hazards, work accidents, prevention strategies.

مقدمة:

مع ظهور الثورة الصناعية التي صاحبها التطور الاقتصادي تغيرت موازين الحياة، ذلك ما أدى إلى تغير في طرق معيشة الأفراد وأساليب عملهم، كما مس هذا التطور المؤسسات الصناعية والإنتاجية والتي غيرت من استراتيجياتها، وسياساتها في العمل ودخلت عدة تعديلات لتحسين ظروف العمل وذلك بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، تعتبر أوقات العمل بمثابة مظهر من مظاهر الخضوع لمتطلبات وقوانين العمل، حيث يخضع العامل طوال مدة عمله لمجموعة من الارغامات والضغوطات مثل (ظروف العمل، المهمة وصعوباتها، عدم القدرة على ترك مركز العمل) وهذا مهما كانت طبيعة عمله، تؤدي هذه الارغامات والضغوطات إلى إرهاق العامل نفسيا وجسديا ويظهر هذا الإرهاق في تناقص القدرة على القيام بالعمل وانخفاض سرعة العمل ودقة وفعالية العامل وحيويته في أداء مهامه، حيث أن وتيرة العمل وسرعته تصل أقصى معدلاتها في الفترة الصباحية من اليوم، ثم تبدأ في التناقص كلما تقدم اليوم وزادت ساعات العمل، وانطلاقا من ذلك التقدم الذي واكب ميدان العمل يعتبر من أهم الأسباب التي أوجب على المؤسسات مسايرة هذا التقدم والتطور، بالتالي تقديم خدمات راقية لخدمة المجتمع وضمان راحة المواطن مما أوجب على هذه المؤسسات عدم انقطاع نشاطها خلال الأربعة والعشرين ساعة (شريت، 2001، ص 253).

وقبل الحديث عن مفهوم السلامة المهنية، وحوادث العمل، ينبغي أن نتحدث عن الأخطار المهنية التي تعتبر القالب الذي تنصب عنه المفاهيم السابقة.

1. مفهوم الأخطار المهنية:

إن تحديد مفهوم الخطر المهني أمر بالغ الأهمية، وبموجب هذا التحديد يتم التوصل إلى إيجاد سبل الحماية للعامل من هذه الأخطار، وإذا تحقق ذلك ما يعني الوصول إلى تحقيق الصحة والسلامة المهنية للعامل والعيش في بيئة مهنية نظيفة ومريحة خالية من كل أشكال التعقيدات والخطر، وهو موضوع وقائي يهدف لحماية العمال ووقايتهم من الإصابات والأمراض المهنية، وتفحص الإصابات ويفتش عن أسباب وسبل الحماية والتعرف على مواطن الخطر محاولا تجنبه قدر الإمكان، والعمل على تحسين وتوفير ظروف عمل ملائمة.

ويمثل المورد البشري العامل الرئيسي في عمل منظمة العمل الدولية، فبدون العامل المنتج لن يتحقق مستوى المعيشة اللائقة وكذا التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي بات من الضروري الاهتمام بهذا العامل المنتج من حيث توفير كل متطلباته من أجل الأداء الجيد.

من جانب آخر ترفض منظمة العمل الدولية رفضا قاطعا وبشدة المفهوم القائل إن المرض والإصابات جزء من العمل، ولهذا تعمل المنظمة جاهدة على نشر التطورات التي شهدتها البلدان المتقدمة في مجال الوقاية والحماية منها بما يحقق الصحة والسلامة المهنية.

وبالتالي يعتبر نجاح أي عمل أمن يعتمد على القوة والحرص والعمل على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، وذلك بشكل متكامل وفعال، وبالتالي يعتبر لزاما أن يتعاون أرباب العمل والعمال من أجل القضاء على الخطار المهنية والتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية بالصحة والسلامة المهنية (عبد القادر، 2023، ص65).

وإذا أردنا تحديد مفهوم الخطر المهني نستطيع القول أنه، يسمى كل خطر مهني كل حالات وسلوكيات وظروف عمر غير صحية وغير ملائمة للعمل ضمنها حيث يسبب للفرد العامل أذى وتدهور صحته الفيزيولوجية أو حتى النفسية، بالتالي تصبح بيئة العمل غير سليمة وملائمة للعامل ويسبب ذلك في نقص القدرة على الأداء والتركيز وكذلك عدم قدرة العامل على مزاوله مهامه المناطة له على أكمل وجه.

2. مفهوم السلامة المهنية:

يعتبر مفهوم السلامة المهنية مفهوماً واسعاً له جوانب متعددة، ومن بين التعريفات التي قدمت لهذا المفهوم ما يلي:

السلامة المهنية هي تلك النشاطات والإجراءات المتخذة إدارياً لحماية العامل من الأخطار التي تنجر عن المهنة أو العمل أو الحرفة التي يزاولها وذلك في أماكن العمل أو بيئة مهنية، والتي قد تكون المسبب الرئيسي لإصابة العامل بالأمراض المهنية ويكون عرضة لحوادث وإصابات العمل.

وتعتبر كذلك السلامة المهنية على أنها المسؤوليات التي تقع على عاتق الإدارة التنظيمية للمؤسسات من خلال وضع استراتيجيات وقواعد الأمن الصناعي داخل بيئة العمل لضمان حياة مهنية مرضية للعاملين، وكذلك وضع برامج التثقيف والوعي وتحسيس العامل بضرورة استخدام وسائل الوقاية الفردية والجماعية لتفادي الوقوع في شتى الأخطار المهنية في محيط العمل.

ولقد تناولت مجمل دراسات السلامة المهنية محاولة الكشف عن مساهمتها وأثرها وعلاقتها ببعض المتغيرات، وفي سبيل ذلك تعمل بعض المنظمات على إعطاء الأهمية القصوى للمورد البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية لها، لذلك تعتبر

السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل عامل هام من عوامل النجاح التي تمكن المنظمة من بلوغ أهدافها خاصة في العصر الحالي الذي يتميز بالسرعة والتغير الكبير في بيئة العمل، وبالتالي كان لابد من البحث عن استراتيجيات مناسبة لها تمكن من تحقيق هذا الهدف والحد من حوادث العمل التي قد تعرقل السير الحسن للمنظمة فهي تعتبر انعكاس لمدى الوعي الذي تتحلى به المنظمات في تحقيق هذه الأهداف، ولذلك فإن أي منظمة تحاول بقدر الإمكان توفير مجموعة من الاستراتيجيات لتحقيق السلامة والوقاية للعاملين من الأخطار المهنية الناتجة عن الأعمال والنشاطات والمهام المناطة لهم في أماكن العمل الغير آمنة، والغير صحية (بلول، بورقده، ص02).

والصحة والسلامة المهنية في مجال العمل يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو البعيدة المدى من خلال معالجة المصادر الشخصية التقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة.

أشار "يوسف حجيم الطائي" أن السلامة المهنية هي: توفير بيئة عمل آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر التي يتعرض لها العامل داخل المنظمات (بزيو، خنيش، 2022، ص 07).

3. تعريف حوادث العمل:

يعرف القانون الجزائري حادث العمل بأنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل (بوحنيك، 2018، ص195).

تعرف حوادث العمل بأنها حدث غير مرغوب فيه وغير متوقع الحدوث، إما أن تصيب شخصا ما أو أن تتسبب في خلل وتلف الآلات والمعدات والمواد، أو يمكن أن تكون مسبب رئيسي في توقف العمل وتعطل عجلة الإنتاج، ناهيك عن التكلفة الاقتصادية وحتى الاجتماعية التي قد تسببها تلك الحادثة، وذلك راجع إلى مستويات الخطورة التي تحتلها إصابات العمل (بومنقار وخلفة، 2017، ص545).

وتعرف كذلك الحادثة أو الإصابة حسب فرج عبد القادر طه بأنها: هو ذلك الحدث الذي يقع بدون سابق معرفة أو توقع، وبالتالي قد ينتج عنه أضرار وأثار سلبية تصيب الفرد العامل أو الممتلكات والمعدات، قد تتسبب عنه إصابة للشخص أو غيره من الأشخاص والممتلكات والمعدات. وتختلف الحوادث من حيث طبيعتها وأسبابها وأثارها من مهنة لأخرى ومن موقف لآخر تبعا لظروف حدوثها ومختلف العوامل المشتركة التي ساهمت في وقوع الحادثة وشكلت سببا فيها وأدت إليها (طه، 198، ص22). ولقد استحوذ مفهوم إصابات العمل على جانب بالغ الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف التخصصات والميادين العلمية كالعلوم الاجتماعية، والاقتصادية، والإرغوميا فنجد علماء النفس الاجتماعي والإرغوميا الذين لم يجدوا حولا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تطرحها الإصابة، حيث يرون أن الإصابة ما هي سوى لحظة خلل تتاب تنظيما لمهمة أو نشاط معين، كما أنها تظهر نتيجة للعديد من العوامل التي يتدخل فيها سلوك الفرد، والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل والزملاء، ونوعية الاشراف وفترات التدريب القصيرة الفترة، وسوء الصيانة للآلات والأماكن الخطرة والمملة والتحول من دورية لأخرى بحكم النظام العلمي لدوريات العمل، خاصة في حالات العمل الليلي والدوري (دوباخ، ص 692). وفي هذا الصدد يجب الإشارة

كذلك إلى الأمراض المهنية باعتبارها مفهوم لصيق بمختلف المشكلات والأخطار التي قد يسببها العمل لصحة العامل، وبالخصوص في حالة البيئة المهنية الملوثة والغير صحية، حيث تعرف الأمراض المهنية على أنها الأمراض التي يتم التحقق من أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل، وفي هذه الحالة يكون فيها العمل هو السبب المباشر أو الغير مباشر أي التي يكون فيها العمل سببا مباشرا، وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسمم جراء دخان المصانع، أو الضوضاء أو الاهتزازات التي تؤثر على رتم القلب مثلا.

عند التحدث عن ملازمة المرض المهني وطبيعة العمل، في هذه الحالة مثلا نتحدث عن الصمم المهني لدى العمال في الورشات الصناعية التي تكثر فيها الضوضاء والتي تقوت (80 ديسيبال)، وكذلك الحديث عن مختلف أنواع الحساسية المنجزة عن الغبار في ورشات العمل وكذلك درجة الرطوبة العالية والتي تسبب للعامل بأضرار تنفسية وخيمة.

وتعتبر الأمراض المهنية لصيقة ومرتبطة أشد الارتباط بطبيعة المهام والنشاطات التي يقوم بها العامل داخل الورشة، لكن في بعض الأحيان تلك الأمراض تكون كامنة داخل جسم الإنسان والعمل هو المسبب الرئيسي لظهور الأعراض المرضية لدى العامل.

4. أهمية الصحة والسلامة المهنية:

يحظى مفهوم الصحة والسلامة المهنية بأهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

- -تقليل تكاليف العمل :

إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشكلات التي تنجر عن البيئة المهنية الملوثة والغير صحية ونجد من بينها مثلا حوادث العمل، والأمراض المهنية كالصمم المهني والربو المهني، وتأتي هذه الأمراض المهنية التي تنتشر في بيئة العمل ذات الظروف الفيزيائية الغير ملائمة مثل مستويات الضوضاء المرتفعة، والغبار والرطوبة إلى غير ذلك من ظروف العمل الفيزيائية الغير صحية والتي لا تتلاءم وطبيعة العمل وكذا قدرة العامل على التحمل.

-توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر :

إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والذي يخلو من الأخطار المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء الأداء المهني.

-توفير نظام العمل المناسب :

من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة بحوادث العمل. مما يعني في هذه الحالة توفير المؤسسة المستخدمة كل اللوازم الضرورية والملائمة للعمل، وهذا داخل محيط مهني صحي يشعر فيه العامل بنوع من الراحة والطمأنينة خاصة على صحته من جهة، وذلك عند توفير العتاد المناسب للوقاية من إصابات العمل المختلفة، ومن جهة أخرى العمل بكل أريحية داخل ورشة عمل خالية من الأخطار المهنية.

-تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين :

حيث تخلق الإدارة الجيدة لنظم السلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء إلى جانب الاحتفاظ بأفضل الكفاءات (ناعم وطلحة، 2022، ص203).

وبالتالي على الإدارات في التنظيمات مهما كان نوعها سواء كانت صناعية أو حتى خدماتية، فإن مهمة الإدارات وأرباب العمل توفير الظروف المهنية المريحة للعامل من أجل أداء أحسن، وتوفير مختلف وسائل ومعدات الوقاية من أجل الحد من إصابات وحوادث العمل مهما كان نوعها ودرجة خطورتها، فتوفير بيئة مهنية مريحة للعامل يجنب المؤسسة حجم التكلفة التي تسببها إصابات العمل وبالتالي الحفاظ على سمعة المؤسسة من جهة تقليص عدد الإصابات سنويا، والحفاظ على صحة العامل الجسدية والنفسية من جهة أخرى، وذلك من خلال اللوائح والمنشورات والأيام التحسيسية التي تقام في هذا الصدد وكذا الحفاظ على العامل الإنساني داخل التنظيم والعيش في صحة سليمة ورفاهية في أماكن العمل، وكذا تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وتحسين العلاقات مع المشرفين على العمل ودفع عجلة الاقتصاد للسير قدما.

-وفي هذا السياق يمكن أن نذكر أن للصحة والسلامة المهنية أركان، وهي:

- **التخطيط:** يقصد تأمين أسس السلامة والصحة في بيئة العمل وخاصة في تصميم البناء عند إقامة أي منظمة عمل، أما في حالة كون المصنع قائما فيجب على المسؤولين في المنظمة إيجاد أفضل السبل لمنع الأخطار والاصابات المهنية على العاملين.

- **القوانين والأنظمة:** وتعتبر هذه الأخيرة بمثابة توعية وتعريف العاملين وأرباب العمل بقوانين وأنظمة الصحة والسلامة المهنية، مع ضرورة الالتزام واتباع أسلوب العمل السليم والصحيح لضمان عدم وقوع أي حادث أو إصابة نتيجة جهل والإهمال وعدم دراية العاملين بالقوانين والأنظمة السارية المفعول.

- **المراقبة:** والتي يقصد بها وجود دائرة تمتلك الكادر الفني والأجهزة المطلوبة لمراقبة تنفيذ المسؤولين والعاملين للقوانين والأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، بالتالي توفير بيئة عمل صحية ونظيفة للعاملين قصد العمل في أحسن الظروف التي تكون مواتية للعامل من أجل أداء أفضل وأحسن.

- **الدراسة والبحث:** من الأركان التي تتطلب إجراء دراسات معمقة وميدانية تهدف إلى تشخيص المخاطر وذلك لأن لكل موقع ومحيط عمل خصوصية معينة وخاصة به وذلك بغية اتخاذ التدابير الوقائية الملائمة، وحسب المحيط الفيزيقي الذي يكون بيئة العمل خاصة أثناء العمل في بيئة مهنية لا تتوفر على الظروف المناسبة للعمل الجيد، أين تكون هناك ظروف فيزيقية لا تخدم الأداء الجيد مثل توفر بيئة العمل على الضوضاء الشديدة، والغبار، ونقص التهوية، والإضاءة، وكذلك المحيط الحراري المرتفع في محيط العمل، وكل هذه الظروف الصعبة لأداء العمل يجب أن تكون هناك دراسات ميدانية قص التشخيص وإيجاد الحلول التي تخدم الفرد والمؤسسة على حد سواء (زاهر، 2010، ص56).

5. النظريات المفسرة لحوادث وإصابات العمل:

لقد تعددت واختلقت النظريات التي تناولت مفهوم الحوادث المهنية، فكل نظرية تناولت المفهوم من زاوية معينة وسوف ندرج هذه النظريات فيما يلي:

1.5. نظرية الضعف والتكيف:

ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث، فحسب هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والقلق يكونون أكثر عرضة للحوادث عكس العمال المتحررين من الضغوط.

انطلاقاً من هذه النظرية وتفسيرها لحوادث العمل نستنتج أن بيئة العمل وما تحتويها من ظروف عمل الفيزيائية غير الملائمة وغير مريحة هذا ما يجعل العامل أكثر عرضة واستهدافاً لحوادث وإصابات العمل بشتى أنواعها.

5.2. النظرية الطبية:

ترى هذه النظرية أن الشخاص الذين يميلون إلى الوقوع في الحوادث غالباً ما يعانون من أمراض جسمية أو عصبية.

ترجع النظرية الطبية أسباب حوادث العمل إلى كل ما هو عضوي أو جسدي أو عصبي، فغالبا الأفراد العاملين الذين يكونون عرضة لحوادث العمل عموماً يعانون من أمراض جسمية أو عصبية.

5.3. النظرية الاجتماعية:

حسب النظرية الاجتماعية، فإن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة، وبالتالي الوقوع في هاجس حوادث العمل.

انطلاقاً من النظرية الاجتماعية فإن الظروف الاجتماعية السيئة والصعبة وتراكم المسؤوليات على عاتق العامل، هذا ما يسبب له الوقوع في حوادث العمل، كما تلعب الاضطرابات النفسية والسلوكية دوراً في إصابات العمل ونجد من بين هذه الاضطرابات القلق والاكتئاب من جراء تراكم الأعباء على عاتق العامل.

5.4. نظرية التحليل لنفسي:

ترى هذه النظرية التي يتزعمها " سيغmond فرويد" أن الوقوع في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات (دوباخ، مرجع سابق، ص693).

من خلال نظرية التحليل النفسي تعود حوادث العمل إلى الحيل اللاشعورية والتفكير الباطني للفرد العامل وتفكيره المستمر وشعور الخوف الذي يراوده في ارتكاب حوادث.

6. الإطار القانوني والتنظيمي الوطني للسلامة والصحة المهنية بالجزائر:

انضمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية في 19/10/1962، ومن بين 20 اتفاقية صادرة عن هذه الهيئة صادقت الجزائر على ثلاث اتفاقيات وهي الاتفاقية رقم 120 والاتفاقية رقم 155، والاتفاقية رقم 167.

فبالنسبة للاتفاقية رقم 155 فتعليق منظمة العمل الدولية على طرق تنفيذ من طرف الحكومة الجزائرية: فيما يخص المادة 13 من الاتفاقية الخاصة بسلامة العمال وصحتهم وفي غياب رد من الحكومة بشأن هذه النقطة تطلب اللجنة مرة أخرى إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي تدابير تتخذ لضمان حماية العمال من أي عواقب غير مبررة إذا أزلوا أنفسهم من وضع لديهم مبرر معقول الاعتقاد يعرض خطر وشيك وخطير. أما بالنسبة للاتفاقية رقم 120 فكان التعليق، فيما يخص هذه الاتفاقية طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ المادتين 14 و18 من الاتفاقية المتعلقة بتوفير مقاعد مناسبة للعمال والحماية ضد الضوضاء والاهتزازات. وفي تعليقها السابق طلبت اللجنة من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ المادتين، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن جميع التقدم المحرز في مجال تحقيق متطلبات الحماية العامة المنطبقة على النظافة والسلامة

في بيئة العمل. وبخصوص الاتفاقية رقم 167 لاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى أن الأحكام التي تنظم المنفجرات يجري إعدادها في سياق أنظمة السلامة التقنية، وتلاحظ اللجنة إشارة الحكومة إلى أنه تم وضع مسودة اللوائح الفنية وسيتم اعتمادها بالتشاور مع قطاعات الإسكان والتخطيط الحضري والأشغال العامة والنقل والموارد المائية ومع الشركاء والأطراف الاجتماعية والاقتصادية المعنية بمنع المخاطر المهنية. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تأخذ في الاعتبار الأحكام التفصيلية الواردة في المادتين 14-24 - 27 من الاتفاقية عند صياغة أنظمة السلامة الفنية، وأن ترسل نسخة من اللوائح بعد اعتمادها، تطبيق الاتفاقية في الممارسة خدمات التفقيش الكافية.

وقد سن المشرع منذ سنة 1971 إلى غاية 2017، 71 تشريعا خاصا بالصحة والسلامة المهنيين، وتنظم مجموعة متنوعة من الوثائق التشريعية للسلامة والصحة المهنية، وأهمها قانون العمل والقانون رقم 88-07 ان النظافة والسلامة وطب العمل، والمرسوم رقم 05-09 المتعلق باللجان المشتركة مع العمال، النظافة والسلامة، كما تتعلف المراسيم المحددة بمخاطر معينة في مكان العمل.

المبدأ الأساسي للتشريعات الجزائرية هو حماية العمال بالدرجة الأولى والبيئة المهنية من جميع المخاطر، والتركيز خاصة على الدور الذي تلعبه لجان الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل والحياة المهنية.

أهم ما جاء في التشريع الجزائري حول التأطير القانوني لمجال الصحة والسلامة المهنية في الجزائر ما يلي:

المشرع الجزائري يحاول مواكبة ما جاء في التشريع الدولي في قانون العمل الدولي والقانون الفرنسي ومختلف الاتفاقيات المبرمة بين الجزائر والهيئات العالمية ممثلة

في منظمة العمل الدولية، وغيرها إذ قام بتعديل تشريعات وقوانين من أجل التوافق مع المعايير الدولية.

- حماية وضمان صحة وسلامة العامل أثناء تأدية مهامه حق دستوري يكلفه القانون.

- ضمان بيئة عمل صحية ونقية وأمنة واجب قانوني على صاحب العمل.

- يعتبر القانون 88-07 المؤرخ في 20 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل اللبنة الأساسية لمجال الصحة والسلامة المهنية والتي أسست لمجموعة من القوانين المعدلة والمراسيم التنفيذية التي جاء بها إما لتعدل أو تقسر مضامين هذا القانون.

- فرق المشرع الجزائري بين القوانين والمواد المختصة بسلامة العمال كالمرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانات وبين المواد المتعلقة بجوانب الصحة وطب العمل كالمرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 5 جوان 1996 والذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره.

- تطبيق ومراقبة ومتابعة سيرورة هذه القوانين تقه على هيئات خاصة أقرها المشرع الجزائري وهي: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBQTPH)، مؤسسة طب العمل (PRESTI MED)، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) ومن المأخذ حول ما جاء به المشرع الجزائري فيما يخص قوانين الصحة والسلامة المهني بالجزائر أن هذه التشريعات لم تغطي جانب من بعض الأمراض مثل: القلق، والضغط النفسي والمهني في بيئة العمل،

والأمراض المسببة لمختلف أنواع السرطان المنتشرة والمتواجدة بقوة في بيئة عمل غير صحية (حدادي ومخلفي، 2021، ص123،122).

نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري أولى أهمية قصوى لحوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، والدليل على ذلك تسليط الضوء على طب العمل حيث يركز هذا الأخير على الفحوصات الدورية التي تقوم بها مصلحة طب العمل خاصة في حالة الأمراض المهنية، من خلال تشخيص الأعراض التي يعاني منها العامل، وكذلك إشارة المشرع إلى الوقاية من الأخطار التي تسببها مادة الأمينات وبالتالي يجب على العامل في محيط العمل الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة المهنية، وذلك من خلال استخدام وسائل الوقاية الفردية والجماعية.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره تركيز المشرع الجزائري على التأمين على المرض والعجز من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

7. أسباب حوادث العمل:

تعددت واختلقت أسباب الحوادث التي قد تصيب العامل داخل المنظمة وهذا تبعا لحجمها وطبيعتها، لهذا تختلف الأسباب المؤدية للحوادث من منظمة لأخرى، ومن الأسباب الرئيسية للحوادث نذكر ما يلي:

1.7. الأسباب المرتبطة بالموارد البشري:

تأتي هذه الأسباب من العامل الإنساني ذاته وتمس كيانه، أي تكون طبيعة المورد البشري وسلوكياته هي المسبب الرئيسي في حوادث العمل، وهذا ما يجعل العامل البشري عرضة للحوادث وبعبارة أخرى يصبح الفرد مستهدف للوقوع في إصابات العمل المختلفة، وتتمثل أهم هذه الأسباب في الآتي:

- الفشل في اتباع تعليمات وإجراءات الأمن والسلامة المهنية.

- وضعيات العمل البدنية الخاطئة أثناء القيام بالعمل.
 - عدم استخدام وسائل وأدوات الوقاية وعدم التعود عليها، هذا ما يجعل العامل يهملها وبطبيعة الحال ينجر عن ذلك الوقوع في وضعيات صعبة ونتائج وخيمة يصعب على العامل والمؤسسة تخطيها أو التغلب عليها.
 - تقدم سن العامل وضعفه وعدم قدرته على مسايرة سرعة نسق الإنتاج.
 - عدم تدريب الموارد البشرية على استخدام المعدات التي يزاولون مهامهم عليها.
 - يؤدي أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للمورد البشري إلى زيادة تعرضه للحوادث.
 - ومن الأسباب المساعدة في الوقوع في حوادث العمل والمرتبطة بالمورد البشري نجد:
 - الملل الوظيفي الناتج عن الروتين.
 - السرعة في أداء العمل.
 - ضعف البصر أو السمع قد يؤدي إلى العديد من الأخطار والحوادث.
 - انتشار الأمراض الاجتماعية السيئة داخل المنظمة كالإدمان.
- نلاحظ من خلال التعرض لأسباب المتعلقة بالمورد البشري وحوادث العمل في الدرجة الأولى يجب على المؤسسة وضع برامج تكوين خاصة للعمال في حالة تجديد المعدات وألات الإنتاج ليكون العامل على دراية حول طريقة تشغيل هذا العتاد، فما يمكن استنتاجه أن الفرد العامل له القسط الوافر من تعرضه لحوادث واصابات العمل بشكل أو بآخر، فمن بين العوامل والأسباب الجوهرية للوقوع في الحوادث نجد أن العامل لا يولي أي أهمية لاستعمال وسائل الوقاية مثلا استخدام

الخوذة والقفازات والكمادات المعقمة، وكذا سدادات الأذن في حالة العمل في ورشة صناعية تكثر فيها الضوضاء، ما يجعل العامل عرضة للإصابة بالصمم المهني. كما نجد وضعيات العمل الخاطئة أثناء أداء المهام مثلًا وضعيات الانحناء والجلوس الغير صحيح ما يسبب آلام في الظهر وظهور الاضطرابات العظمية الهيكلية TMS (troubles masque squelettes)، وتؤثر هذه الاضطرابات الهيكلية على العضلات والمفاصل والأوتار والأعصاب، إذ تتطور معظم الاضطرابات العضلية مع مرور وقت العمل وتحدث نتيجة للعمل أو بسبب بيئة العمل، وتنتشر هذه الاضطرابات عموماً على مستوى الظهر والرقبة، والكتفين والمعاصم. وما يمكن إضافته أن الروتين والملل الذي يصيب العامل والنتائج عن عدم إثراء المهام وعدم تغيير تقنيات أداء العمل، وحتى تغيير مكان الآلات الصناعية لتفادي عدم ملل العامل أثناء تأدية مهامه. بالإضافة إلى معاناة الفرد العامل من الاضطرابات السلوكية التي تنتج عن الإدمان على الكحول والمخدرات والتي تسبب له القلق وعدم استقرار الحالة النفسية للعامل وتجعله معرض للوقوع في حوادث وخيمة وقد تكون مميتة.

2.7. الأسباب المرتبطة ببيئة العمل:

- وتتمثل أهم هذه الأسباب في:
- نقص صيانة الآلات والمعدات
- خطأ في تصميم الآلات.
- صعوبة ظروف العمل كنقص الإضاءة وانخفاض درجة الحرارة.
- عدم صلاحية أجهزة وأدوات وأجهزة الوقاية.
- قدم آلات ومعدات العمل (بوحنيك، مرجع سابق، ص197).

نستنتج من خلال ما سبق ذكره أن بيئة العمل كذلك يمكن أن تكون السبب الرئيسي في وقوع العامل في إصابات وحوادث مهنية، فمن الناحية الإرغومية يمكن أن تكون هناك أخطاء في تصميم الآلات والمعدات المستعملة في الورشات الصناعية، بالإضافة على عدم استغلال المساحات داخل الورشة وضيقها مما يجعل العمل لا يتحرك بأريحية أثناء تنقله في الأروقة، هذا ما يمكن أن يسبب له إصابات من خلال احتكاكه جسديا مع آلات ومعدات الإنتاج.

وكذلك يلعب نظام الحوافز والزيادة في الأجور دورا هاما في التقليل من إصابات وحوادث العمل، إذ يضمن نظام الحوافز للعامل عدم التورط في الوقوع في حوادث العمل وذلك بحديقة العامل لاحترام قواعد الصحة والسلامة المهنية في العمل. كما تلعب الظروف الفيزيكية الغير ملائمة للعمل دورا في إصابات العمل وحتى في الإصابة بالأمراض المهنية ، ونجد على سبيل المثال فيما يتعلق بالظروف الفيزيكية نقص التهوية، الاهتزازات والضوضاء الصادرة عن الآلات والمعدات، الرطوبة، الحرارة، الغبار، وكل هذه العوامل تشكل المحيط الفيزيقي للعمل والتي تصبح فيما بعد البيئة المهنية أو المحيط المهني الذي يعيش فيه العامل أثناء أدائه لمهامه، فمن الضروري أن تكون البيئة المهنية نظيفة ومريحة وخالية من كل أشكال الارغامات التي تعيق السير الحسن للعمل وتحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية والاقتصادية للمؤسسة.

وعليه تلعب العوامل البيئية والتنظيمية دورها الهام في حوادث واصابات العمل، ونجد من بينها مثلا عامل السرعة في الأداء والقيام بالعمل، إذ تؤدي السرعة إلى زيادة معدلات الوقوع في الحوادث المهنية.

8. صفات المستهدفين للحوادث واصابات العمل:

يتميز مرتكبي حوادث العمل عن غيرهم من العمال بمجموعة من السمات والصفات التي تميزهم عن غيرهم من العمال أهمها:

1.8. ضعف البصر:

حيث أكدت النتائج التي أجراها كل من تيفان وكيبارن عن العلاقة التي تربط الإبصار بالحوادث الصناعية الموجودة لدى عينة من العمال محل الدراسة تقل عند العمال الذين يتصفون بحدة الابصار والعكس، ونجدها ترتفع عند الفئة المحدودة البصر.

2.8. عدم الانتباه وقلة اليقظة:

حيث يتسم العمال الأكثر عرضة للحوادث عن غيرهم بعدم التركيز وشروذ الذهن

3.8. قلة الدراية والتبصر بالأمور:

يتصف المستهدفين للحوادث بالعجز الإدراكي، حيث كشفت دراسة قام بها " دريك" على مجموعة من العمال أن العمال الذين تزيد سرعة استجابتهم الحركية عن سرعة إدراكهم، يتعرضون لحوادث أكثر من المجموعة التي تزيد سرعة إدراكها عن سرعة استجابتها الحركية، أين تلعب الحركة دورا مهما في استجابة العامل لكل ما يدور حوله في محيط عمله.

4.8. الانفرادية ومخالفة الأوضاع الاجتماعية:

فالفرد الذي يتسم بالنزعة الفردية، يمثل لمجموعة قوانين واتفاقيات المؤسسة ويميل لتكوين وجهة نظر تستقل عن جماعته نجده مرشح للوقوع في الحوادث أكثر من الملتزمين بقوانين النظام الداخلي، كما أن العمال غالبا لا يحترمون العادات السائدة ولا ينتمون للظهور والاحساس الجماعي يستهدفون للحوادث.

5.8. الميل إلى إيذاء أو عقاب النفس:

نجد في البيئة المهنية بعض الفراد الذين لا يكثرثون إلى استغلال أوقات الراحة الممنوحة لهم خارج أوقات العمل لاسترجاع الطاقة المستهلكة أثناء العمل، فنجد هؤلاء الأفراد يزيدون من ساعات العمل والقيام بأعمال شاقة، وفي بعض الحالات تصل إلى مرحلة الاستنزاف وفقدان الطاقة تماما ما يستدعي مراجعة طبية.

6.8. الغطسة والاعتزاز بالنفس:

إن هذه الصفة تقود العمال إلى ارتكاب الحوادث بسبب عدم التقيد بتعليمات وإرشادات السلامة أثناء أداء المهام، مما يعرضهم لخطر الإصابة بحوادث خطيرة.

7.8. قبول العامل للنظام الاجتماعي:

إن العامل الذي يميل إلى ارتكاب حوادث يميل دائما إلى العداوة مع الآخرين ولا يحب الانتماء إلى جماعة معينة أو نظام معين ولا يتعاونون مع غيره ونجده دائما حياديا في تفكيره، ومن الضروري استبعاد هذه الفئة من العمال أثناء عمليات الاختيار داخل المؤسسات، لأن عملية صنع القرار يجب أن تكون بتلاحم الجهود بين العاملين وأرباب العمل ومشاركة العامل في عملية اتخاذ القرار (حنفي، 2007، ص486).

فيعتبر قبول العامل للنظام الاجتماعي داخل التنظيم عامل أساسي وجوهري، لأن العمل الذي يتم بتخطيط من الجماعات الرسمية والارسمية يكون دائما ناجح لأنه يأتي من تكافؤ الجهود من طرف جهات مختلفة، وبخاصة إذا كان هذا العمل يشكل قرارات مصيرية وحاسمة لمستقبل المؤسسة المستخدمة، وبالتالي يكون العمل الجماعي دائما إيجابي وناجح بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد سواء، وما على العامل داخل المؤسسة إلا أن ينخرط في نظام الجماعة لتقادي كل المشكلات

والأخطار التي يمكن أن تواجهها نتيجة اتخاذ القرارات الخاطئة والعمل بشكل فردي دون تشاور مع الجماعات داخل التنظيم.

9. وسائل الوقاية من الحوادث المهنية:

والمقصود منها مجموعة من المعدات والوسائل التي يستعملها العامل من أجل تغطية وحماية جزء من جسمه أو كل جسمه للتقليل أو منع إصابته بحوادث العمل أثناء أداء العمل، إذ يجب توفير معدات ووسائل الوقاية الفردية المناسبة لكل نوع من الأخطار وتدريب العامل على استخدامها وعلى المؤسسة الالتزام بإجراءات الصيانة الدورية لها، لكي تكون صالحة الاستخدام دائما وأن تكون ملائمة ومناسبة للعامل ولا تعيقة في أداء العامل، مثلا أثناء ارتداء أحذية الوقاية يجب أن يكون مقاسه يتلاءم مع مقاس الرجل لكي لا تكون معيقة للعامل خاصة أثناء التنقل لكي يتنقل بكل أريحية، ومن جهة أخرى على العامل أن يحافظ على وسائل الوقاية الخاصة به ولا يتلفها وتصبح غير صالحة للاستعمال ما يجعله عرضة للوقوع في حوادث وخيمة، ومن بين وسائل الوقاية الفردية نجد:

1.9. الخوذة:

تستخدم لوقاية الرأس من عدة صدمات وحوادث مختلفة، ونجد أن الخوذة المستخدمة لمقاومة الصدمات تصنع من مواد عازلة، أما الخوذة المستخدمة لحماية الرأس من تطاير المعادن المنصهرة مصنوعة من الألومنيوم، وتستخدم الخوذة أيضا للوقاية من أشعة الشمس، وحماية الرأس من خطر سقوط الأجسام الثقيلة وهي على أنواع منها خوذة البلاستيك، وخوذة الألومنيوم، وخوذة النحاس.

2.9. معدات وقاية العين:

وتتمثل في المعدات التي تحمي العين، ويشترط فيها أن تؤمن الحماية المطلوبة والرؤية الواضحة، وتمنع وصول الغبار والمواد الضار إلى العين ويجب أن تكون مصنوعة من الزجاج أو البلاستيك الشفاف وأن تكون مقاومة للصدمات وهي مهمة للوقاية من الإشعاعات الحرارية، ومن المستحب أن تكون النظارات الواقية للعين عريضة لكي تحمي كل المنطقة التي تحيط بالعين من الغبار والحرارة والإضاءة المرتفعة خاصة التي تصل إلى درجة الانبهار.

3.9. سدادات الأذن:

تقوم بحماية الأذن وتخفف درجة الضوضاء في مكان العمل إلى حد أقل من الحد المسموح التعرض له، ويدون على كل آلة قيمة التخفيض في شدة الضوضاء التي يمكنها أن تخفها وهي كالتالي:

1.3.9. أغطية الأذن:

تغطي الأذن الخارجية وتكون حاجز للصوت، وهي توفر حماية لأذن من خطر التعرض للضوضاء العالية إذ تقوم بتقليل شدة الضوضاء في حدود 15 إلى 35 ديسيبال وتستعمل السدادات عندما تكون الضوضاء في مكان العمل 90 إلى 120 ديسيبال.

2.3.9. سدادات الأذن:

توضع داخل قناة الأذن وتصنع من البلاستيك أو المطاط، ويمكنها التقليل من شدة الضوضاء التي تصل إلى الأذن في حدود 20 إلى 30 ديسيبال، وتستعمل في الأماكن التي تبلغ فيها شدة الضوضاء 85 إلى 115 ديسيبال، أين لا يستطيع العامل تحمل تلك الدرجات العالية من الضوضاء وبطبيعة الحال تعتبر درجات الضوضاء العالية في محيط العمل من المسببات الرئيسية للصمم المهني في حالة

عدم استمال العامل سدادات الأذن التي تخفض من مستويات الضوضاء، ويمكن لسدادات الأذن أن تخفض من درجة الضوضاء إلى 50 ديسيبال.

4.9. معدات وقاية الجهاز التنفسي:

تستعمل أجهزة التنفس المختلفة لتمكين العامل الذي يرتديها من العامل في الأماكن التي تكون فيها نسبة الأوكسيجين غير كافية لعملية التنفس أو أماكن فيها غازات سامة أو أتربة تضر بالصحة، وتسبب خطر على الحياة، ويتم اختبار أجهزة التنفس المناسبة للعمل بعد التعرف على طبيعة المواد التي يتعرض لها العاملون ودرجة خطورتها بعد الإجراءات اللازمة لقياس نسبة الأوكسيجين.

5.9. حذاء الأمان:

تتعرض القدم في الصناعة إلى العديد من المخاطر، كسقوط الأجسام خاصة الثقيلة منها على القدم أو الدهس على الأجسام الحادة والمواد الحارقة، ويلتزم العاملون بحماية أقدامهم وذلك باستعمال أحذية مناسبة ومعدة خصيصا حسب الشروط، فهي مزودة بمعدن حماية ومواد عازلة وحافضة للحرارة وذلك حسب ظروف ومتطلبات الحركة والتعرض أثناء العمل وتأدية المهام ونوعية العمل.

وفي هذه الحالة إذا لم يلتزم العامل بلبس حذاء الأمان والوقاية تنجر عن ذلك حوادث عمل جسمانية وخيمة وخطيرة، خاصة في حالة سقوط الأجسام الثقيلة على القدم هذا ما يؤدي إلى إصابات حرجة وخطيرة قد تؤدي إلى بتر القدم.

6.9. واقيات الأيدي:

وتسمى كذلك بالقفازات، وتستعمل للوقاية من تعرض يد العامل في الصناعة إلى العديد من الأخطار عند التعامل مع آلات مكشوفة، أو درجة حرارة عالية أو مواد

كيميائية مثل المواد السامة والعضوية والأملاح، بالتالي يجب أن تكون تلك القفازات معقمة عند التعامل خاصة مع الميكروبات وناقلات الأمراض.

7.9. أحزمة الأمان:

تستخدم هذه الأحزمة عند صعود العامل على السلالم المتحركة أو الهبوط منها وكذا أماكن العمل المرتفعة (الروسان، 2010، ص 52).

وعليه تعتبر وسائل الوقاية الفردية غير كافية لوحدها للوقاية من حوادث العمل وإنما يجب تدعيمها بوسائل الوقاية الهندسية لتكون أكثر نجاعة وفعالية، ونجد على سبيل المثال القيام بتنظيف محيط العمل للتخلص من الأتربة المتراكمة التي قد تسبب للعامل بالإصابة بمختلف أنواع الحساسية، ونجد كذلك التهوية المستمرة للتخلص من الغازات التي تتركها المادة الأولية المستعملة للتصنيع، بالإضافة إلى مساهمة الإدارة في معالجة ظروف العمل الصعبة من حيث تقليص ساعات العمل ومعالجة بيئة العمل من أجل تأمين ظروف عمل ملائمة للعمل والعمل على توفير ظروف فيزيقية ملائمة كتقليص من مستويات الضوضاء والاهتزازات الصادرة من الآلات والحفاظ على المحيط الحراري المعتدل وكذلك الحرص على توفير الإضاءة العلاجية في الورشات كي لا تسبب الإضاءة المرتفعة خطراً للعين كالأحمرار.

إلى جانب ذلك حرص الإدارة على عمليات الاختيار المهني المناسبة لمؤهلات العامل، وكذلك الملصقات واللوائح التي تقوم إدارة المؤسسة بنشرها وذلك لتوعية العمال بأهمية ارتداء وسائل الوقاية الفردية وحتى الجماعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى التنويه والتحذير والتحدث عن المخاطر التي تنصب عن عدم استخدام وسائل الوقاية والعواقب التي تنتج عن ذلك.

يؤدي تكرار حوادث العمل إلى اكتساب المنظمة سمعة غير طيبة مما ينتج عنه نفور الخبرات عن الالتحاق به (بوحنيك، مرجع سابق، ص200).

10. الآثار المترتبة عن حوادث العمل:

تتعدد الآثار التي تتجر عن حوادث العمل، سواء كانت على العامل أو المنشأة الصناعية أو حتى على المجتمع ككل، ومن بين هذه الآثار نجد:

1.10. الآثار المتعلقة بالعامل:

قد تؤدي الحوادث وما ينتج عنها من إصابات إلى وفاة العامل أو تعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كلية تقعه عن العمل، أو عاهات جزئية تجعل العمل الذي كان يزاوله العامل لم يعد يناسبه مما يضطره إلى البحث عن عمل آخر قد يكون أقل أجرا من العمل السابق وتضطرب على إثر ذلك حياة الأسرة.

وبالتالي يمكن لحوادث واصابات العمل أن تسبب بعاهات مستديمة يمكن أن تشكل اضطرابا حتى على حياته المهنية والاجتماعية على حد سواء، وينعكس سلبا على العامل من خلال اعتلال صحته الجسدية والنفسية جراء الإصابات المهنية، وتؤدي به إلى الانعزال عن المجتمع والاصابة بنوبات من القلق والاكتئاب جراء ذلك.

2.10. الآثار المتعلقة بالمنشأة:

يؤدي كثرة الإصابات في المنشآت الصناعية إلى تدهور كبير في صفوف العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن على حاضرهم ومستقبلهم مما يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل، كما تؤثر الإصابات التي يتعرض لها العمال المتدربون على الإنتاج كما وكيفا، فعلى العامل أن يتصرف بطريقة مهنية مع المعدات التي يستعملها في الورشة من خلال المحافظة عليها وتنظيفها مباشرة بعد نهاية العمل، وهنا يكون العامل قد اكتسب مفهوما جديدا وهو المواطنة في العمل من خلال دوره

الإيجابي الذي يقوم به بما يخدم الإدارة والمسؤولين وكذا سلامة الآلات والمعدات الصناعية.

كما تتحمل المنشآت الصناعية الكثير من التكاليف نتيجة إصابات مثل التعويضات التي تتفح المصابين ونفقات العلاج، والمصاريف الطبية وأخرى غير مباشرة مثل الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج نتيجة إصابات العمال وما يتبعه من خسارة للاقتصاد القومي بصفة عامة.

10. 3. الآثار المتعلقة بالمجتمع:

تتسبب حوادث واصابات العمل في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله، ويترتب عن ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وخاصة أثناء الإصابات الخطيرة التي تجعل العامل المصاب يترك مكان العمل، وفقدان المجتمع للإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر والمكون وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة خاصة عندما تطول سنوات الخدمة، بالإضافة إلى ما يترتب عن الحوادث من تأثير على الاقتصاد الوطني نتيجة ما تكلف الوحدة الاقتصادية من جراء هذه الحوادث (المشعان، 1994، ص 98، 99).

وعلى غرار ذلك يمكن التطرق إلى الكلفة الاقتصادية والخسائر التي تترتب عن حوادث العمل الخطيرة والتي قد تكون مميتة، وتدفع المنشأة ثمن كل تلك الخسائر سواء كانت بشرية أو مادية ما يؤدي بالمؤسسة إلى خسارة سمعتها في الأسواق وتجد صعوبات حتى في عمليات استقطاب المورد البشري أثناء الاختيار المهني.

11. مصادر جمع المعلومات عن الحوادث:

يجب فحص كل حادث مهما كان نوعه وحجمه، وذلك من قبل المشرف وعدد من لجان الأمن ويمثل هذا الفحص عدد العوامل المساهمة في وقوع الحادث وتكشف

عن السياسات التصحيحية من أجل منع تكرار هذا الحادث مرة أخرى، وتعد تقارير حوادث العمل المصدر الأساسي للحصول على بيانات ومعطيات مفصلة للحوادث، ويجب ان تحتوي هذه التقارير على:

11. 1. تاريخ ومكان وقوع الحادث:

ونقصد به تحديد السهر واليوم والساعة والبلد ومكان الحادث، لأن الظروف المحيطة بالعامل دائما تتغير من يوم لآخر ومن دورية لأخرى فعلى سبيل المثال يأتي العامل إلى دورية النهار بعد ليلة نوم كاملة من النوم بعد المناوبة الليلية وبعد تناول الإفطار كذلك فإن التعب يترك أثارا واضحة في نهاية يوم العمل أكثر من بدايته وكذلك فإن الإضاءة تختلف أثناء الليل والنهار، كما قد تختلف أيضا درجات الحرارة والبرودة والرطوبة.

11. 2. تصنيف العمل وإعداد وحداته:

فهذا يعطي معلومات نوعية عن طبيعة العمل الذي وقعت منه الحادثة لأن احتمال وقوع الحوادث يتباين وباختلاف الأعمال والعمليات، فالحوادث التي تقع في وحدة الإنتاج وتختلف عن تلك التي تصيب عمال الإدارة. نستنتج أن حوادث العمل والاصابات التي يتعرض لها العامل تختلف من حيث الخطورة والتصنيف، فالحوادث التي تقع في الإدارة تختلف تماما عن الحوادث التي تقع في الورشة التي تحتوي على آلات ومعدات صناعية.

11. 3. أنماط الحادث:

وهنا يجب تحديد صنف الحادث تتضمن المعلومات وصفا لطبيعة الحادث وصفا ليس من الضروري أن يكون مفصلا.

11. 4. السبب المباشر للحادث:

وتتمثل في عامل أو مجموعة العوامل المباشرة التي أدت لوقوع الحادث سواء كانت أفعال من قبل الإنسان أو الظروف المحيط بالعمل أو كلاهما معا، أي محاولة التحري والاستقصاء عما الذي حدث وكيف حدث، أو ماهي العوامل والأسباب التي أدت إلى حدوث ذلك، وكل هذا من أجل معرفة مدى استخدام إجراءات الأمن والوقاية أو خرقها وإهمالها من طرف العامل.

11. 5. نتائج الحادثة:

يتم في هذا البند من التقرير المعد وصف الإصابات والجروح التي أصابت العامل أو العمال، وكذا وصف الخسائر التي لحقت بالألات والمعدات ومجموع الأضرار المترتبة عن الحادث إجمالاً وذلك بالاستعانة بأطباء العمل والمختصين لتحري وكتابة تقرير الحادثة بالتفصيل والدقة ووصف مجريات وقوعها لفهم أكثر وأعمق عن العوامل الجوهرية المسببة للحوادث والعمل على تحسين ظروف العمل للحد من هذه الإصابات.

11. 6. الخبرة:

تنتج الخبرة عن الممارسة في أداء العمل وطول سنوات الخدمة، فالعامل الذي يمتلك خبرة في مهنة معينة أو منصب معين خاصة التعامل مع الآلات والمعدات ولوحات التحكم، فالعامل الذي يمتلك خبرة واسعة في هذا المجال نجده أقل عرضة للحوادث المهنية إذا ما قارناه بالعامل الأقل خبرة بالآلات.

11. 7. المعطيات السيكلوجية:

هي نتائج تطبيق اختبارات الاستعدادات واختبارات الشخصية، التي تقام للعامل قبل وقوعه في الحادث، وهذا بغية التعرف عن الأسباب الشخصية التي أدت إلى الحادث، فاختبارات الاستعدادات تختبر مدى الاستعدادات الطبيعية اللازمة لأداء

العمل المطلوب والاختبارات الشخصية تكشف عن صفات مرتكب الحادث، أما الاختبارات التحصيلية فتهم بمجموع المهارات المطلوبة لأداء العامل.

12. استراتيجيات الوقاية من حوادث وإصابات العمل:

تعددت الاستراتيجيات التي تساهم في الوقاية أو الحد من حوادث وإصابات العمل، نجد من بين هذه الاستراتيجيات ما يلي:

استراتيجية دراسة أسباب الحوادث المهنية:

وتتطلب هذه الاستراتيجية اتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوع الحوادث، إذ ينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث بداية من وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة، وذلك من حيث السن، الخبرة، الظروف أو الحالة النفسية للعامل وقت وقوع الحادثة، والبحث كذلك فيما إذا كانت الحادثة وقعت نتيجة إهمال العامل وعدم تركيزه في محتوى العمل وأثناء استخدامه للألات والمعدات، أو بسبب خطأ في تصميم الألة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية.

- استراتيجية تصميم بيئة العمل:

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل صحية وسليمة خاصة من حيث الظروف الفيزيائية الملائمة والمناسبة لأداء العمل كالمحيط الحراري المعتدل، والإضاءة الكافية والمحيط المهني الخالي من الرطوبة التي قد تشكل مشكلات تنفسية للعامل خاصة أثناء طول فترة الخدمة، وأن تكون بيئة العمل نظيفة وخالية من المواد والأشياء التي تلحق ضرر بالعامل خاصة في حالة استخدام المواد الكيماوية أثناء العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى لابد من صيانة الآلات بصفة دورية ما يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها وفعاليتها، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ

الحريق والتي يجب أن توضع في أماكن معروفة ومرئية يسهل الوصول إليها في حالة نشوب حرائق في الورشة لكي لا يتسبب في وقوع كارثة.

- استراتيجية الجو التنظيمي:

يلعب الجو التنظيمي دورا هاما في التورط في حوادث العمل، فالجو التنظيمي له أثر نفسي فعال لدى العامل خاصة في حالة العلاقات الإنسانية الوطيدة سواء بين العامل وزملائه في العمل، أو بينه وبين المسؤولين فهذه العلاقات الاجتماعية اللارسمية تضيي نوعا من الاستقرار النفسي والراحة النفسية للعامل في محيط عمله، كما تجلب له الرضا والرفاهية في العمل وتجعله دائما يمضي قدما من أجل أداء أفضل والعمل على دفع عجلة الإنتاج نحو الأحسن.

- استراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:

تعتبر عملية تدريب العمال على وسائل والوقاية وأساليبها، هو من أهم السبل للتقليل من وقوع الحوادث، وهذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة جراء العمل، وكيفية تجنب والتصدي لهذه الأخطار، كما يعرف العامل بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، بالإضافة إلى العمل الدائم على وضع برامج حول كيفية استخدام الأدوات ووضع تكوين للعمال في الإسعافات الأولية، وأساليب نقل المصابين بالحوادث المهنية بسرعة إلى أماكن العلاج المخصصة، أين يلعب طب العمل في هذه الحالات دورا أساسيا في التكفل بالعمال خاصة في حالات الإصابات الخطيرة والوضعيات المتأزمة (دوباخ، 2009، ص63).

إذا كان الحديث فيما سبق عن استراتيجيات مجابهة وتصدي حوادث واصابات العامل، فلا يسع الوقوف فقط على استراتيجية واحدة مهما كانت فعاليتها ودورها

الإيجابي في الحد من حوادث العمل، بل من الضروري الاستعانة بمختلف الاستراتيجيات التي تكون بينها علاقة تكامل خاصة في الميدان لتحقيق الأهداف، فإذا تم البحث عن الأسباب الرئيسية لحوادث واصابات العمل ومحاولة تجاوز هذه الأسباب، ومن ثم العمل على توفير محيط عمل وبيئة مهنية صحية وسليمة للعامل وتجدر الإشارة كذلك إلى توفير ظروف فيزيقية ملائمة لأداء العمل، ومن بين هذه الظروف نجد الضوضاء المرتفعة في أماكن العمل، والرطوبة العالية، والمحيط الحراري، والتهوية، إلى غير ذلك من الظروف الفيزيقية التي يحتويها مكان العمل، والعمل على مجابهة وتقليل هذه الظروف التي تتسبب في حوادث وخيمة تؤثر في صحة العامل، وذلك بتوفير وسائل الوقاية كالحوذة، القفازات، حذاء الأمان، سدادات الأذن، الأقفعة الواقية، النظارات، وكذا توفي الإدارة مكيفات الهواء لانخفاض الغبار وكذا فتحات التهوية، والإضاءة العلاجية التي لا تسبب ضرر بعين العامل. ضف إلى هذا استراتيجية توفير جو مهني ملائم الذي يبنى على التعاون بين الإدارة والعاملين ومنح المرؤوسين العمال فرصة من أجل المشتركة في اتخاذ القرار لإحساس العامل بالمسؤولية المهنية الملقاة على عاتقه، ونجد إلى جانب كل هذا الأعمال الدورات التحسيسية التي تقوم بها الإدارة التنظيمية من خلال اللوائح والمنشورات، وحتى الأبواب المفتوحة حول التوعية بالأخطار الصناعية وأهمية استخدام وسائل الأمن الصناعي وضرورة استخدام وسائل الوقاية لتجنب الوقوع في حوادث واصابات العمل، وكذلك الدورات التدريبية والتكوينية التي تقام للعمال الجدد لاستعمال الأدوات وكذا التكوين المقدم للعمال في حالة تزويد الورشات الصناعية بمعدات حديثة لتجنب المخاطر التي قد يقع فيها العامل من استخدام العتاد الحديث.

خاتمة:

كان ولا يزال الأمن الصناعي موضوعا مهما في ميدان العمل، ولعل أكبر دليل على ذلك اهتمام القائمين والفاعلين في هذا المجال وتسليط الضوء على هذا الموضوع من خلال مختلف الدراسات الموجودة في ميدان العمل ، حيث يحتل الأمن الصناعي والسلامة المهنية الريادة في مجال العمل وداخل التنظيمات الصناعية الكبرى، وقد زاد الاهتمام بالموضوع خاصة بعد كسح الآلات والمعدات المتطورة مجال العمل، وداخل الورشات الصناعية لمواكبة التكنولوجيا والتطور الحاصل في العالم، إلا أن ذلك قد ينعكس سلبا على العاملين في غياب الكفاءة والمهارة، والاحترافية في الأداء وبالتالي الوقوع في حوادث واصابات خطيرة تؤثر على الصحة الجسدية والنفسية للمورد البشري.

وعليه فبات من الضروري على الإدارات والمشرفين توفير البيئة المهنية الصحية والسليمة والاهتمام بالصحة والسلامة المهنية، وظروف العمل الملائمة للوصول بالمورد البشري إلى أعلى مستويات الكفاية الإنتاجية هذا من جهة، ومن جهة أخرى الاهتمام بتوفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية للعامل والتي تقيه من مختلف أنواع الإصابات وحوادث العمل، وإذا تم التوصل إلى هذه الأهداف يعني الوصول إلى تحقيق الاستقرار والرضا المهني للمورد البشري وكذلك تحقيق الصحة والرفاهية في العمل.

قائمة المراجع:

1 - الروسان، ناصر. منصور، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، (2010).

2- المشعان، عويد. سلطان، علم النفس الصناعي، لبنان: مكتبة الفلاح، الطبعة الأولى، (1994).

3 - الوليد، بشار. يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية (الطبعة الأولى). عمان: دار الولاية للنشر والتوزيع، (2008).

4- بزيو، وعمر. خنيش، ليلي. وبزيو، سليم، أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 11، 02، (2022)، 290. 291.

5- بلول، أحمد. وبورقده، صغير، استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، 17، 01. 02.

6- بوحنيك، هدى. ، مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها. مجلة الحقيقة، (2018)، 07، 2، 195. 198. 199.

7- بومنقار، مراد. وخلفة، صارة استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل دراسة نظرية تحليلية. حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 22، (2017)، 545.

8- حدادي، نور الهدى. ومخلفي، أمينة، التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية - دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية-. مجلة الدراسات والبحوث القانونية، (2021)، 06، 01، 121. 122. 123.

9- حنفي، عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الطبعة الأولى). الإسكندرية: دار الجامعة الحديثة، (2007).

- 10- دوباخ، قويدر، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية دراسة ميدانية في مصنع الكوابل بسكرة. الجزائر: رسالة ماجستير، (2009).
- 11- دوباخ، قويدر، تأثير إصابات العمل على شخصية العامل من خلال مؤشر مستوى العلاقات الإنسانية في العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، (2015) ب، 43، 692. 693.
- 12- زاهر، عبد الرحيم، مفاهيم في إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى). الأردن: دار الـرية للنشر والتوزيع، (2010).
- 13- شريت، أشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة. الأزيطة: المكتب الجامعي الحديث، (2001).
- 14- طه، فرج. عبد القادر، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل (دراسة نظرية وميدانية). القاهرة: مكتبة الخانجي، (1989).
- 15- عبد القادر، محمد، الحماية القانونية للعامل من الأخطار والأمراض المهنية في النظام السعودي (دراسة تحليلية). كلية العدالة الجنائية - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 01، 38، (2023)، 276. 277.
- 16- ناعم، فاطمة الزهراء. وطلحة، المسعود، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على حوادث العمل دراسة حالة أعوان الحماية المدنية. مجلة أفاق للعلوم، 07، 01، (2022)، 203. 197. 198. 205.